CONVENIO DE REVISIÓN CONTRACTUAL UABC – SETU 2020-2021

CONVENIO QUE MODIFICA EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO REGISTRADO ANTE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DE MEXICALI, B.C., BAJO LA PARTIDA Nº 116/80 DEL LIBRO RESPECTIVO, QUE CELEBRAN, POR UNA PARTE, LA **UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA**, REPRESENTADA POR SU RECTOR **DR. DANIEL OCTAVIO VALDEZ DELGADILLO** Y SU SECRETARIO GENERAL **DR. EDGAR ISMAEL ALARCÓN MEZA**, A LA QUE EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARÁ "LA UNIVERSIDAD", Y POR OTRA PARTE EL **SINDICATO ESTATAL DE TRABAJADORES UNIVERSITARIOS**, REPRESENTADO POR SU SECRETARIO GENERAL **LIC. NAZARIO RANGEL CATAÑO** Y SU SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS **SR. JOSÉ ÁNGEL GUTIÉRREZ LUGO**, AL QUE EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARÁ "EL SINDICATO", AL TENOR DE LAS SIGUIENTES

DECLARACIONES:

I. Ambas partes manifiestan y reconocen que las relaciones de trabajo entre el personal administrativo y la Universidad Autónoma de Baja California, se encuentran reguladas por el contrato colectivo de trabajo, depositado y registrado ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Mexicali, B.C., bajo el número 116/80 del libro respectivo.

II. Que por resolución de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Mexicali, B.C., de fecha 24 de junio de 1996, en el expediente 175/96, la titularidad y administración del contrato colectivo de trabajo citado, la ostenta a partir de esa fecha el Sindicato Estatal de Trabajadores Universitarios.

III. Que de conformidad con la cláusula 29 del contrato colectivo de trabajo, el próximo uno de abril de dos mil veinte corresponde la revisión de su clausulado, y que en relación a ello, y por así convenir a sus intereses, han decidido, sin menoscabo alguno de la subsistencia del contenido, validez y eficacia jurídica de esa cláusula, celebrar anticipadamente el convenio de revisión correspondiente, que sujetan a las siguientes

CLÁUSULAS:

PRIMERA.- Las partes convienen en modificar las cláusulas 45, 45 CUÁTER, 60, 65, 71, 73, 75, 94, 95, 96, y adicionar la cláusula 72-BIS-F, del contrato colectivo de trabajo referido en las declaraciones del presente convenio, para quedar en los siguientes términos textuales:

CLÁUSULA 45. *(Modificada por convenio de 06-II-20)* Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de permisos económicos con goce de salario íntegro para faltar a sus labores hasta por doce días al año, los cuales no podrán acumularse con los del año siguiente.

Para disfrutar de los permisos económicos bastará solicitarlos previamente por escrito directamente el trabajador o por conducto de los representantes sindicales, salvo casos justificados y situaciones urgentes a juicio de las partes.

Salvo causa fundada, no se podrán conceder permisos económicos inmediatamente antes o después de un día de descanso obligatorio o vacaciones, y no podrán ser más de tres días consecutivos, salvo casos justificados que se acuerden entre las partes.

Los permisos económicos serán concedidos para asuntos estrictamente personales, en forma extraordinaria, cuando sea necesaria la presencia del trabajador en los casos que se establecen a continuación no afectaran los estímulos económicos señalados en las clausulas 45 BIS, 45 TER y 45 CUÁTER:

a) Por accidente, enfermedad grave, intervención quirúrgica o privación de la libertad de los padres, cónyuge, hermanos o hijos del trabajador.

b) Por la presentación de examen de egreso, trayectoria, departamental, profesional o de grado académico del trabajador.

c) Que el domicilio del trabajador se hubiere incendiado, inundado o dañado gravemente, el cual quedará a cargo de la Coordinación General de Recursos Humanos valorar el otorgamiento de dicho permiso.

En los casos mencionados en los tres incisos anteriores, el permiso podrá extenderse hasta por ocho días naturales más cuando el trabajador deba trasladarse fuera de la municipalidad, o hasta por diez días cuando deba trasladarse fuera de la entidad, para atender dicha emergencia, comprobando oportunamente con la documentación respectiva, según sea el caso.

Asimismo, se tendrá derecho a solicitar permiso económico con goce de salario íntegro para faltar a sus labores, pero independientemente de los contemplados en los incisos anteriores, los siguientes:

d) Por tener que asistir a diligencias judiciales para las que haya recibido cita y sea obligatoria su presencia.

e) Por matrimonio del trabajador o hijos del mismo.

f) Por nacimiento de los hijos del trabajador masculino.

g) Por tener la presentación de un examen, en el caso de los trabajadores estudiantes.

h) Por tener el trabajador que cambiarse de domicilio.

i) Por tener que presentarse ante las autoridades correspondientes a recibir su Cartilla del Servicio Militar Nacional.

j) Por trámite de pasaporte y del documento que otorga el Servicio de Aduanas y Protección Fronteriza de los Estados Unidos de Norteamérica para cruce fronterizo (pasaporte local o visa láser).

k) Para tramitar el registro de los hijos del trabajador administrativo en el Registro Civil.

l) Para trámite de asuntos escolares de los hijos del trabajador, en los casos de que sea estrictamente necesaria la presencia del trabajador.

m) Para asistir a la firma de escrituras en los créditos hipotecarios otorgados por el INFONAVIT o cualquier Institución Financiera.

n) En los casos urgentes en que se justifique la presencia del trabajador y la necesidad del permiso.

CLÁUSULA 45 CUÁTER. A los trabajadores que no tengan ninguna falta en todo el año de calendario, que comprende de enero a diciembre, y formen parte del grupo de trabajadores que se ganaron los estímulos cuatrimestrales por puntualidad y asistencia sin disminución, se les otorgará, adicionalmente, un estímulo equivalente a cuarenta y dos días de salario tabular; además, se les otorgará un reconocimiento especial por parte de la institución.

El pago a que se refiere el párrafo anterior y el reconocimiento, se harán en la primera catorcena del mes de febrero del año inmediato siguiente.

Se considerarán como días laborados los periodos de las asistencias a cursos de capacitación autorizados por la Universidad, las incapacidades por maternidad, incapacidades por operaciones quirúrgicas, enfermedades profesionales o accidentes de trabajo.

CLÁUSULA 60. Cuando la Universidad separe injustificadamente a alguno de los empleados y éstos ejerciten las acciones correspondientes, y del procedimiento resultare un laudo favorable, la propia Universidad se obliga a reinstalarlo, y en caso de negarse deberá pagarle cuatro meses de salario y treinta días por cada año de servicios, contados a partir del momento en que el empleado ingresó a la Universidad, e igualmente la prima de antigüedad, salarios caídos y demás prestaciones a que tenga derecho con base en el salario que perciba el trabajador conforme con el puesto que desempeñaba. Los salarios caídos y los intereses se pagaran en la forma establecida en la ley.

Lo anterior, también será aplicable en los casos en que sea el trabajador quien rescinda la relación laboral, por causa imputable a la Universidad y sin responsabilidad para él, obteniendo laudo favorable.

En el supuesto de que el empleado obtuviere un laudo desfavorable, la Universidad le cubrirá su prima de antigüedad de acuerdo con la ley.

CLÁUSULA 65. La Universidad se obliga a entregar a los trabajadores, de acuerdo con el clima y trabajo que desempeñen, ropa especial de buena calidad, conforme con lo siguiente:

I. Anualmente:

a) Cinco uniformes (que comprenden un total de cinco pantalones, seis camisolas y una corbata), un overol y dos pares de calzado, a los operadores de autobús.

b) Tres uniformes (tres pantalones y cuatro camisas) de verano, dos de invierno y un par de botines (tipo "Gorila") para trabajo debiendo tener casco de acero, pudiendo optar los trabajadores para contar o no con esta protección, a los trabajadores manuales; tratándose del personal femenino que realiza esas actividades, los uniformes serán de corte femenino, o la que se acuerde con el Sindicato.

c) Tres uniformes (tres pantalones y cuatro camisas) de verano y dos de invierno para los trabajadores administrativos masculinos, y un apoyo de $800.00 (ochocientos pesos 00/100 moneda nacional) para compra de zapatos, a través de la entrega de un vale.

d) Cuatro uniformes de verano, tres de invierno y un par de botas apropiadas para los trabajadores electricistas, técnicos en refrigeración, auxiliares y oficiales de servicios varios.

e) A los trabajadores que se desempeñen como auxiliares de laboratorio:

1. Clínicos, químicos, computación, electrónica y topografía: tres batas largas, tres uniformes administrativos de verano y dos uniformes administrativos de invierno.

2. Mecánica y electricidad: cuatro overoles y un par de botas de piel para trabajo.

3. Además de los uniformes mencionados en el inciso b), se proveerán dos overoles, un par de botas antiderrapantes, cascos, guantes, lentes y mascarillas apropiadas, a quienes realicen actividades peligrosas o insalubres.

f) Tres batas, tres uniformes administrativos de verano y dos uniformes administrativos de invierno a los trabajadores que se desempeñen como asistentes dentales.

g) Al personal administrativo femenino, apoyo de $900.00 (novecientos pesos 00/100 moneda nacional) anuales para adquisición de calzado, a través de la entrega de un vale, cuatro uniformes de verano y tres de invierno.

h) Al personal femenino y masculino de mantenimiento y servicios, cinco camisetas para su uso durante el verano.

II. Cada dos años:

a) Una chamarra y un impermeable a cada velador, así como asignar a cada área de trabajo de los veladores, un radio intercomunicador, una lámpara de baterías, abasto de baterías y una bicicleta.

b) Una chamarra apropiada a los operadores de autobús.

En los casos previstos en la fracción I, la Coordinación General de Servicios Administrativos hará las entregas respectivas en sus almacenes: El de verano, en el mes de abril, y el de invierno, en el mes de septiembre, teniendo los trabajadores la obligación de usarlos en el desempeño de sus labores, de conformidad con los lineamientos que emita la Coordinación General de Recursos Humanos.

En los casos que se refieren a uniformes administrativos masculinos y femeninos, éstos los entregará la misma dependencia: El de verano, en el mes de abril, y el de invierno, en el mes de septiembre de cada año.

CLÁUSULA 71. La Universidad se compromete a pagar los siguientes gastos a los trabajadores:

a) Compra de lentes y cristales para aumento o disminución de graduación, con un máximo de $ 2,500.00 (dos mil quinientos pesos 00/100 moneda nacional) anuales, pudiendo hacer efectiva la prestación antes del año, siempre y cuando exista una variación en la graduación y sea prescrita por un oftalmólogo, debiendo presentar su solicitud el trabajador o por conducto del Sindicato acompañada de la factura y certificación del especialista que dictamina el aumento o disminución correspondiente, para su verificación.

b) Atención bucodental integral y endodoncia a nivel licenciatura, por conducto de las clínicas de la Universidad, hasta un 100% (cien por ciento). Esta prestación se hará extensiva hasta el 80% (ochenta por ciento) en el caso del cónyuge o concubina(o) e hijos menores de edad. El trabajador tendrá derecho a disponer de hasta cuatro horas de permiso para asistir a recibir la atención buco dental. El importe del 40% (cuarenta por ciento) en trabajos dentales a nivel especialidad para los trabajadores y los hijos menores de edad.

c) El importe de 100% (cien por ciento) de los gastos de laboratorio, para: placas, puentes, coronas e incrustaciones. Esta prestación se hará extensiva a los hijos menores.

d) El costo de prótesis, de aparatos ortopédicos o auditivos con un máximo de $5,000.00 (cinco mil pesos 00/100 moneda nacional).

CLÁUSULA 72-BIS-F. Si el trabajador adquiere una pensión por cesantía en edad avanzada o vejez, con base en la Ley del Seguro Social vigente a partir del uno de julio de mil novecientos noventa y siete, para que el fondo de pensiones complemente la pensión, el manejo que le dará el trabajador a su cuenta individual obligatoria, en los términos de la citada ley, deberá cumplir con las condiciones siguientes:

a) Que las cuotas y aportaciones en la cuenta individual obligatoria, durante toda la vida activa o periodo de inversión, hubiesen generado rendimientos de riesgo controlado en una Sociedad de Inversión Especializada en Fondos de Ahorro para el Retiro;

b) Que el trabajador no haya efectuado retiros parciales a su cuenta individual obligatoria, con excepción de la ayuda para gastos de matrimonio prevista en la Ley del Seguro Social, y

c) Que el trabajador utilice el monto total de su cuenta individual obligatoria para contratar renta vitalicia.

Cuando por cualquier causa no sea posible otorgar la pensión por jubilación que establece este contrato colectivo de trabajo, procederá la devolución al trabajador, de sus aportaciones al fondo de pensiones.

CLÁUSULA 73. Cuando el trabajador se jubile y no tenga derecho a que le sea asignada por el Seguro Social, pensión por invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada, la Universidad lo conservará en el régimen de seguridad social a efecto de que goce de las prestaciones que otorga el IMSS.

Cumplida la edad mínima de jubilación ante el IMSS, la Universidad podrá suspender el pago completo de pensión, reanudándose en forma complementaria una vez que el trabajador obtenga su pensión de cesantía en edad avanzada o vejez ante el IMSS.

CLÁUSULA 75. En los casos de muerte de familiares en primer grado, la Universidad concederá préstamos a los trabajadores hasta por la cantidad de $40,000.00 (cuarenta mil pesos 00/100 moneda nacional) y tratándose de hermanos del trabajador de hasta $20,000.00 (veinte mil pesos 00/100 moneda nacional), para cubrir gastos normales de los servicios funerarios.

CLÁUSULA 94. La Universidad se obliga a conceder licencias con goce de salario para el trámite de asuntos relacionados con su función sindical, a once integrantes del sindicato, mismas que se distribuirán de la siguiente manera:

I. El Secretario General del sindicato;
II. El secretario de trabajo y conflictos;

III. El secretario de organización y actas;
IV. El secretario de finanzas;
V. El secretario de prensa y propaganda;
VI. El secretario de acción social y cultural;
VII. El secretario de deportes;
VIII. El secretario de asistencia y previsión social;
IX. El secretario de equidad de género;
X. El secretario de superación gremial; y
XI. El secretario del comité de vigilancia y justicia.

Los beneficiarios de estas licencias conservarán todos los derechos derivados de este contrato y sus reglamentos. El Sindicato podrá sustituir a sus comisionados, notificando con quince días naturales de anticipación a la Coordinación General de Recursos Humanos. Mientras tanto, permanecerán con licencia los previamente notificados.

CLÁUSULA 95. La Universidad se compromete a entregar mensualmente la cantidad de $66,000.00 (sesenta y seis mil pesos 00/100 moneda nacional) al Sindicato, como apoyo económico para gastos de sus oficinas administrativas. Además, otorgará con carácter de préstamo la cantidad de $400,000.00 (cuatrocientos mil pesos 00/100 moneda nacional) al iniciar el año, para constituir la caja de ahorros de los trabajadores del Sindicato.

CLÁUSULA 96. La Universidad otorgará al Sindicato la cantidad de $205,000.00 (doscientos cinco mil pesos 00/100 moneda nacional) cada año, para festejos del "Día del Trabajador Universitario".

Asimismo, se otorgará al Sindicato la cantidad de $185,000.00 (ciento ochenta y cinco mil pesos 00/100 moneda nacional) para la posada navideña de los hijos de los trabajadores.

La Universidad otorgará a cada madre trabajadora la cantidad de $900.00 (novecientos pesos 00/100 moneda nacional) que será entregada en la primera catorcena del mes de mayo, con motivo del festejo del "Día de la Madre", además de un apoyo al Sindicato, por la cantidad de $95,000.00 (noventa y cinco mil pesos 00/100 moneda nacional) para la realización de los festejos del Sindicato a las madres.

SEGUNDA.- De conformidad con la cláusula 29 del contrato colectivo de trabajo, las partes acuerdan modificar el tabulador de puestos y salarios del personal administrativo de la Universidad, incrementando los salarios vigentes a la fecha, en todas las categorías y niveles, en un **3.40% (tres punto cuarenta por ciento),** como incremento directo al salario, que entrará en vigor a partir del día **uno de enero de dos mil veinte,** para quedar en las cantidades precisadas en el tabulador que se adjunta como "ANEXO UNO" al presente convenio, el cual

sustituye al actual tabulador de salarios del contrato colectivo de trabajo vigente a la fecha.

TERCERA.- Las partes convienen que el "ANEXO 2" del contrato colectivo de trabajo actualmente en vigor, relativo a la cláusula adicional de doble efecto, para el pago del seguro de vida estipulado en la cláusula 69, seguirá vigente en los mismos términos y con esa misma denominación.

CUARTA.- Las partes acuerdan que las anteriores modificaciones al contrato colectivo de trabajo, entrarán en vigor, a partir del uno de enero de dos mil veinte.

QUINTA.- Las partes se obligan a ratificar el presente convenio modificatorio ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Mexicali, Baja California, para todos los efectos legales correspondientes.

Leído y entendido que fue el presente instrumento jurídico en todas sus partes, y no existiendo vicio alguno en la voluntad de los representantes de la Universidad y del Sindicato, éstos lo firman en cinco ejemplares, el día seis de febrero del dos mil veinte, en la ciudad de Mexicali, Baja California.

POR LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA

RECTOR

DR. DANIEL OCTAVIO VALDEZ DELGADILLO

POR EL SINDICATO ESTATAL DE TRABAJADORES UNIVERSITARIOS

SECRETARIO GENERAL

LIC. NAZARIO RANGEL CATAÑO

SECRETARIO GENERAL

DR. EDGAR ISMAEL ALARCÓN MEZA

SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS

SR. JOSÉ ÁNGEL GUTIÉRREZ LUGO

Nota: La presente hoja de firmas forma parte del convenio de revisión del Contrato Colectivo de Trabajo UABC-SETU 2020-2021, celebrado entre la Universidad Autónoma de Baja California y el Sindicato Estatal de Trabajadores Universitarios, en la ciudad de Mexicali, Baja California, el 06 de febrero de 2020.

ANEXO 1

LOS SUELDOS BASE QUE DEBE PERCIBIR MENSUALMENTE EL PERSONAL ADMINISTRATIVO, DE ACUERDO A SU NOMBRAMIENTO, SON LOS QUE SE ESPECIFICAN A CONTINUACION, QUE INCLUYEN EL 3.40 % DE INCREMENTO POR REVISION SALARIAL Y CONTRACTUAL, A CADA UNA DE LAS CATEGORÍAS Y/O NIVELES DEL TABULADOR, QUE ENTRARA EN VIGOR A PARTIR DEL 1°. DE ENERO DE 2020.

MENSUAL(3.40% AÑO 2020)

Nivel I

401	402	PEÓN DE CAMPO	Salario Mínimo	6,798.50
403	404	CONSERJE	Salario Máximo	7,095.17
405	406	VELADOR		
407	408	JARDINERO		

Nivel II

301	302	MENSAJERO	Salario Mínimo	7,391.44
303	304	AUXILIAR DE ARCHIVO	Salario Máximo	7,688.00
305	306	AUXILIAR DE MÁQUINAS DE REPRODUCCIÓN		
307	308	DISTRIBUIDOR		
409	410	OFICIAL DE CONSERJE		
411	412	OFICIAL DE VELADOR		
413	414	OFICIAL DE JARDINERO		
415	416	AUXILIAR DE ACTIVIDADES AGROPECUARIAS		
419	420	AUXILIAR DE ZOOTERIO Y ANFITEATRO		

Nivel III

323	324	AUXILIAR DE EVENTOS	Salario Mínimo	7,984.33
325	326	FOTÓGRAFO	Salario Máximo	8,281.09
327	328	OPERADOR DE MÁQUINA DE REPRODUCCIÓN		
417	418	AUXILIAR DE SERVICIOS VARIOS		
427	428	OPERADOR DE MÁQUINA AGRÍCOLA		
429	430	CHOFER		
431	432	AUXILIAR DE MANTENIMIENTO ELECTROMECÁNICO		

Nivel IV

315	316	OPERADOR DE CONMUTADOR	Salario Mínimo	8,577.44
317	318	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Salario Máximo	8,873.87
319	320	AUXILIAR DE BIBLIOTECA		
331	332	ARCHIVISTA		
439	440	OFICIAL DE SERVICIOS VARIOS		
449	450	CHOFER "A"		
433	434	AUXILIAR DE MANTENIMIENTO ELECTROMECÁNICO "A"		

MENSUAL(3.40% AÑO 2020)

Nivel V

329	330	TRAMOYISTA	Salario Mínimo	9,170.42
341	342	CAPTURISTA	Salario Máximo	9,467.05
343	344	MECANÓGRAFA		
345	346	OPERADOR DE AUDIO		
349	350	ILUMINADOR		
353	354	TÉCNICO DE REPRODUCCIÓN		
335	336	BIBLIOTECARIO "A"		
441	442	OFICIAL DE SERVICIOS VARIOS "A"		
451	452	CHOFER "B"		
435	436	AUXILIAR DE MANTENIMIENTO ELECTROMECÁNICO "B"		

Nivel VI

321	322	ASISTENTE DENTAL	Salario Mínimo	9,763.50
333	334	ENFERMERA	Salario Máximo	10,059.89
351	352	OFICIAL DE COMPRAS		
369	370	TAQUIMECANÓGRAFA		
371	372	AUXILIAR TÉCNICO ADMINISTRATIVO		
379	380	GRABADOR DE AUDIO		
381	382	DIBUJANTE		
453	454	CHOFER DE AUTOBÚS		
337	338	BIBLIOTECARIO "B"		
443	444	OFICIAL DE SERVICIOS VARIOS "B"		
437	438	AUXILIAR DE MANTENIMIENTO ELECTROMECÁNICO "C"		

Nivel VII

339	340	358	AUXILIAR DE LABORATORIO	Salario Mínimo	10,356.41
347	348	359	OPERADOR DE SISTEMAS TIPOGRÁFICOS	Salario Intermedio	10,652.97
355	356	357	ASISTENTE DENTAL "A"	Salario Máximo	10,949.47
361	362	373	TÈCNICO BIBLIOTECARIO		
363	364	374	OPERADOR DE CÓMPUTO		
365	366	375	ALMACENISTA		
367	368	376	AUXILIAR ADMINISTRATIVO		
377	378	386	AUXILIAR DE CONTABILIDAD		
383	384	385	COTIZADOR DE PRECIOS		
389	390	396	PROYECTISTA		
391	392	397	DISEÑADOR GRÁFICO		
393	394	395	OFICIAL EN ELECTRÓNICA		
445	446	447	OFICIAL DE SERVICIOS VARIOS "C"		
455	456	457	CHOFER DE AUTOBÚS "A"		
461	462	463	OFICIAL DE MANTENIMIENTO ELECTROMECÁNICO		

MENSUAL(3.40% AÑO 2020)

Nivel VIII

300 309 473	AUXILIAR DE LABORATORIO "A"	Salario Mínimo	11,245.83
421 422 474	OPERADOR DE SISTEMAS TIPOGRÁFICOS "A"	Salario Intermedio	11,542.42
		Salario Máximo	11,846.81
310 311 475	ASISTENTE DENTAL "B"		
312 313 476	TÉCNICO BIBLIOTECARIO "A"		
314 360 477	OPERADOR DE CÓMPUTO "A"		
423 424 478	ALMACENISTA "A"		
387 388 479	AUXILIAR ADMINISTRATIVO ESPECIALIZADO "A"		
398 399 480	AUXILIAR DE CONTABILIDAD "A"		
425 426 481	COTIZADOR DE PRECIOS "A"		
458 459 482	PROYECTISTA "A"		
460 464 483	DISEÑADOR GRÁFICO "A"		
465 466 484	OFICIAL EN ELECTRÓNICA "A"		
467 468 485	OFICIAL DE SERVICIOS VARIOS "D"		
469 470 486	CHOFER DE AUTOBÚS "B"		
471 472 487	OFICIAL DE MANTENIMIENTO ELECTROMECÁNICO "A"		

Mexicali, Baja California a 06 de febrero de 2020.

POR LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA

DR. DANIEL OCTAVIO VALDEZ DEGADILLO
RECTOR

DR. EDGAR ISMAEL ALARCÓN MEZA
SECRETARIO GENERAL

POR EL SINDICATO ESTATAL DE TRABAJADORES UNIVERSITARIOS

LIC. NAZARIO RANGEL CATAÑO
SECRETARIO GENERAL

C. JOSÉ ÁNGEL GUTIÉRREZ LUGO
SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS

ANEXO 2

El seguro de vida que la Universidad contratará con la compañía que elija, en cumplimiento a lo dispuesto por la cláusula 69 del contrato colectivo de trabajo, opera con la cláusula adicional de doble efecto, la cual consiste en lo siguiente:

Si ocurre el fallecimiento del trabajador administrativo y su cónyuge simultáneamente por accidente, se pagará la suma asegurada por cada uno de ellos.

Además, al ocurrir el fallecimiento del trabajador administrativo, como asegurado principal, el cónyuge supérstite cobrará la suma asegurada, y automáticamente quedará asegurado sin pago de primas, por la misma suma cobrada, por un lapso de 15 años.

Si el cónyuge supérstite fallece durante este lapso, se pagará la suma a los beneficiarios. Si éstos son sus hijos y hay 3 o más menores de 18 años, se pagará el doble.

Mexicali, Baja California, a seis de febrero del 2020.

POR LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA

RECTOR

DR. DANIEL OCTAVIO VALDEZ DELGADILLO

SECRETARIO GENERAL

DR. EDGAR ISMAEL ALARCÓN MEZA

POR EL SINDICATO ESTATAL DE TRABAJADORES UNIVERSITARIOS

SECRETARIO GENERAL

LIC. NAZARIO RANGEL CATAÑO

SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS

SR. JOSÉ ÁNGEL GUTIÉRREZ LUGO

ANEXO 3

LA DEDUCIÓN SALARIAL PARA INTEGRAR EL FONDO DE AHORRO, SE HARÁ CONFORME CON LA SIGUIENTE TABLA, VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2014.

Nivel I

401	402	PEÓN DE CAMPO	**159.85**
403	404	CONSERJE	
405	406	VELADOR	
407	408	JARDINERO	

Nivel II

301	302	MENSAJERO	**165.00**
303	304	AUXILIAR DE ARCHIVO	
305	306	AUXILIAR DE MÁQUINAS DE REPRODUCCIÓN	
307	308	DISTRIBUIDOR	
409	410	OFICIAL DE CONSERJE	
411	412	OFICIAL DE VELADOR	
413	414	OFICIAL DE JARDINERO	
415	416	AUXILIAR DE ACTIVIDADES AGROPECUARIAS	
419	420	AUXILIAR DE ZOOTERIO Y ANFITEATRO	

Nivel III

323	324	AUXILIAR DE EVENTOS	**170.16**
325	326	FOTÓGRAFO	
327	328	OPERADOR DE MÁQUINA DE REPRODUCCIÓN	
417	418	AUXILIAR DE SERVICIOS VARIOS	
427	428	OPERADOR DE MÁQUINA AGRÍCOLA	
429	430	CHOFER	
431	432	AUXILIAR DE MANTENIMIENTO ELECTROMECÁNICO	

Nivel IV

315	316	OPERADOR DE CONMUTADOR	**180.48**
317	318	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	
319	320	AUXILIAR DE BIBLIOTECA	
331	332	ARCHIVISTA	
439	440	OFICIAL DE SERVICIOS VARIOS	
449	450	CHOFER "A"	
433	434	AUXILIAR DE MANTENIMIENTO ELECTROMECÁNICO "A"	

Nivel V

329	330	TRAMOYISTA	185.63
341	342	CAPTURISTA	
343	344	MECANÓGRAFA	
345	346	OPERADOR DE AUDIO	
349	350	ILUMINADOR	
353	354	TÉCNICO DE REPRODUCCIÓN	
335	336	BIBLIOTECARIO "A"	
441	442	OFICIAL DE SERVICIOS VARIOS "A"	
451	452	CHOFER "B"	
435	436	AUXILIAR DE MANTENIMIENTO ELECTROMECÁNICO "B"	

Nivel VI

321	322	ASISTENTE DENTAL	190.79
333	334	ENFERMERA	
351	352	OFICIAL DE COMPRAS	
369	370	TAQUIMECANÓGRAFA	
371	372	AUXILIAR TÉCNICO ADMINISTRATIVO	
379	380	GRABADOR DE AUDIO	
381	382	DIBUJANTE	
453	454	CHOFER DE AUTOBÚS	
337	338	BIBLIOTECARIO "B"	
443	444	OFICIAL DE SERVICIOS VARIOS "B"	
437	438	AUXILIAR DE MANTENIMIENTO ELECTROMECÁNICO "C"	

Nivel VII

339	340	358	AUXILIAR DE LABORATORIO	195.94
347	348	359	OPERADOR DE SISTEMAS TIPOGRÁFICOS	
355	356	357	ASISTENTE DENTAL "A"	
361	362	373	TÈCNICO BIBLIOTECARIO	
363	364	374	OPERADOR DE CÓMPUTO	
365	366	375	ALMACENISTA	
367	368	376	AUXILIAR ADMINISTRATIVO ESPECIALIZADO	
377	378	386	AUXILIAR DE CONTABILIDAD	
383	384	385	COTIZADOR DE PRECIOS	
389	390	396	PROYECTISTA	
391	392	397	DISEÑADOR GRÁFICO	
393	394	395	OFICIAL EN ELECTRÓNICA	
445	446	447	OFICIAL DE SERVICIOS VARIOS "C"	
455	456	457	CHOFER DE AUTOBÚS "A"	
461	462	463	OFICIAL DE MANTENIMIENTO ELECTROMECÁNICO	

Nivel VIII

300	309	473	AUXILIAR DE LABORATORIO "A"	201.10
421	422	474	OPERADOR DE SISTEMAS TIPOGRÁFICOS "A"	
310	311	475	ASISTENTE DENTAL "B"	
312	313	476	TÉCNICO BIBLIOTECARIO "A"	
314	360	477	OPERADOR DE CÓMPUTO "A"	
423	424	478	ALMACENISTA "A"	
387	388	479	AUXILIAR ADMINISTRATIVO ESPECIALIZADO "A"	
398	399	480	AUXILIAR DE CONTABILIDAD "A"	
425	426	481	COTIZADOR DE PRECIOS "A"	
458	459	482	PROYECTISTA "A"	
460	464	483	DISEÑADOR GRÁFICO "A"	
465	466	484	OFICIAL EN ELECTRÓNICA "A"	
467	468	485	OFICIAL DE SERVICIOS VARIOS "D"	
469	470	486	CHOFER DE AUTOBÚS "B"	
471	472	487	OFICIAL DE MANTENIMIENTO ELECTROMECÁNICO "A"	

Mexicali, Baja California, a 06 de Febrero del 2020.

POR LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA

RECTOR

DR. DANIEL OCTAVIO VALDEZ DELGADILLO

SECRETARIO GENERAL

DR. EDGAR ISMAEL ALARCÓN MEZA

POR EL SINDICATO ESTATAL DE TRABAJADORES UNIVERSITARIOS

SECRETARIO GENERAL

LIC. NAZARIO RANGEL CATAÑO

SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS

SR. JOSÉ ÁNGEL GUTIÉRREZ LUGO

Nivel VIII

300	309	473	AUXILIAR DE LABORATORIO "A"	201.10
421	422	474	OPERADOR DE SISTEMAS TIPOGRÁFICOS "A"	
310	311	475	ASISTENTE DENTAL "B"	
312	313	476	TÉCNICO BIBLIOTECARIO "A"	
314	360	477	OPERADOR DE CÓMPUTO "A"	
423	424	478	ALMACENISTA "A"	
387	388	479	AUXILIAR ADMINISTRATIVO ESPECIALIZADO "A"	
398	399	480	AUXILIAR DE CONTABILIDAD "A"	
425	426	481	COTIZADOR DE PRECIOS "A"	
458	459	482	PROYECTISTA "A"	
460	464	483	DISEÑADOR GRÁFICO "A"	
465	466	484	OFICIAL EN ELECTRÓNICA "A"	
467	468	485	OFICIAL DE SERVICIOS VARIOS "D"	
469	470	486	CHOFER DE AUTOBÚS "B"	
471	472	487	OFICIAL DE MANTENIMIENTO ELECTROMECÁNICO "A"	

Mexicali, Baja California, a 06 de Febrero del 2020.

POR LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA

RECTOR

DR. DANIEL OCTAVIO VALDEZ DELGADILLO

SECRETARIO GENERAL

DR. EDGAR ISMAEL ALARCÓN MEZA

POR EL SINDICATO ESTATAL DE TRABAJADORES UNIVERSITARIOS

SECRETARIO GENERAL

LIC. NAZARIO RANGEL CATAÑO

SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS

SR. JOSÉ ÁNGEL GUTIÉRREZ LUGO

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
SINDICATO ESTATAL DE TRABAJADORES UNIVERSITARIOS

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2020-2021

Contrato Colectivo de Trabajo, que por tiempo indefinido celebran: por una parte, la Universidad Autónoma de Baja California, representada por su Rector, Dr. Daniel Octavio Valdez Delgadillo, y su Secretario General, Dr. Edgar Ismael Alarcón Meza, y por otra parte, el Sindicato Estatal de Trabajadores Universitarios, representado por su Secretario General, Lic. Nazario Rangel Cataño, y su Secretario de Trabajo y Conflictos, Sr. José Ángel Gutiérrez Lugo, al tenor de las siguientes cláusulas:

TÍTULO PRIMERO
DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I
DEFINICIONES

CLÁUSULA 1. *(Modificada por convenio de 20-I-12).* Para la correcta aplicación e interpretación de este contrato se establecen las siguientes definiciones:

a) Universidad, UABC o institución: La Universidad Autónoma de Baja California.

b) Sindicato o SETU: El Sindicato Estatal de Trabajadores Universitarios.

c) Representantes de la Universidad: Las autoridades y funcionarios a quienes confieren tal carácter la *Ley Orgánica, Estatuto General* y *reglamentos*, así como las personas designadas por el rector para resolver los problemas que se presenten con motivo de la aplicación de este contrato.

d) Representantes del Sindicato: Los miembros del Comité Ejecutivo que de acuerdo con los estatutos del Sindicato, tengan facultades y atribuciones de representación, así como las personas designadas por la Secretaría General del Sindicato conforme a sus estatutos, para resolver los problemas que se presenten con motivo de la aplicación de este contrato.

e) Contrato: El presente Contrato Colectivo de Trabajo, documento de orden laboral, el cual constituye el órgano normativo que regula las relaciones de trabajo entre la institución y sus trabajadores administrativos, en todas sus dependencias.

f) Reglamento Interior de Trabajo: Es el conjunto de disposiciones obligatorias para los trabajadores administrativos y las partes en el desarrollo de los trabajos en todas las dependencias y/o centros de trabajo, formuladas de común acuerdo entre la Universidad y el Sindicato, sin menoscabo de los derechos contemplados en este contrato.

g) Ley: Ley Federal del Trabajo.

h) Constitución: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

i) IMSS: Instituto Mexicano del Seguro Social.

j) Ley del IMSS: Ley del Seguro Social.

k) Ley Orgánica: Ley Orgánica de la UABC.

l) Tribunales: Junta Local de Conciliación y Arbitraje, que conforme a la ley, tengan conocimiento de los conflictos.

m) Trabajador o trabajador administrativo: Personas físicas que prestan servicios no académicos a la Universidad, considerando como tales a los administrativos, manuales y de intendencia, según el artículo 353-K de la ley.

n) Salarios: Las cantidades de dinero que paga la Universidad a sus trabajadores como remuneración de su trabajo por su labor ordinaria.

ñ) Comisiones Mixtas: Conjunto de personas que en forma paritaria designan la Universidad y el Sindicato para discutir, conciliar y dictaminar o resolver, según sea el caso, los asuntos pactados en este contrato, conforme a su propio reglamento.

o) Usos y costumbres: Repetición continuada de una conducta lícita y que se considera obligatoria por las partes. Sólo se aplicarán en cuanto favorezcan a los trabajadores.

p) Las partes: Cuando se refiere a la Universidad y Sindicato.

q) Asesores: Las personas que con voz, pero sin voto, ilustren y aclaren criterios a las partes, quienes serán nombrados libremente por cada una de estas.

r) Concubina: La persona con quien el trabajador ha vivido como si fuera su cónyuge y que se encuentre inscrita como su dependiente económico ante el IMSS.

s) Dependencia: Todo centro de trabajo con denominación propia que forme parte de la estructura actual o futura de la Universidad y al que esté adscrito un trabajador, independientemente del tipo de actividad que en ella se desarrolle principalmente.

t) Escalafón: Procedimiento para efectuar las promociones y/o ascensos de los trabajadores administrativos de base.

u) Plaza sindicalizada: Unidad de empleo en que se desarrollan labores que corresponden a la materia de trabajo, objeto de este contrato y, por lo mismo, están a disposición de las partes y de los trabajadores.

v) Tabulador: Lista ordinal, parte integrante del Contrato Colectivo, que determina el nivel, categoría y salario correspondiente al trabajador.

w) Anexos: Todos aquellos documentos que se agregan al presente contrato por acuerdo de las partes.

CAPÍTULO II
DE LA PERSONALIDAD

CLÁUSULA 2. *(Modificada por convenio de 26-XI-03).* La Universidad es una institución de servicio público, descentralizada de la administración del Estado, con plena capacidad jurídica y autonomía, de acuerdo a su *Ley Orgánica* del veintiocho de febrero de mil novecientos cincuenta y siete, y que tiene entre sus fines: impartir educación superior, fomentar y llevar a cabo la investigación científica y extender los beneficios de la cultura.

CLÁUSULA 3. *(Modificada por convenio de 07-X-05).* El Sindicato manifiesta, por medio de su Secretario General, que es una agrupación obrera legalmente constituida ante la H. Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Mexicali, Baja California, bajo el número 858, con legajo de correspondencia 1528, y se rige de acuerdo con sus estatutos y a lo previsto en la ley.

CLÁUSULA 4. *(Modificada por convenio de 07-X-05).* Las partes han convenido en celebrar el presente *Contrato Colectivo de Trabajo*, para cuyo efecto la Universidad reconoce al Sindicato mencionado en la cláusula anterior, como agrupación mayoritaria y representativa del interés profesional de los trabajadores, artículo 353-K de la ley, que prestan sus servicios a la Universidad, y por lo tanto, como único titular y administrador del presente contrato. En consecuencia, la Universidad se obliga a tratar con este, por conducto de sus representantes acreditados, todos los conflictos que se presenten con motivo de las relaciones laborales entre ella y los trabajadores administrativos pertenecientes a esta agrupación sindical, absteniéndose de intervenir en los asuntos internos del Sindicato, y de sus estatutos, respetando en todo momento la autonomía sindical, sin perjuicio de que la Universidad atienda igualmente las gestiones que de manera personal formulen los trabajadores cuando estas se refieran a derechos individuales.

CAPÍTULO III
DEL OBJETO

CLÁUSULA 5. *(Modificada por convenio de 9-VIII-10).* El presente contrato tiene por objeto regular todas las relaciones de trabajo entre la Universidad y sus

trabajadores administrativos, en todas las dependencias que actualmente existen en la Universidad y las que se creen en el futuro. Las disposiciones del presente contrato son de aplicación obligatoria para ambas partes de acuerdo con lo previsto en el capítulo XVII, Título Sexto de la ley.

Quedan exceptuados del presente contrato las autoridades, funcionarios, trabajadores académicos y de confianza de la Universidad; así como los directivos, funcionarios y trabajadores, de cualquiera de las entidades universitarias auxiliares, tanto las que existan a la fecha como las que en el futuro llegasen a existir, conforme a lo dispuesto por el Título Tercero Bis, del *Estatuto General* de la Universidad, y los prestadores de servicios de seguridad privada.

CLÁUSULA 6. Las disposiciones de este contrato y de la ley que favorezcan a los trabajadores son irrenunciables. Los casos no previstos en el presente *Contrato Colectivo* ni en el *Reglamento Interior de Trabajo* que se formule, se resolverán de acuerdo con las disposiciones contenidas en la propia ley y en los usos y costumbres establecidos que sean más favorables a los trabajadores.

CAPÍTULO IV
DEL TRABAJO

CLÁUSULA 7. Los trabajadores se obligan a desempeñar sus labores bajo las bases de este contrato y su *Reglamento Interior de Trabajo*.

CLÁUSULA 8. *(Modificada por convenio de 07-X-05).* Son materia de este contrato, las labores de mantenimiento, operación, conservación y limpieza de las instalaciones, así como de apoyo administrativo y académico, operación del transporte, veladores, y en general todas aquellas de naturaleza especial que los trabajadores estén capacitados para prestar, tomando en cuenta lo establecido en la cláusula 5 del mismo, exceptuándose también las actividades académicas y de confianza.

CLÁUSULA 9. *(Modificada por convenio de 26-XI-03).* La Universidad sólo podrá modificar la naturaleza o condiciones de trabajo y la actividad específica que desarrolla el trabajador en forma normal, cuando exista causa justificada, previo aviso al Sindicato, y consentimiento del trabajador.

El cambio de titular en cualquier dependencia no afectará a los trabajadores adscritos a ella, y sólo modificará la naturaleza o condiciones de trabajo y la actividad específica cuando concurran causas que lo justifiquen, de conformidad con lo establecido en el párrafo anterior.

En estos casos, si hubiera inconformidad de alguna de las partes interesadas, esta podrá solicitar que resuelva la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución.

CLÁUSULA 10. *(Modificada por convenio de 26-XI-03).* Por ningún motivo un trabajador podrá desempeñar dos puestos o categorías a la vez, ni ejecutar trabajo distinto a aquel para el que fue contratado.

Si, a pesar de lo establecido en el párrafo anterior, un trabajador desempeñara en la Universidad actividades de tipo académico, además de sus labores de tipo administrativo, el presente contrato solamente se aplicará respecto a las segundas, debiendo regirse las primeras por la normatividad aplicable a los trabajadores académicos.

CLÁUSULA 11. *(Modificada por convenio de 26-XI-03).* Para que un trabajador pueda ser transferido de su puesto, ya sea dentro de una misma dependencia, dentro de la misma población, o de una población a otra, deberá hacerse únicamente con causa justificada y de conformidad con el Sindicato y el trabajador, y si no hay acuerdo entre las partes, se apelará por la parte interesada a la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución.

Cuando esta transferencia sea originada por ascenso, será optativa para el trabajador su aceptación. Estos cambios nunca podrán afectar derechos de terceros.

CLÁUSULA 12. Cuando por necesidad del servicio y de conformidad con el Sindicato se requiera cambiar en forma transitoria la residencia de un trabajador fuera del municipio o de una entidad federativa a otra, debe recabarse su consentimiento, y la Universidad sufragará los gastos de viaje y estancia de acuerdo con lo que establezca el *Reglamento Interior de Trabajo*.

CLÁUSULA 13. La Universidad se compromete a proporcionar los vehículos necesarios, en los términos del artículo 132, fracción III de la ley, cuando se trate de la prestación de servicios por parte de los trabajadores.

CAPÍTULO V
DE LOS TRABAJADORES

CLÁUSULA 14. Los trabajadores administrativos se clasifican en cuatro grupos, a saber:

a) Trabajadores de confianza;

b) Trabajadores de base;

c) Trabajadores por tiempo determinado; y

d) Trabajadores por obra determinada.

CLÁUSULA 15. Son trabajadores de confianza, quienes desempeñan funciones generales de dirección, inspección, control, vigilancia o fiscalización, así como quienes forman el personal de las secretarías y ayudantías particulares de las autoridades y funcionarios de la Universidad. Por lo anterior, ningún trabajador de confianza que represente a la Universidad, podrá inmiscuirse en los asuntos internos del Sindicato y estarán obligados a cumplir con las disposiciones de este contrato, del *Reglamento Interior de Trabajo* y demás reglamentos especiales que les sean aplicables.

En los casos de creación de una o más plazas de confianza, la Universidad escuchará al Sindicato en cuanto a la naturaleza de las labores correspondientes; si no hubiere acuerdo, la Universidad podrá crear la nueva plaza, sin perjuicio de que el Sindicato promueva lo que estime pertinente.

CLÁUSULA 16. *(Modificada por convenio de 13-XII-07).* Son trabajadores de base quienes desempeñan labores de carácter permanente para el funcionamiento y desarrollo normal de los servicios en la Universidad.

Para el otorgamiento de las bases, el Sindicato propondrá a la Universidad los casos correspondientes y ésta, previo análisis, acordará lo conducente. En caso de inconformidad, las partes interesadas podrán acudir a la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución.

Para tener derecho a la base, el trabajador deberá satisfacer, además de los requisitos establecidos en la cláusula 19 de este contrato para el ingreso, una antigüedad mínima de seis meses y tener buen desempeño.

En caso de que un trabajador de base sea promovido a una plaza de confianza, la Universidad dará al Sindicato el aviso respectivo. Al concluir el cargo de confianza, el trabajador podrá reincorporarse a su plaza de base.

CLÁUSULA 16 bis. *(Modificada por convenio de 16-XII-09).* Los trabajadores de base tendrán derecho a ser promovidos cada dos años, a partir del segundo año de antigüedad, al nivel inmediato superior que le corresponda, afín a su actividad, responsabilidad y capacitación en su trabajo, y con base en los requisitos establecidos en los perfiles de puestos de la Universidad. Dicha promoción, cuando sea dentro de la misma categoría, de mínimo a máximo, se podrá solicitar anualmente.

La solicitud de promoción deberá ser presentada a la Coordinación de Recursos Humanos, quien resolverá sobre la propuesta en un término de diez días hábiles, tomando en cuenta, además de lo establecido en el párrafo anterior, la opinión del director o responsable de la dependencia de adscripción del trabajador y que exista disponibilidad presupuestal.

Cuando la resolución sea positiva, la Universidad se obliga a cubrir en forma

retroactiva a la fecha del sello de recibido por parte de Recursos Humanos, en la solicitud del trabajador, todas las prestaciones que le correspondan con motivo de su promoción.

En caso de inconformidad, el interesado podrá acudir a la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución.

CLÁUSULA 17. Son trabajadores por tiempo determinado, aquellos cuyos servicios se contratan por un tiempo fijo para sustituir temporalmente a un trabajador de base o satisfacer necesidades extraordinarias de la institución, y sólo desempeñarán sus labores por el tiempo contratado.

Mientras se encuentren en el desempeño de su contrato por tiempo determinado, dichos trabajadores percibirán las prestaciones que establece el presente *Contrato Colectivo* y disfrutarán de igual salario que los trabajadores de base de su misma categoría, salvo las excepciones previstas en este contrato.

CLÁUSULA 18. Son trabajadores por obra determinada, quienes se contraten para realizar una obra específica y sólo prestarán sus servicios por el tiempo que dure la ejecución de dicha obra, debiendo la Universidad señalar con precisión la obra que se va a realizar y el tiempo de duración del trabajo respectivo.

Cuando la Universidad tenga necesidad de contratar este tipo de trabajadores, tendrán preferencia los trabajadores de base que el Sindicato proporcione, si las labores de éstos y la materia del trabajo lo permiten.

Estas relaciones de trabajo se regirán por el contrato específico que se celebre, y el salario devengado no se integrará al salario ordinario que el trabajador perciba, ni el tiempo en que lo desempeñe será considerado tiempo extraordinario.

CAPÍTULO VI
DEL INGRESO Y SEPARACIÓN

CLÁUSULA 19. *(Modificada por convenio de 13-XII-07).* La Universidad se compromete a solicitar por escrito al Sindicato, en el momento que tenga conocimiento, todas las vacantes de trabajadores administrativos de base y para obra o tiempo determinado que en lo sucesivo necesite.

El Sindicato, por su parte, queda obligado a proporcionar en un término no mayor de diez días hábiles, si se trata de trabajadores no especializados, y en un término no mayor de quince días hábiles, si se trata de trabajadores especializados, contándose esto a partir de la fecha en que la Universidad haga la solicitud.

Si el Sindicato no propone dentro del plazo señalado a los trabajadores que le solicite la Universidad, ésta podrá contratarlos libremente, en la inteligencia de que dichos trabajadores deberán afiliarse al Sindicato.

En el caso de que se produzca una vacante definitiva y la Universidad no solicite al Sindicato el personal en un término de diez días hábiles después de que se haya producido la misma, al Sindicato no le prescribirá su derecho para proponer personal para dicha vacante, pudiendo hacerlo en cualquier momento y la Universidad tendrá la obligación de aceptar el personal propuesto por el Sindicato para cubrir la vacante que se haya producido, siempre y cuando se cumplan los requisitos de ingreso de este contrato.

En el término de cinco días hábiles, la Universidad notificará al Sindicato la contratación correspondiente.

Los trabajadores que proponga el Sindicato, deberán reunir los siguientes requisitos:

a) Ser mayor de dieciocho y menor de treinta y cinco años de edad;

b) Tener antecedentes de capacidad, honradez y moralidad;

c) Comprobar, por medio de certificado, la escolaridad que se requiere para los puestos que se les proponen;

d) Tener buena salud comprobada mediante examen médico que mande practicar la Universidad; y

e) Aprobar los exámenes que le practicará la Coordinación de Recursos Humanos, adecuados al trabajo que se vaya a desempeñar, vigilando el Sindicato que en estos se observen criterios objetivos.

f) Cuando un aspirante a ingresar a laborar a la Institución, repruebe cualquiera de los exámenes, podrá presentarlo nuevamente, por una sola vez y a propuesta del Sindicato, después de seis meses de transcurrida la fecha del examen anterior.

CLÁUSULA 20. *(Modificada por convenio de 13-XII-07).* La Universidad dispondrá de un plazo de treinta días para rescindir a los trabajadores propuestos por el Sindicato en los casos de plazas vacantes, sin responsabilidad para la institución, debiendo el Sindicato hacer una nueva propuesta en su caso, de conformidad con el artículo 47, fracción I de la Ley, en relación con la cláusula 57 inciso a) del presente contrato. En los casos de vacantes definitivas o sustituciones temporales, tendrá preferencia el personal de base propuesto por el Sindicato, siempre que cumpla con el perfil, la capacitación requerida y apruebe los exámenes correspondientes.

CLÁUSULA 21. *(Derogada por convenio de 07-X-05).* (Derogada).

CAPÍTULO VII
PROCEDIMIENTOS PARA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS INDIVIDUALES

CLÁUSULA 22. *(Modificada por convenio de 16-XII-09).* Los trabajadores podrán tratar verbalmente los conflictos que se presenten por motivo de trabajo, en primera instancia, con los titulares de sus respectivas dependencias y por conducto de sus representantes sindicales con el fin de resolverlos.

En caso de no conciliarse el conflicto con el titular de la dependencia, y éste lo turnase a la Coordinación de Recursos Humanos o al Departamento de Recursos Humanos del campus en que estuviera integrada la dependencia, el coordinador o jefe del departamento mencionados citará por escrito al trabajador y su representación sindical, con una anticipación mínima de dos días hábiles, previos a la celebración del evento, a una entrevista con el funcionario que pretende que se imponga la sanción, haciendo en el escrito, una descripción en la que se especifiquen los hechos que se le imputen al trabajador.

Si el trabajador no tuviera afiliación sindical alguna, el citatorio se limitará a su persona.

La citación que deba hacerse al trabajador, deberá realizarse, en primer término, personalmente en el lugar en que normalmente desarrolle sus labores y dentro de su horario de trabajo. De no encontrarse al trabajador, ya sea por no haber asistido a laborar o por haberse retirado con anticipación a su hora normal de salida, se procederá a fijar el citatorio de forma visible al público en el lugar en que normalmente registre su entrada y salida.

La negativa a recibir o a firmar de recibido el citatorio, por parte del trabajador, no invalidará el mismo. Ante dicha eventualidad, el encargado de la entrega procederá a hacer el razonamiento correspondiente, con asistencia de dos testigos.

La comparecencia del trabajador a la entrevista deberá ser personal, por lo que no será admitida la asistencia de otra persona diversa a la del representante sindical, en su caso. La incomparecencia del trabajador, del representante sindical, o de ambos, cuando hubieren sido debidamente citados, no será motivo de diferimiento ni invalidación de la entrevista.

Una vez concluida la entrevista, y de no existir conciliación, la Coordinación de Recursos Humanos o el Departamento de Recursos Humanos del campus respectivo, según corresponda, emitirá en un término de cinco días hábiles su decisión por escrito fundada y motivada, la cual deberá ser entregada al trabajador, en forma personal, y a la representación sindical, en un plazo no mayor de veinticuatro horas, aplicándose las mismas reglas establecidas para la citación a la entrevista. No obstante, si la resolución consistiera en la rescisión de la relación de trabajo, el aviso de despido se notificará al trabajador con las

formalidades exigidas por la ley.

De no estar conforme el trabajador con la decisión que emita la Coordinación de Recursos Humanos, podrá recurrir en revisión ante la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución por sí, o a través del Sindicato.

Cuando se trate de sanciones, la sola presentación del escrito de inconformidad suspenderá la aplicación de dicha sanción hasta que la comisión resuelva. Esto último no será aplicable tratándose de despidos o rescisión de la relación de trabajo.

CLÁUSULA 23. *(Modificada por convenio de 07-X-05).* La Universidad acepta resolver los conflictos que se presenten con motivo del cumplimiento, interpretación y ejecución de este contrato o de la ley, por medio de la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución, que en forma paritaria se integrará con representantes de la Universidad y el Sindicato.

En caso de que la Universidad no nombre a sus representantes para que integren la Comisión Mixta que menciona esta cláusula, se tendrá por desierta y en consecuencia, se considerará la existencia de una resolución favorable al trabajador.

CLÁUSULA 24. Para su funcionamiento, la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución se regirá en forma general por las siguientes normas:

a) Para su funcionamiento y toma de acuerdos es necesaria la presencia de un mínimo de cuatro miembros.

b) Sus resoluciones serán válidas siempre que sean tomadas por mayoría simple de los presentes, y se comunicarán siempre por escrito al interesado, a la Universidad y al Sindicato.

c) Se reunirán las veces que sea necesario para el desempeño de sus funciones, pudiendo ser convocadas por cualquiera de las partes.

d) Una vez convocadas deberán sesionar en un máximo de tres días hábiles siguientes a la fecha de su convocatoria, para conocer el asunto de su competencia y resolver en un plazo máximo de diez días hábiles.

CLÁUSULA 25. La Comisión Mixta de Conciliación y Resolución conocerá de los conflictos derivados de las relaciones individuales de trabajo entre la Universidad y sus trabajadores administrativos. Sus resoluciones se tomarán de conformidad con la cláusula que antecede, y en caso de empate la comisión recurrirá al perito en derecho que para tal efecto nombre, quien resolverá sobre el caso.

Las resoluciones dictadas por la comisión, o en su caso por el perito, serán

obligatorias para la Universidad y sus trabajadores administrativos.

CLÁUSULA 26. *(Modificada por convenio de 26-XI-03).* La Comisión Mixta de Conciliación y Resolución se sujetará en su actuación al siguiente procedimiento:

a) El trabajador, por sí o por sus representantes sindicales, tendrá un plazo de cinco días hábiles para acudir a la comisión, contados a partir del día siguiente a la notificación de la decisión tomada por la Coordinación de Recursos Humanos, conforme con la cláusula 22.

b) Formará un expediente para cada uno de los casos que se presenten, y realizará todas las gestiones necesarias a fin de avenir a las partes, y en caso de no lograrlo, dictará una resolución en un plazo que no excederá de diez días hábiles, contados a partir de la fecha en que se inició el procedimiento.

c) En caso de empate entre los integrantes de la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución, ésta designará de común acuerdo a un perito en derecho, quien dictará resolución en un plazo de tres días hábiles a partir de la aceptación. El perito deberá ser persona sin relación laboral con las partes y ajena a sus órganos directivos. Al momento de nombrar al perito, la comisión convendrá con éste el monto de sus honorarios, que serán pagados por la Universidad.

d) Una vez iniciado el procedimiento ante la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución, salvo desistimiento o allanamiento, deberá concluirse dentro de los plazos fijados, los que en cualquier caso serán improrrogables.

e) La Comisión Mixta de Conciliación y Resolución fijará de manera general sus propias reglas de procedimiento a las que se ajustará, las cuales deberán ser seguidas por las partes que concurran ante ella para que conozca de sus conflictos. Dichas reglas en ningún caso podrán ser contrarias a las disposiciones de este contrato, ni a los usos y costumbres que sean más favorables a los trabajadores.

f) Los términos de prescripción señalados en la ley, empezarán a contar a partir del día en que la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución o el perito en derecho, en su respectivo caso, notifique la resolución dictada.

CLÁUSULA 27. El trabajador afectado tendrá expedito su derecho de ocurrir ante los tribunales del trabajo en los términos que señale la ley, en caso de que la resolución le sea desfavorable.

CAPÍTULO VIII
DE LA VIGENCIA Y REVISIÓN DEL CONTRATO

CLÁUSULA 28. La duración de este contrato será por tiempo indeterminado, y para los efectos de su revisión se tomará como base el día primero de abril de los

años siguientes.

CLÁUSULA 29. El clausulado del contrato se revisará cada dos años, precisamente el día primero de abril. El tabulador de salarios en efectivo por cuota diaria que se anexa a este contrato, será revisable el día primero de abril de cada año, surtiendo efectos exclusivamente el tabulador de salarios, a partir del día primero de enero de cada año que se revise.

La Universidad se obliga a imprimir el presente *Contrato Colectivo* y el *Reglamento Interior de Trabajo*, con un tiraje de 1500 ejemplares de cada uno, en un término no mayor de 45 días contados a partir de su depósito ante la autoridad laboral, para entregarlos al Sindicato a fin de que este los distribuya entre los miembros.

CLÁUSULA 30. El Sindicato se compromete a presentar su solicitud de revisión con uno o dos meses de anticipación a la fecha señalada en la cláusula anterior, según se trate de revisión del tabulador o del clausulado en general, en el entendido de que de no hacerlo así, las proposiciones de modificación no serán tomadas en cuenta y automáticamente el contrato quedará prorrogado con el mismo tabulador y clausulado por el término de uno y dos años, respectivamente.

TÍTULO SEGUNDO
CONDICIONES DE TRABAJO

CAPÍTULO I
DE LA JORNADA

CLÁUSULA 31. La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición de la Universidad para prestar su trabajo.

CLÁUSULA 32. La jornada ordinaria de trabajo no podrá ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de cuarenta horas a la semana.

CLÁUSULA 33. *(Modificada por convenio de 07-X-05).* La jornada ordinaria de trabajo se desarrollará durante cinco días de la semana, y podrá ser diurna, mixta o nocturna. Se considera jornada diurna la comprendida entre las 6:00 y las 20:00 horas, y nocturna la comprendida entre las 20:00 y las 6:00 horas. La jornada mixta es la que comprende periodos de la jornada diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, porque en caso contrario se reputará como jornada nocturna.

La duración máxima de la jornada diaria será:

a) Jornada diurna: 8 horas.

b) Jornada mixta: 7 horas y media.

c) Jornada nocturna: 7 horas.

Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de trabajo, serán consideradas como tiempo extraordinario empleado al servicio de la Universidad.

Se considera como tiempo extraordinario:

a) El que exceda de la jornada diaria contratada, no debiendo exceder de tres horas diarias, ni de tres veces, en una semana de cuarenta horas laborables.

b) Todo el tiempo laborado en días de descanso semanal y en días no laborables conforme con la cláusula 40.

Será de conformidad expresa del trabajador laborar tiempo extraordinario, y será requisito indispensable que medie orden escrita del jefe inmediato. En el *Reglamento Interior de Trabajo* se señalarán los casos de excepción en que los trabajadores están obligados a laborar tiempo extraordinario, así como los casos en los que no se requiere autorización para trabajar tiempo extraordinario.

El tiempo extraordinario que se trabaje excediendo la jornada ordinaria, se pagará en la siguiente catorcena en que se hubiere generado y por ningún motivo con tiempo de las siguientes jornadas ordinarias, esto conforme con lo establecido en el *Reglamento Interior de Trabajo* y en la ley.

Los lapsos laborados en jornada extraordinaria inferiores a treinta minutos, se considerarán, para efectos de su pago, como de media hora exacta. Los lapsos laborados en jornada extraordinaria superiores a treinta minutos, pero inferiores a una hora, se considerarán, para efectos de su pago, como de una hora exacta.

CLÁUSULA 34. En los casos de jornadas continuas, los trabajadores harán uso de media hora dentro de la jornada para su alimentación, de acuerdo con el artículo 63 de la ley.

CLÁUSULA 35. Los horarios de trabajo que regirán para los trabajadores serán fijados por la Universidad, de acuerdo con las necesidades propias de su lugar de adscripción, los cuales no podrán sufrir modificaciones ni podrán llevarse a cabo cambios de turno, salvo acuerdo entre las partes y el trabajador.

En caso de no haber acuerdo se acudirá a la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución.

CLÁUSULA 36. *(Modificada por convenio de 24-I-18)* Tomando en cuenta la naturaleza del trabajo de los choferes operadores de autobús, por cada cuatrocientos cincuenta kilómetros de servicios continuos deberán contar con un

operador auxiliar, conviniendo en que su labor la prestarán incluso en días festivos y de descanso si así fuere necesario, en la inteligencia de que dichos operadores se comprometen a prestar sus servicios en cualquier vehículo que la Universidad les proporcione.

Tomando en consideración lo anterior, recibirán por concepto de viáticos, además del salario y las prestaciones estipuladas en el *Reglamento Interior de Trabajo*, el equivalente a 19.80 (diecinueve punto ochenta) unidades de medida y actualización (UMA) vigente emitida por el Sistema de Administración Tributaria, cuando haya pernoctación, y el equivalente a 13.20 (trece punto veinte) unidades de medida y actualización vigente, cuando no se incluya ésta. Las cantidades anteriores tendrán vigencia todo el año. Si las salidas son al extranjero se otorgarán viáticos por $90.00 US Cy. (Noventa dólares 00/100, moneda de curso legal de los Estados Unidos de América) diarios para alimentación y, en caso de pernoctación, se les entregará un anticipo suficiente por comprobar para dichos gastos.

Los viáticos y gastos correspondientes deberán entregarse en efectivo al operador de autobús por conducto de su jefe inmediato, a más tardar con un día de anticipación, en el entendido que de no hacerse la entrega en estos términos, el viaje deberá ser pospuesto.

En los viajes organizados y financiados directamente por alumnos, personal académico o administrativo, el pago de viáticos a los operadores de autobús será hecho exclusivamente por los mencionados organizadores, conforme a lo dispuesto en los párrafos que anteceden.

Los choferes operadores de autobús podrán tener jornada semanal variable de acuerdo con las necesidades de la Institución, de tal manera que siempre que presten sus servicios en días de descanso semanal, que son sábados, domingos, y días festivos, podrá ser ajustada su jornada, de acuerdo con el calendario que por anticipado se realice, para que descansen cualquiera de los otros días de la semana.

CAPÍTULO II
DE LOS SALARIOS

CLÁUSULA 37. *(Modificada por convenio de 26-XI-03).* Los salarios que percibirán los trabajadores se integran por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria que se detallan en el tabulador que se firma por las partes como anexo número uno de este contrato. Queda entendido que los salarios serán cubiertos por catorcenas devengadas, los días viernes de cada dos semanas, durante la jornada de trabajo, salvo que fuera día inhábil, en cuyo caso se pagará el día hábil inmediato anterior.

El pago de los salarios se hará en efectivo o en cheque, en el lugar donde presten

sus servicios los trabajadores o en forma electrónica, en los cajeros permanentes de la institución bancaria encargada del manejo de este servicio.

Sin perjuicio de lo ya establecido en este contrato, al analizarse las particularidades del trabajo que vaya a realizar un trabajador en un caso dado, las partes acordarán el sobresueldo o comisión correspondiente al trabajador.

En ningún caso y por ningún concepto podrá disminuirse el salario, ni las prestaciones accesorias, en perjuicio del trabajador, salvo los casos que contemple la ley.

Tratándose de terminación de la relación laboral, las indemnizaciones a que tenga derecho el trabajador serán calculadas con base en su último salario tabular, adicionando a este lo que corresponda por las gratificaciones, percepciones y cualquiera otra prestación que el trabajador reciba por sus servicios.

CAPÍTULO III
DÍAS DE DESCANSO Y VACACIONES

CLÁUSULA 38. Por cada cinco días de trabajo, disfrutarán los trabajadores de dos días de descanso con goce de salario íntegro, siendo éstos sábado y domingo.

CLÁUSULA 39. *(Modificada por convenio de 16-XII-09).* En los trabajos que requieran de una labor continua durante la semana, los trabajadores, el Sindicato y la Universidad fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar el descanso semanal. Los trabajadores que prestan servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de 70% (setenta por ciento) sobre el salario tabular de los días ordinarios de trabajo.

Para obtener esta prestación, bastará que el trabajador labore, ya sea al inicio de su jornada, o al final de la misma, en día domingo, siempre y cuando el lapso laborado en ese día corresponda al 60% del total de la jornada.

CLÁUSULA 40. *(Modificada por convenio de 13-XII-07).* Son días de descanso obligatorio:

I. 1 de enero.

II. El primer lunes de febrero, en conmemoración del 5 de febrero.

III. El cuarto lunes de febrero, en conmemoración del 27 de febrero.

IV. 15 de marzo.

V. El tercer lunes de marzo, en conmemoración del 21 de marzo.

VI. 1 de mayo.

VII. 10 de mayo.

VIII. El segundo lunes de mayo, en conmemoración del 15 de mayo.

IX. El tercer lunes de mayo, en conmemoración del 23 de mayo.

X. 16 de septiembre.

XI. 2 de noviembre.

XII. El tercer lunes de noviembre, en conmemoración del 20 de noviembre.

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

XIV. 25 de diciembre.

XV. El que determinen las leyes federales y locales, en el caso de elecciones ordinarias y extraordinarias, para efectuar la jornada electoral.

CLÁUSULA 41. Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, en la siguiente forma:

a) Los que tengan de uno hasta dos años de servicios disfrutarán de veinte días naturales al año;

b) Los que tengan de dos hasta diez años de servicios disfrutarán de treinta y cinco días naturales al año;

c) Los que tengan de diez a dieciocho años de servicios disfrutarán de cuarenta días naturales al año;

d) Los que tengan de dieciocho a veinticinco años de servicios disfrutarán de cuarenta y cinco días naturales al año; y

e) Los que tengan más de veinticinco años de servicios disfrutarán de cincuenta días naturales al año.

Se respetarán los derechos adquiridos por los trabajadores para disfrutar de periodos de vacaciones mayores de los concedidos por esta cláusula. Para los efectos de las vacaciones, no se computarán como tales los días de descanso semanal que correspondan al trabajador por la última semana de servicios prestados antes del inicio del periodo vacacional.

El cómputo para la determinación de los periodos vacacionales se empezará a contar a partir del día siguiente hábil de descanso obligatorio que corresponda a cada trabajador.

Los periodos vacacionales de los trabajadores con jornada de lunes a viernes, iniciarán en lunes, salvo que sea inhábil, en ese caso se iniciará al día hábil siguiente.

CLÁUSULA 42. Los trabajadores deberán disfrutar sus vacaciones por periodos generales conforme con el calendario que, oyendo a las partes y de acuerdo con las necesidades del lugar de adscripción, elabore la Universidad.

En caso de que por necesidad del servicio un trabajador no hiciere uso de sus vacaciones en el periodo general, tendrá derecho a disfrutarlas en los días inmediatos posteriores a dicho periodo o de acumularlas al siguiente periodo general.

CLÁUSULA 43. *(Modificada por convenio de 13-XII-07).* Los trabajadores tendrán derecho a una prima vacacional del 60% (sesenta por ciento) sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones.

CLÁUSULA 44. Si un trabajador se incapacita el día anterior al que se debe iniciar su periodo vacacional, o bien durante su disfrute, se suspenderá éste hasta en tanto sea dado de alta por el Seguro Social.

CAPÍTULO IV
PERMISOS Y LICENCIAS

CLÁUSULA 45. *(Modificada por convenio de 06-II-20)* Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de permisos económicos con goce de salario íntegro para faltar a sus labores hasta por doce días al año, los cuales no podrán acumularse con los del año siguiente.

Para disfrutar de los permisos económicos bastará solicitarlos previamente por escrito directamente el trabajador o por conducto de los representantes sindicales, salvo casos justificados y situaciones urgentes a juicio de las partes.

Salvo causa fundada, no se podrán conceder permisos económicos inmediatamente antes o después de un día de descanso obligatorio o vacaciones, y no podrán ser más de tres días consecutivos, salvo casos justificados que se acuerden entre las partes.

Los permisos económicos serán concedidos para asuntos estrictamente personales, en forma extraordinaria, cuando sea necesaria la presencia del trabajador en los casos que se establecen a continuación no afectaran los estímulos económicos señalados en las clausulas 45 BIS, 45 TER y 45 CUÁTER:

a) Por accidente, enfermedad grave, intervención quirúrgica o privación de la libertad de los padres, cónyuge, hermanos o hijos del trabajador.

b) Por la presentación de examen profesional o de grado académico del trabajador.

c) Que el domicilio del trabajador se hubiere incendiado, inundado o dañado gravemente, el cual quedará a cargo de la Coordinación General de Recursos Humanos valorar el otorgamiento de dicho permiso.

En los casos mencionados en los tres incisos anteriores, el permiso podrá extenderse hasta por ocho días naturales más cuando el trabajador deba trasladarse fuera de la municipalidad, o hasta por diez días cuando deba trasladarse fuera de la entidad, para atender dicha emergencia, comprobando oportunamente con la documentación respectiva, según sea el caso.

Asimismo, se tendrá derecho a solicitar permiso económico con goce de salario íntegro para faltar a sus labores, pero independientemente de los contemplados en los incisos anteriores, los siguientes:

d) Por tener que asistir a diligencias judiciales para las que haya recibido cita y sea obligatoria su presencia.

e) Por matrimonio del trabajador o hijos del mismo.

f) Por nacimiento de los hijos del trabajador masculino.

g) Por tener la presentación de un examen, en el caso de los trabajadores estudiantes.

h) Por tener el trabajador que cambiarse de domicilio.

i) Por tener que presentarse ante las autoridades correspondientes a recibir su Cartilla del Servicio Militar Nacional.

j) Por trámite de pasaporte y del documento que otorga el Servicio de Aduanas y Protección Fronteriza de los Estados Unidos de Norteamérica para cruce fronterizo (pasaporte local o visa láser).

k) Para tramitar el registro de los hijos del trabajador administrativo en el Registro Civil.

l) Para trámite de asuntos escolares de los hijos del trabajador, en los casos de que sea estrictamente necesaria la presencia del trabajador.

m) Para asistir a la firma de escrituras en los créditos hipotecarios otorgados por el INFONAVIT o cualquier Institución Financiera.

n) En los casos urgentes en que se justifique la presencia del trabajador y la necesidad del permiso.

CLÁUSULA 45 bis. *(Modificada por convenio de 02-II-16).* Los trabajadores tendrán derecho a recibir estímulos económicos y reconocimientos por su comportamiento de puntualidad y asistencia, en los términos siguientes:

El estímulo consistirá en una cantidad equivalente a sesenta y tres días del salario tabular al año, mediante tres pagos cuatrimestrales de veintiún días de salario tabular cada uno, disminuyéndose a diez días de salario tabular según el comportamiento puntual y asistencial del trabajador.

Al trabajador que no haya disfrutado día alguno por concepto de la prestación establecida en el primer párrafo de la cláusula 45, se le otorgará el equivalente a doce días de salario tabular, cuyo pago deberá hacerse en la segunda catorcena del mes de enero del año correspondiente.

CLÁUSULA 45 ter. *(Modificada por convenio de 02-II-16).* Para el pago de los estímulos por comportamiento de puntualidad y asistencia del trabajador, éste será evaluado en tres periodos al año, de cuatro meses cada periodo, de acuerdo a los siguientes criterios, según sea el caso:

Por puntualidad:

a) Al trabajador que tenga hasta cuatro retardos dentro de un cuatrimestre, se le otorgará el equivalente a veintiún días de salario tabular;

b) Al trabajador que tenga de cinco a ocho retardos dentro de un cuatrimestre, se le otorgará el equivalente a diez días de salario tabular, y

Por asistencia:

c) También se tomará en cuenta para la disminución del incentivo cuatrimestral los siguientes criterios:

1. Cero faltas, 21 días de salario tabular.

2. Una falta, 10 días de salario tabular.

Los periodos se dividen en tres: El primer periodo comprende los meses de enero, febrero, marzo y abril; el segundo periodo, los meses de mayo, junio, julio y agosto; y el tercer periodo comprende los meses de septiembre, octubre, noviembre y diciembre.

El cómputo de las faltas y retardos del primer periodo se hará en la tercera semana de mayo, para determinar el número de empleados que hayan resultado beneficiados con algún incentivo, mismo que será pagado en la segunda catorcena del mes de mayo.

El cómputo de las faltas y retardos del segundo periodo se hará en la segunda semana del mes de septiembre, y el incentivo se cubrirá en la segunda catorcena del mes de septiembre.

El cómputo de las faltas y retardos del tercer periodo se hará en la segunda semana de enero, cubriéndose los incentivos en la segunda catorcena del mes de enero.

CLÁUSULA 45 cuáter. *(Modificada por convenio de 06-II-20).* A los trabajadores que no tengan ninguna falta en todo el año de calendario, que comprende de enero a diciembre, y formen parte del grupo de trabajadores que se ganaron los estímulos cuatrimestrales por puntualidad y asistencia sin disminución, se les otorgará, adicionalmente, un estímulo equivalente a cuarenta y dos días de salario tabular; además, se les otorgará un reconocimiento especial por parte de la institución.

El pago a que se refiere el párrafo anterior y el reconocimiento, se harán en la primera catorcena del mes de febrero del año inmediato siguiente.

Se considerarán como días laborados los periodos de las asistencias a cursos de capacitación autorizados por la Universidad, las incapacidades por maternidad, incapacidades por operaciones quirúrgicas, enfermedades profesionales o accidentes de trabajo.

CLÁUSULA 46. *(Derogada por convenio de 13-XII-07).* (Derogada).

CLÁUSULA 47. *(Modificada por convenio de 13-XII-07).* El trabajador tendrá derecho de gozar de hasta siete días de permiso con goce de salario para atender los casos de defunción del cónyuge, padres, hijos o hermanos cuando sea en la localidad. Se añadirá un día de permiso con goce de salario por cada mil kilómetros, cuando sea fuera de la localidad.

Para disfrutarlo deberá solicitarlo anticipadamente por sí o por conducto de los representantes sindicales, salvo casos justificados y situaciones urgentes a juicio de las partes. En estos casos el trabajador acreditará, dentro de los quince días siguientes, la necesidad que tuvo para el permiso. La presente prestación no se considerará parte de los días económicos previstos en la cláusula 45.

CLÁUSULA 48. *(Modificada por convenio de 24-I-18)* La Universidad concederá a los trabajadores que se encuentren afiliados al Instituto Mexicano del Seguro

Social, hasta cinco horas de permiso con goce de salario, para que asistan a ese organismo público a recibir atención médica, o realizar trámites administrativos de registro y bajas del trabajador asegurado o sus derechohabientes, o de obtención de la constancia de vigencia de derechos. Esta prestación se hace extensiva en caso de que se trate de prestar atención médica a hijos menores de edad en el caso de madres y padres trabajadores.

En todos los casos, salvo los urgentes, previamente el trabajador deberá avisar a la Universidad, quedando obligado a presentar la receta o el comprobante de la institución, inmediatamente a su regreso a labores y dentro de su jornada de trabajo.

En caso de que el trabajador, para recibir atención médica especializada del IMSS, deba trasladarse del Valle de Mexicali a la ciudad de Mexicali, de Mexicali a Tijuana, de Tecate a Tijuana, de Ensenada a Tijuana, o de San Quintín a Ensenada o Tijuana, se le concederá hasta una jornada laboral, sin afectación de sus prestaciones.

CLÁUSULA 49. La Universidad se compromete a conceder permisos con goce de salario a sus trabajadores que asistan a eventos deportivos y culturales dentro del país y el extranjero, con la condición de que en dichos eventos se lleve la representación de la Universidad y sean de carácter universitario.

Cuando se trate de eventos deportivos y culturales en que el trabajador represente al Sindicato, previa solicitud y justificación que éste formule ante la Universidad, podrá otorgarse el permiso respectivo.

CLÁUSULA 50. Los trabajadores tendrán derecho a una licencia sin goce de salario, la cual se otorgará en los siguientes términos:

a) Hasta seis meses de duración, cuando tengan de uno a cinco años de antigüedad. Podrán hacer uso de una licencia parcial cada año hasta agotar los seis meses a que tienen derecho.

b) Hasta por doce meses de duración, cuando tengan de cinco a diez años de antigüedad. Podrán hacer uso de una licencia parcial cada año hasta agotar los doce meses a que tienen derecho.

c) Hasta por dieciocho meses de duración, cuando tengan de diez a veinte años de antigüedad. Podrán hacer uso de una licencia parcial cada año hasta agotar los dieciocho meses a que tienen derecho.

d) Hasta por veinticuatro meses de duración, cuando tengan más de veinte años de antigüedad. Podrán hacer uso de una licencia parcial cada año hasta agotar los veinticuatro meses a que tienen derecho.

CLÁUSULA 51. *(Modificada por convenio de 26-XI-03).* Para obtener una licencia sin goce de salario, el trabajador interesado deberá solicitarla por sí o a través de sus representantes sindicales, con una anticipación no menor de quince días. En caso de que la solicitud sea presentada por el trabajador, la Universidad dará aviso al Sindicato.

CLÁUSULA 52. El tiempo que duren las licencias sin goce de salario no se computa para la jubilación, ni acumula antigüedad para efecto alguno.

CLÁUSULA 53. Las licencias sin goce de salario son irrenunciables y el trabajador debe presentarse a reanudar sus labores al vencimiento de la misma, de lo contrario faltará injustificadamente.

CAPÍTULO V
DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES

CLÁUSULA 54. *(Modificada por convenio de 26-XI-03).* Son obligaciones de los trabajadores:

a) Desempeñar el servicio bajo la dirección de los representantes de la Universidad, a quienes estará subordinado en todo lo concerniente al trabajo contratado;

b) Realizar el trabajo con intensidad, cuidado y esmero apropiado y en la forma, tiempo y lugar convenidos;

c) Observar buenas costumbres durante el desempeño del servicio;

d) Cumplir con las obligaciones que le imponga el *Reglamento Interior de Trabajo;*

e) Guardar reserva en los asuntos de que tenga conocimiento con motivo del trabajo desempeñado, cuya divulgación cause perjuicio o lesione los intereses de la institución o del Sindicato;

f) Comunicar de inmediato a las autoridades de la Universidad o a sus representantes dentro de la dependencia, las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños y perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo, o de la institución;

g) Asistir puntualmente a sus labores, exceptuando los casos justificados;

h) Someterse anualmente a los reconocimientos médicos previstos en el *Reglamento Interior de Trabajo,* realizados por la Escuela de Medicina respectiva, y demás normas que al respecto rijan en la institución para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad contagiosa o incurable;

i) Prestar auxilio durante la jornada de trabajo, cuando por siniestro o riesgo inminente, peligren las personas o bienes de la institución, o de sus compañeros de trabajo siempre y cuando no pongan en peligro su vida;

j) Restituir los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les hayan proporcionado para el desempeño del trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni el ocasionado por mala calidad o defectuosa construcción, caso fortuito o fuerza mayor;

k) Proporcionar los datos necesarios para la relación de trabajo, que le sean requeridos por la Coordinación de Recursos Humanos para la integración de los expedientes respectivos, suscribiendo la documentación necesaria; y

l) Participar en los programas de capacitación y adiestramiento establecidos por la Comisión Mixta correspondiente, en los términos de las cláusulas 62 y 63 del presente contrato.

CLÁUSULA 55. *(Modificada por convenio de 26-XI-03).* Está prohibido a los trabajadores:

a) Usar útiles y herramientas suministradas por la Universidad para objeto distinto de aquel al que están destinados, salvo que medie permiso del jefe de la dependencia;

b) Sustraer de la oficina, taller o establecimiento de la Universidad, útiles de trabajo, instrumentos o materiales sin permiso del jefe respectivo;

c) Presentarse a laborar en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en el último de los casos exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción médica;

d) Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste así lo exija. Se exceptúan de esta disposición las que forman parte de las herramientas o útiles propios de trabajo;

e) Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso de la Coordinación de Recursos Humanos, quien a su vez delegará en los jefes inmediatos dicha función;

f) Hacer rifas o venta de objetos o mercancías durante la jornada y en el centro de trabajo; y

g) En general, las prohibiciones establecidas en el artículo 135 de la ley.

CAPÍTULO VI
DE LA SUSPENSIÓN, RESCISIÓN Y TERMINACIÓN

CLÁUSULA 56. Cuando un empleado sea privado de su libertad mediante proceso judicial, y se esté en el caso del artículo 42, fracción III, última parte de la ley, percibirá su salario, sin pérdida de ningún derecho.

CLÁUSULA 57. Los trabajadores al servicio de la Universidad únicamente podrán ser despedidos de su trabajo sin responsabilidad para la institución, previa investigación de la falta cometida, en los siguientes casos:

a) Por engañar el trabajador a la institución presentando certificados falsos o referencias en las que se atribuyan capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Estas causas de rescisión dejarán de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

b) Por incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad o de honradez, en actos de violencia y amagos, injurias o malos tratos en contra del personal directivo o funcionarios de la Universidad, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

c) Por ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas en los edificios, obras, instrumentos, maquinaria y demás objetos relacionados con el trabajo;

d) Por comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del taller, oficina, dependencia o establecimiento donde presta sus servicios o de la seguridad de las personas que se encuentran en ellos;

e) Por cometer el trabajador actos inmorales durante el trabajo y en el lugar donde se desempeñan los servicios;

f) Por revelar el trabajador los asuntos reservados de que tuviera conocimiento con motivo de su trabajo, cuya divulgación cause perjuicio grave o lesione los intereses de la Universidad;

g) Por faltar a sus labores más de tres días consecutivos o cinco no consecutivos en un periodo de treinta días, sin permiso o causa justificada;

h) Por desobedecer el trabajador reiterada e injustificadamente las órdenes que reciba de las autoridades de la institución o sus representantes, siempre que se trate del trabajo contratado;

i) Por concurrir el trabajador a sus labores en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en el último de los casos exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá

poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción médica;

j) Por sentencia ejecutoria, que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

k) Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajador se refiere.
La Universidad entregará al Sindicato una copia del aviso del despido que haya dirigido al trabajador.

CLÁUSULA 58. Son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador:

a) Engañarlo la institución al proponerle el trabajo respecto de las condiciones del mismo;

Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

b) Incurrir la institución, dentro del servicio, en faltas de probidad y honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

c) Incurrir la institución, fuera del servicio, en los actos a que se refiere el inciso anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

d) Reducir la institución el salario del trabajador;

e) No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

f) Sufrir perjuicios causados maliciosamente por la institución en sus herramientas o útiles de trabajo;

g) La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas del establecimiento o porque no cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

h) Comprometer la institución, por imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

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

CLÁUSULA 59. *(Modificada por convenio de 07-X-05).* Son causas de terminación de la relación individual de trabajo, las siguientes:

a) El mutuo consentimiento o la renuncia del trabajador, previos los requisitos que para el efecto se señalen;

b) La muerte del trabajador;
c) El vencimiento de la temporalidad y la terminación de obra objeto de la contratación; y

d) La incapacidad física o mental del trabajador, o el padecer o contraer enfermedad contagiosa o incurable que le inhabilite para continuar prestando sus servicios a la Universidad, de conformidad con el dictamen médico respectivo.

En el caso a que se refiere el inciso d), si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen tres meses de su salario, una prima de antigüedad consistente en treinta días de salario por cada año de servicios tomando en cuenta el salario que perciba, independientemente de las prestaciones a que tenga derecho en el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Si de conformidad con el dictamen médico definitivo la incapacidad o inhabilidad sufrida por el trabajador es temporal, la relación de trabajo se suspenderá gozando de las prestaciones establecidas por la ley.

CLÁUSULA 60. *(Modificada por convenio de 06-II-20).* Cuando la Universidad separe injustificadamente a alguno de los empleados y éstos ejerciten las acciones correspondientes, y del procedimiento resultare un laudo favorable, la propia Universidad se obliga a reinstalarlo, y en caso de negarse deberá pagarle cuatro meses de salario y treinta días por cada año de servicios, contados a partir del momento en que el empleado ingresó a la Universidad, e igualmente la prima de antigüedad, salarios caídos y demás prestaciones a que tenga derecho con base en el salario que perciba el trabajador conforme con el puesto que desempeñaba. Los salarios caídos y los intereses se pagaran en la forma establecida en la ley.

Lo anterior, también será aplicable en los casos en que sea el trabajador quien rescinda la relación laboral, por causa imputable a la Universidad y sin responsabilidad para él, obteniendo laudo favorable.

En el supuesto de que el empleado obtuviere un laudo desfavorable, la Universidad le cubrirá su prima de antigüedad de acuerdo con la ley.

CLÁUSULA 61. *(Modificada por convenio de 13-XII-07).* Cuando un trabajador se retire voluntariamente del trabajo en forma definitiva, la Universidad le otorgará, además de los accesorios a que haya lugar, una prima de antigüedad consistente

en ocho días por año, cuando haya laborado de uno a cinco años; de diecisiete días por año, cuando haya laborado más de cinco y hasta ocho años; de veintidós días por año, cuando haya laborado más de ocho y hasta doce años; y de veintisiete días por año, cuando haya laborado más de doce años. Esta prestación hace las veces de prima de antigüedad que consagra la ley en su artículo 162, y el pago se hará con el salario que perciba el trabajador a la fecha de separación.

TÍTULO TERCERO
OBLIGACIONES DE LA UNIVERSIDAD

CAPÍTULO I
DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

CLÁUSULA 62. La Universidad promoverá la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores de conformidad con la ley, formando conjuntamente con el Sindicato la Comisión Mixta correspondiente.

CLÁUSULA 63. *(Modificada por convenio de 29-III-00).* Los trabajadores serán capacitados y adiestrados en términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la Universidad, de acuerdo con la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, conforme con lo dispuesto por los artículos 153-A y siguientes de la ley; a este efecto se considerarán, para la elaboración de planes y programas, los requerimientos de las unidades académicas y de las dependencias administrativas, así como los intereses de los trabajadores relacionados con sus actividades laborales, y su disponibilidad de horario. Asimismo, se establecerán procedimientos para adiestrar a los trabajadores de nuevo ingreso en la institución.

CAPÍTULO II
DE LA SEGURIDAD E HIGIENE

CLÁUSULA 64. La Universidad se obliga a seguir las medidas que fijen las leyes y reglamentos concernientes a la prevención de accidentes para el uso de maquinaria, instrumentos y material de trabajo en general. El cumplimiento de esta obligación será vigilada por la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

La Universidad establecerá por lo menos en cada edificio, un botiquín con los medicamentos indispensables para la atención inmediata de cualquier accidente que sufran los trabajadores durante el ejercicio de sus labores, y además proporcionará los extinguidores que se requieran.

CLÁUSULA 65. *(Modificada por convenio de 06-II-20).* La Universidad se obliga a entregar a los trabajadores, de acuerdo con el clima y trabajo que desempeñen, ropa especial de buena calidad, conforme con lo siguiente:

I. Anualmente:

a) Cinco uniformes (que comprenden un total de cinco pantalones, seis camisolas y una corbata), un overol y dos pares de calzado, a los operadores de autobús.

b) Tres uniformes (tres pantalones y cuatro camisas) de verano, dos de invierno y un par de botines (tipo "Gorila") para trabajo debiendo tener casco de acero, pudiendo optar los trabajadores para contar o no con esta protección, a los trabajadores manuales; tratándose del personal femenino que realiza esas actividades, los uniformes serán de corte femenino, o la que se acuerde con el Sindicato.

c) Tres uniformes (tres pantalones y cuatro camisas) de verano y dos de invierno para los trabajadores administrativos masculinos, y un apoyo de $800.00 (ochocientos pesos 00/100 moneda nacional) para compra de zapatos, a través de la entrega de un vale.

d) Cuatro uniformes de verano, tres de invierno y un par de botas apropiadas para los trabajadores electricistas, técnicos en refrigeración, auxiliares y oficiales de servicios varios.

e) A los trabajadores que se desempeñen como auxiliares de laboratorio:

1. Clínicos, químicos, computación, electrónica y topografía: tres batas largas, tres uniformes administrativos de verano y dos uniformes administrativos de invierno.

2. Mecánica y electricidad: cuatro overoles y un par de botas de piel para trabajo.

3. Además de los uniformes mencionados en el inciso b), se proveerán dos overoles, un par de botas antiderrapantes, cascos, guantes, lentes y mascarillas apropiadas, a quienes realicen actividades peligrosas o insalubres.

f) Tres batas, tres uniformes administrativos de verano y dos uniformes administrativos de invierno a los trabajadores que se desempeñen como asistentes dentales.

g) Al personal administrativo femenino, apoyo de $900.00 (novecientos pesos 00/100 moneda nacional) anuales para adquisición de calzado, a través de la entrega de un vale, cuatro uniformes de verano y tres de invierno.

h) Al personal femenino y masculino de mantenimiento y servicios, cinco camisetas para su uso durante el verano.

II. Cada dos años:

a) Una chamarra y un impermeable a cada velador, así como asignar a cada área de trabajo de los veladores, un radio intercomunicador, una lámpara de baterías, abasto de baterías y una bicicleta.

b) Una chamarra apropiada a los operadores de autobús.

En los casos previstos en la fracción I, la Coordinación General de Servicios Administrativos hará las entregas respectivas en sus almacenes: El de verano, en el mes de abril, y el de invierno, en el mes de septiembre, teniendo los trabajadores la obligación de usarlos en el desempeño de sus labores, de conformidad con los lineamientos que emita la Coordinación General de Recursos Humanos.

En los casos que se refieren a uniformes administrativos masculinos y femeninos, éstos los entregará la misma dependencia: El de verano, en el mes de abril, y el de invierno, en el mes de septiembre de cada año.

CLÁUSULA 66. Para los trabajadores contratados por obra o tiempo determinado, la Universidad proporcionará overoles durante los primeros seis meses de labores; después de los seis meses les entregará un uniforme, otro a los nueve meses y un tercero a los doce meses.

CAPÍTULO III
DE LA PREVISIÓN SOCIAL

CLÁUSULA 67. Cuando los trabajadores se encuentren incapacitados por el Seguro Social, tendrán derecho a recibir de la Universidad su salario íntegro los tres primeros días. Los días subsecuentes la Universidad otorgará la proporción correspondiente para que, conjuntamente con lo otorgado por el IMSS, se integre el salario tabular correspondiente.

En los casos en que el IMSS no haya prestado los servicios a que está obligado o su otorgamiento sea deficiente en los términos que establece la *Ley del Seguro Social*, si el trabajador o sus familiares optan por obtener servicios equivalentes con médicos o instituciones particulares, la Universidad les apoyará para gestionar ante el IMSS la restitución de los gastos que se originen. Para solicitar este apoyo de la Universidad, el trabajador deberá cumplir previamente los requisitos y procedimientos establecidos legalmente por el instituto.

CLÁUSULA 68. La Universidad concede el derecho de la seguridad social a los trabajadores contratados por obra o tiempo determinado, en los términos de la *Ley del Seguro Social*.

CLÁUSULA 69. *(Modificada por convenio de 11-III-14).* La Universidad se compromete a adquirir a su cargo, con la compañía aseguradora que escoja, un seguro de vida para los trabajadores, siendo la suma de $300,000.00 (trescientos

mil pesos 00/100 moneda nacional) en caso de muerte natural; de $350,000.00 (trescientos cincuenta mil pesos 00/100 moneda nacional) en caso de muerte accidental; y de $400,000.00 (cuatrocientos mil pesos 00/100 moneda nacional) en caso de muerte colectiva, en los términos del anexo que se marca con el número 2.

CLÁUSULA 70. *(Modificada por convenio de 24-I-18)* Las mujeres trabajadoras disfrutarán de seis semanas de descanso antes de la fecha que se fije para el parto y seis semanas después del mismo, percibiendo su salario íntegro. Recibirán, además, un vale para ayuda de gastos por maternidad de $3,000.00 (tres mil pesos 00/100 moneda nacional).

Las mujeres trabajadoras que por cualquier razón tengan partos prematuros, igualmente tendrán derecho a sus seis semanas prenatales de descanso con el salario íntegro, a la presentación de la incapacidad del IMSS posterior al parto.

En el período de lactancia tendrán también derecho a disfrutar de dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, dentro de la jornada de trabajo, para alimentar a sus hijos, en un término de hasta seis meses.

El tiempo en que las trabajadoras estén incapacitadas no contará para vacaciones, en consecuencia, las trabajadoras disfrutarán de ellas cuando termine la incapacidad.

CLÁUSULA 71. *(Modificada por convenio de 06-II-20).* La Universidad se compromete a pagar los siguientes gastos a los trabajadores:

a) Compra de lentes y cristales para aumento o disminución de graduación, con un máximo de $ 2,500.00 (dos mil quinientos pesos 00/100 moneda nacional) anuales, pudiendo hacer efectiva la prestación antes del año, siempre y cuando exista una variación en la graduación y sea prescrita por un oftalmólogo, debiendo presentar su solicitud el trabajador o por conducto del Sindicato acompañada de la factura y certificación del especialista que dictamina el aumento o disminución correspondiente, para su verificación.

b) Atención bucodental integral y endodoncia a nivel licenciatura, por conducto de las clínicas de la Universidad, hasta un 100% (cien por ciento). Esta prestación se hará extensiva hasta el 80% (ochenta por ciento) en el caso del cónyuge o concubina(o) e hijos menores de edad. El trabajador tendrá derecho a disponer de hasta cuatro horas de permiso para asistir a recibir la atención buco dental. El importe del 40% (cuarenta por ciento) en trabajos dentales a nivel especialidad para los trabajadores y los hijos menores de edad.

c) El importe de 100% (cien por ciento) de los gastos de laboratorio, para: placas, puentes, coronas e incrustaciones. Esta prestación se hará extensiva a los hijos menores.

d) El costo de prótesis, de aparatos ortopédicos o auditivos con un máximo de $5,000.00 (cinco mil pesos 00/100 moneda nacional).

CLÁUSULA 72. *(Modificada por convenio de 19-III-04).* Los trabajadores administrativos que prestan sus servicios a la Universidad, que hayan cumplido la edad mínima de jubilación requerida en el presente contrato, tendrán derecho a una pensión mensual por jubilación, pagadera durante la vida del pensionado, de acuerdo con las reglas siguientes:

a) Al cumplir de veinte a veinticuatro años de servicios prestados e igual tiempo de aportaciones al fondo de pensiones, el monto de la pensión será del cincuenta por ciento del salario tabular mensual que corresponda a la categoría que ocupe al momento de su jubilación.

b) Al cumplir de veinticinco a veintinueve años de servicios prestados e igual tiempo de aportaciones al fondo de pensiones, el monto de la pensión será del setenta y cinco por ciento del salario tabular mensual que corresponda a la categoría que ocupe al momento de su jubilación.

c) Al cumplir al menos treinta años de servicios prestados e igual tiempo de aportaciones al fondo de pensiones, o sesenta y cinco años de edad o más, el monto de la pensión será del cien por ciento del salario tabular mensual que corresponda a la categoría que ocupe al momento de su jubilación.

Cuando a un trabajador le sea otorgada su pensión por cesantía en edad avanzada o vejez por el Instituto Mexicano del Seguro Social, el fondo de pensiones mencionado en la cláusula 72-bis-D, complementará la proporción necesaria para integrar, conjuntamente con la pensión aportada por el IMSS, la cantidad a que se refieren los incisos anteriores.

Los trabajadores jubilados por la Universidad tendrán derecho también a recibir, como parte de la pensión que le sea asignada, el monto de dos meses de aguinaldo de la pensión por jubilación que esté percibiendo.

Tratándose de los supuestos previstos en los incisos a) y b) de esta cláusula, el monto del pago del aguinaldo será proporcional al porcentaje de la pensión asignada.

Cuando fallezca un pensionado, el fondo de pensiones mencionado en la cláusula 72-bis-D, pagará a la persona, preferentemente familiar del pensionado, que presente el acta de defunción y la cuenta original de los gastos funerales, una ayuda por este concepto, consistente en dos meses de la pensión mensual por jubilación que venía percibiendo el pensionado a la fecha del fallecimiento.

El monto de las pensiones mensuales por jubilación, se incrementará al mismo

tiempo y en la misma proporción en que se incremente el salario tabular mensual que perciben los trabajadores administrativos de la Universidad.

CLÁUSULA 72-bis-A. *(Modificada por convenio de 18-X-16).* Adicionalmente a los años de servicio precisados en la cláusula anterior, la edad mínima de jubilación para los trabajadores administrativos que prestan sus servicios a la Universidad, será de cuarenta y nueve años, a partir del uno de enero del año dos mil cuatro, misma edad que se incrementará sucesivamente al comienzo de cada año subsiguiente, hasta llegar a sesenta años de edad a partir del año dos mil quince, según explica a continuación:

a) Para el personal que cumpla veinte años de servicio entre el uno de enero y el treinta y uno de diciembre del año dos mil cinco, su edad mínima de jubilación será de cincuenta años de edad.

b) Para el personal que cumpla veinte años de servicio entre el uno de enero y el treinta y uno de diciembre del año dos mil seis, su edad mínima de jubilación será de cincuenta y un años de edad.

c) Para el personal que cumpla veinte años de servicio entre el uno de enero y el treinta y uno de diciembre del año dos mil siete, su edad mínima de jubilación será de cincuenta y dos años de edad.

d) Para el personal que cumpla veinte años de servicio entre el uno de enero y el treinta y uno de diciembre del año dos mil ocho, su edad mínima de jubilación será de cincuenta y tres años de edad.

e) Para el personal que cumpla veinte años de servicio entre el uno de enero y el treinta y uno de diciembre del año dos mil nueve, su edad mínima de jubilación será de cincuenta y cuatro años de edad.

f) Para el personal que cumpla veinte años de servicio entre el uno de enero y el treinta y uno de diciembre del año dos mil diez, su edad mínima de jubilación será de cincuenta y cinco años de edad.

g) Para el personal que cumpla veinte años de servicio entre el uno de enero y el treinta y uno de diciembre del año dos mil once, su edad mínima de jubilación será de cincuenta y seis años de edad.

h) Para el personal que cumpla veinte años de servicio entre el uno de enero y el treinta y uno de diciembre del año dos mil doce, su edad mínima de jubilación será de cincuenta y siete años de edad.

i) Para el personal que cumpla veinte años de servicio entre el uno de enero y el treinta y uno de diciembre del año dos mil trece, su edad mínima de jubilación será de cincuenta y ocho años de edad.

j) Para el personal que cumpla veinte años de servicio entre el uno de enero y el treinta y uno de diciembre del año dos mil catorce, su edad mínima de jubilación será de cincuenta y nueve años de edad.

k) Para el personal que cumpla veinte años de servicio entre el uno de enero y el treinta y uno de diciembre del año dos mil quince, su edad mínima de jubilación será de sesenta años de edad.

CLÁUSULA 72-bis-B. *(Adicionada por convenio de 26-XI-03).* Los trabajadores administrativos que fuesen contratados por la Universidad a partir del uno de enero del año dos mil cuatro, tendrán derecho a una pensión mensual por jubilación, en los mismos términos señalados por la cláusula 72, siempre que tengan, en cada caso, cumplidos sesenta y cinco años de edad y hayan hecho la totalidad de las aportaciones que correspondan al fondo de pensiones de los trabajadores administrativos de la Universidad.

CLÁUSULA 72-bis-C. *(Modificada por convenio de 07-X-05).* En el caso de que la relación de trabajo entre la Universidad y uno de sus trabajadores administrativos, fuese rescindida o terminara antes de que se cumplieran los requisitos exigidos por el *Contrato Colectivo de Trabajo* para merecer la jubilación, el trabajador tendrá derecho a que le sea reembolsado, en un plazo no mayor de treinta días naturales, el monto acumulado de las deducciones hechas a su salario para el Fondo de Pensiones mencionado en la cláusula 72-bis-D, o a solicitar la inversión de dicho capital en una Afore determinada.

CLÁUSULA 72-bis-D. *(Modificada por convenio de 19-III-04).* A partir del uno de enero del año dos mil cuatro, se constituirá un fondo de pensiones para los trabajadores administrativos de la Universidad, que se utilizará para pagar las pensiones que en cualquier tiempo sean exigibles por estos, el cual se integrará con las aportaciones, bienes y valores siguientes:

a) La aportación inicial que efectúe la Universidad, para apoyar el plan de pensiones por jubilación contenido en el presente contrato;

b) Las aportaciones extraordinarias, en dinero o en especie, que se reciban de los gobiernos federal y estatal, entidades públicas, organizaciones privadas, fundaciones y asociaciones en respaldo al plan de pensiones por jubilación de los trabajadores de la Universidad;

c) Las aportaciones periódicas que efectúen los trabajadores administrativos que presten sus servicios a la Universidad, de conformidad con la cláusula 72-bis-E;

d) Las aportaciones periódicas que efectúe la Universidad, de conformidad con la cláusula 72-bis-E; y

e) Los rendimientos y productos que se obtengan con motivo de las inversiones realizadas con las reservas del fondo.

La Universidad afectará en fideicomiso irrevocable, en institución de crédito autorizada para operar en el país, las aportaciones, bienes y valores del fondo de pensiones, con el objeto de garantizar que los recursos que lo integran, sean destinados exclusivamente para los fines por los que fue creado el fondo.

El fondo de pensiones será administrado por un comité técnico integrado por tres representantes de la Universidad designados por el rector, uno de los cuales tendrá el cargo de presidente, y tres representantes del Sindicato, designados por las asambleas delegacionales con la ratificación del secretario general del Sindicato, uno de los cuales tendrá el cargo de secretario del comité.

Los miembros del comité técnico podrán igualmente ser removidos discrecionalmente por el rector de la Universidad o por las asambleas delegacionales con la ratificación del secretario general del Sindicato, según corresponda.

Los miembros del comité técnico decidirán por mayoría simple de votos todo lo tocante a la inversión del fondo de pensiones a su cargo, inversión que siempre deberá hacerse en una institución de crédito debidamente autorizada, por medio de contrato de fideicomiso y en títulos de renta fija.

El comité técnico, deberá rendir un informe anual de su actividad tanto al rector de la Universidad como al secretario general del Sindicato, y estará sujeto en todo tiempo a los procesos de fiscalización o auditoría que dichos funcionarios, de común acuerdo, estimen necesarios.

CLÁUSULA 72-bis-E. *(Modificada por convenio de 19-III-04).* A partir del uno de enero del año dos mil cuatro, los trabajadores administrativos aportarán al fondo de pensiones para los trabajadores administrativos de la Universidad el equivalente a 1.5% (uno punto cinco por ciento) de su salario mensual tabular, mediante descuento vía nómina, porcentaje que se incrementará sucesivamente, mediante la forma de descuento antes indicada, a partir del uno de enero de los años 2005 a 2009, hasta alcanzar y permanecer en 8% (ocho por ciento) sobre el salario tabular mensual, según se explica en la siguiente tabla:

FECHA	PORCENTAJE DEL SALARIO TABULAR MENSUAL
1 de enero 2004	1.5%
1 de enero 2005	3.0%
1 de enero 2006	4.5%
1 de enero 2007	6.0%
1 de enero 2008	7.0%
1 de enero 2009 en adelante	8.0%

Con la misma periodicidad, a partir del uno de enero del año dos mil cuatro, la Universidad aportará al fondo de pensiones, el equivalente a 1.5% (uno punto cinco por ciento) del salario tabular mensual que a cada trabajador administrativo corresponda, porcentaje que se incrementará sucesivamente, a partir del uno de enero de los años 2005 a 2009, hasta alcanzar y permanecer en el 8% (ocho por ciento) sobre el salario tabular mensual de cada trabajador administrativo, según lo indica la siguiente tabla:

FECHA	PORCENTAJE DEL SALARIO TABULAR MENSUAL
1 de enero 2004	1.5%
1 de enero 2005	3.0%
1 de enero 2006	4.5%
1 de enero 2007	6.0%
1 de enero 2008	7.0%
1 de enero 2009 en adelante	8.0%

Las aportaciones que corresponden a la Universidad, se podrán integrar con recursos que la Universidad reciba del Gobierno del Estado de Baja California y del Gobierno Federal, a través de la Secretaría de Educación Pública.

Para todos los efectos de la presente cláusula, se entenderá por salario tabular mensual, el salario mensual base indicado para cada nivel del personal administrativo, en el tabulador anexo al *Contrato Colectivo de Trabajo* vigente.

CLÁUSULA 72-bis-F. *(Adicionada por convenio de 06-II-20).* Si el trabajador adquiere una pensión por cesantía en edad avanzada o vejez, con base en la Ley del Seguro Social vigente a partir del uno de julio de mil novecientos noventa y siete, para que el fondo de pensiones complemente la pensión, el manejo que le dará el trabajador a su cuenta individual obligatoria, en los términos de la citada ley, deberá cumplir con las condiciones siguientes:

a) Que las cuotas y aportaciones en la cuenta individual obligatoria, durante toda la vida activa o periodo de inversión, hubiesen generado rendimientos de riesgo controlado en una Sociedad de Inversión Especializada en Fondos de Ahorro para el Retiro;

b) Que el trabajador no haya efectuado retiros parciales a su cuenta individual obligatoria, con excepción de la ayuda para gastos de matrimonio prevista en la Ley del Seguro Social, y

c) Que el trabajador utilice el monto total de su cuenta individual obligatoria para contratar renta vitalicia.

Cuando por cualquier causa no sea posible otorgar la pensión por jubilación que

establece este contrato colectivo de trabajo, procederá la devolución al trabajador, de sus aportaciones al fondo de pensiones.

CLÁUSULA 73. *(Modificada por convenio de 06-II-20).* Cuando el trabajador se jubile y no tenga derecho a que le sea asignada por el Seguro Social, pensión por invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada, la Universidad lo conservará en el régimen de seguridad social a efecto de que goce de las prestaciones que otorga el IMSS.

Cumplida la edad mínima de jubilación ante el IMSS, la Universidad podrá suspender el pago completo de pensión, reanudándose en forma complementaria una vez que el trabajador obtenga su pensión de cesantía en edad avanzada o vejez ante el IMSS.

CLÁUSULA 74. *(Modificada por convenio de 11-III-14).* La Universidad se obliga a cubrir a los deudos del Trabajador fallecido, las siguientes prestaciones:

a) Pago de marcha contratada por la Universidad hasta por la cantidad de $30,000.00 (treinta mil pesos 00/100 moneda nacional).

De no existir conflicto en la determinación de los beneficiarios, podrá entregarse un adelanto del pago de finiquito hasta por $30,000.00 (treinta mil pesos 00/100 moneda nacional) que deberá ser destinado al pago de gastos funerarios.

b) Para el trabajador con antigüedad de hasta cinco años de servicio, el importe de doce meses de salario.

c) Para el trabajador con antigüedad de más de cinco y hasta quince años de servicio, el importe será de catorce meses de salario.

d) Para el trabajador con antigüedad de más de quince años de servicio, el importe será de dieciséis meses de salario.

CLÁUSULA 75. *(Modificada por convenio de 06-II-20).* En los casos de muerte de familiares en primer grado, la Universidad concederá préstamos a los trabajadores hasta por la cantidad de $40,000.00 (cuarenta mil pesos 00/100 moneda nacional) y tratándose de hermanos del trabajador de hasta $20,000.00 (veinte mil pesos 00/100 moneda nacional), para cubrir gastos normales de los servicios funerarios.

CLÁUSULA 76. En los casos de muerte de un trabajador, la Universidad se obliga a conceder prioridad para la vacante a un familiar en primer grado, según sus aptitudes y preparación técnica o profesional, siguiendo el procedimiento establecido en la cláusula 19.

CLÁUSULA 77. *(Modificada por convenio de 24-I-18)* La Universidad otorgará una ayuda económica para servicios de guardería particular a la madre trabajadora, por la cantidad de $2,200.00 (dos mil doscientos pesos 00/100 moneda nacional)

mensuales por cada hijo de cuarenta y tres días a cuatro años de edad, hasta un máximo de dos, cuando presten sus servicios por jornada ordinaria máxima semanal, y en forma proporcional cuando laboren jornada ordinaria reducida.

Esta prestación se hará extensiva a los trabajadores viudos o divorciados que tengan la custodia legal de los hijos, previa comprobación. Para gozar de esta prestación, el trabajador deberá ser de base y tener una antigüedad mínima de un año de servicios ininterrumpidos en la Universidad, debiendo gestionarse el derecho que tiene para ello ante la Coordinación de Recursos Humanos, anexando a su solicitud los siguientes documentos:

a) Acta de nacimiento del (los) hijo(s).

b) Constancia de rechazo de dos guarderías dependientes del IMSS, cuando existan en el lugar de residencia.

c) Documento que acredite legalmente la inscripción del hijo en la guardería correspondiente. Asimismo, se deberán presentar semestralmente los recibos que acrediten el pago de la guardería. En caso contrario, no se pagará esta prestación.

Cuando dentro del año escolar el menor cumpla los cuatro años de edad, se prolongará la ayuda económica hasta el término del mismo, siempre y cuando se cumplan los requisitos de esta cláusula.

Tratándose de hijos con problemas de parálisis cerebral, síndrome de Down, autismo o retraso mental severo, que les impida valerse por sí mismos, esta prestación se hará extensiva hasta los catorce años de edad. Para determinar la gravedad de la discapacidad, se aplicarán los criterios establecidos en el IMSS.

CAPÍTULO IV
DE LOS ESTÍMULOS CULTURALES

CLÁUSULA 78. *(Modificada por convenio de 11-III-14).* La Universidad se obliga:

I. A dejar exentos a los trabajadores, cónyuges e hijos de dichos trabajadores, de los siguientes costos:

a) Por concepto de fichas para presentar exámenes de admisión.

b) Por concepto de la inscripción y colegiatura a quienes ingresen como alumnos de licenciatura, incluyendo los cursos intersemestrales.

c) Por revalidaciones y cursos propedéuticos que se impartan en las diferentes carreras profesionales de las unidades académicas.

Quedan comprendidos en este apartado, los cursos culturales que ofrece la Escuela de Artes, los que ofrece la Facultad de Idiomas, cursos de natación no curriculares, diplomados y los cursos de educación continua, sujetos a la operación autofinanciable de dichos cursos.

d) Igualmente, la Universidad proporcionará un total de treinta y cinco becas por año a los trabajadores o a los hijos de los mismos, a través del Sindicato, para estudios de posgrado dentro de la institución, que comprenderán exención de inscripción y colegiatura, y cursos propedéuticos, siempre que lo permita la operación autofinanciable del programa, y sujetas al cumplimiento de la normatividad de posgrado.

Los beneficios anteriormente señalados se prolongarán en caso de muerte, pensión o jubilación del trabajador, hasta que concluyan la carrera los hijos del mismo o el cónyuge, con las limitaciones que establezca la normatividad universitaria vigente.

II. En el supuesto de que no existan carreras profesionales en la Universidad, a las que aspiren el trabajador e hijos:

a) A proporcionar un total de sesenta y cinco becas por año a través del Sindicato, que incluirán exclusivamente el importe de las colegiaturas, en instituciones públicas dentro del país.

b) A otorgar un apoyo hasta por la cantidad de $1,500.00 (mil quinientos pesos 00/100 moneda nacional) semestrales para la compra de libros, previa comprobación de que éstos alumnos cursan regularmente y con éxito su carrera.

Los beneficios anteriormente señalados se prolongarán en caso de muerte, pensión o jubilación del trabajador, hasta que concluyan la carrera los hijos del mismo, con las limitaciones que establezca la normatividad universitaria vigente.

c) A entregar a los trabajadores, que realicen estudios formales del nivel medio superior o equivalente y niveles superiores, previa comprobación de que éstos se cursan regularmente y con éxito, la cantidad de $1,500.00 (mil quinientos pesos 00/100 moneda nacional) semestrales para la adquisición de libros de texto y consulta o pago de inscripción, reembolsables a la exhibición de las facturas que acrediten su pago o compra, debiendo ser, en el caso de los libros, relativos a los estudios precitados.

CLÁUSULA 79. *(Modificada por convenio de 11-III-14).* La Universidad se compromete a otorgar licencias con goce de salario por un mes, a los trabajadores pasantes para su titulación, en la inteligencia de que de no hacerlo en el plazo mencionado, el trabajador se obliga a rembolsar el importe de la licencia concedida. Los pasantes acreditarán previamente la fecha del examen. En caso

de que el pasante tenga que elaborar la tesis, la Universidad lo auxiliará en la impresión con la cantidad de $2,500.00 (dos mil quinientos pesos 00/100 moneda nacional). La Universidad cubrirá los derechos por presentar el examen del Ceneval de nivel bachillerato siempre que el trabajador haya completado y aprobado el curso de preparación correspondiente.

CLÁUSULA 80. Cuando un trabajador desee realizar o proseguir estudios en alguna de las unidades académicas y que esta se encuentre fuera del municipio donde presta sus servicios, la Universidad otorgará, con la premura del caso, el cambio de adscripción al trabajador, previo acuerdo con el Sindicato, sin menoscabo de sus derechos adquiridos.

CLÁUSULA 81. *(Modificada por convenio de 13-XII-07).* La Universidad acepta que a los trabajadores que terminen o hayan terminado una carrera profesional y lleven algún curso especial para recibir su título profesional se les exente del pago de la cuota al curso en función de la operación autofinanciable de dichos cursos, así como el pago de los derechos por la presentación de su examen profesional.

CLÁUSULA 82. *(Modificada por convenio de 26-XI-03).* A los trabajadores que demuestren interés por estudiar y que además acrediten tener buen aprovechamiento académico, la Universidad les concederá una jornada de treinta y cinco horas semanales, en la inteligencia de que si el trabajador no obtiene el nivel académico requerido se le privará de esta prerrogativa. Esta prestación será concedida, previa notificación al jefe inmediato, y deberá ser solicitada por el trabajador o por conducto del Sindicato.

Quedan comprendidos, en este apartado, los cursos que imparte la Escuela de Idiomas, así como los cursos que imparte la Escuela de Artes.

CAPÍTULO V
OTRAS PRESTACIONES

CLÁUSULA 83. La Universidad otorgará por concepto de aguinaldo a cada uno de sus trabajadores que tengan derecho de conformidad con el artículo 87 de la ley, dos meses de salario, que deberá entregar en dos pagos que se harán una semana antes de que inicie el periodo vacacional de verano y la otra parte durante los primeros catorce días de diciembre.

CLÁUSULA 84. *(Derogada por convenio de 26-XI-03).* (Derogada).

CLÁUSULA 85. *(Modificada por convenio de 13-XII-07).* La Universidad se obliga a proporcionar a los trabajadores que residan en la ciudad de Mexicali y trabajen en el valle, o viceversa, la cantidad de treinta litros de gasolina Magna Sin, por día laborado.

CLÁUSULA 86. *(Modificada por convenio de 16-XII-09).* El personal administrativo tendrá derecho por cada año de servicios prestados, en reconocimiento de su antigüedad, a una compensación sobre el salario tabular que devengue en la catorcena respectiva, de la siguiente manera: a razón del 2.0% (dos por ciento) acumulable del primero al vigésimo año y del 2.5% (dos y medio por ciento) del vigésimo primero al trigésimo año. Esta prestación iniciará su vigencia a partir del quinto año de servicios cumplidos.

El factor porcentual acumulado al trigésimo año se mantendrá fijo hasta la extinción de la relación de trabajo.

Para el cómputo de la antigüedad se tomará en cuenta los días que el trabajador materialmente laboró, así como los comprendidos en las licencias y permisos con goce de salario, las incapacidades derivadas del riesgo de trabajo y maternidad, vacaciones, días de descanso semanales y días festivos.

La Universidad se obliga a entregar anualmente en ceremonia especial, un estímulo económico al personal administrativo, en los términos siguientes:

a) El importe de veintisiete días de salario tabular a quienes cumplan veinte años de servicio a la Universidad;

b) El importe de cuarenta y dos días de salario tabular a quienes cumplan veinticinco años de servicio a la Universidad;

c) El importe de sesenta y dos días de salario tabular a quienes cumplan treinta años de servicio a la Universidad;

d) El importe de ochenta y dos días de salario tabular a quienes cumplan treinta y cinco años de servicio a la Universidad; y

e) El importe de ciento dos días de salario tabular a quienes cumplan cuarenta años de servicio a la Universidad.

CLÁUSULA 87. *(Modificada por convenio de 13-XII-07).* El trabajador que, manejando un vehículo en el desempeño de sus labores, cometa un delito imprudencial, contará con asesoría jurídica hasta el término del caso, por parte de la Universidad, quien además depositará la fianza respectiva en caso necesario, siempre que se encuentre prestando algún servicio para el que fuere debidamente autorizado y que al ocurrir el accidente no se encuentre en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico, salvo prescripción médica. En estos casos, si del proceso judicial resultare responsable el trabajador, la Universidad pagará inclusive los daños correspondientes.

CLÁUSULA 88. La Universidad, a fin de cumplir con el compromiso de dotar de habitaciones cómodas e higiénicas a sus trabajadores, aportará el 5% (cinco por

ciento) sobre los salarios ordinarios de sus trabajadores al Infonavit. Además, se compromete a apoyar las gestiones del Sindicato ante dicho instituto o ante cualquier otra institución financiera, para el cumplimiento de este derecho.

CLÁUSULA 89. *(Modificada por convenio de 24-I-18)* La Universidad se obliga a entregar a los trabajadores administrativos, por concepto de apoyo a la despensa familiar, la cantidad de $2,000.00 (dos mil pesos 00/100 moneda nacional) mensuales, mediante vales, cuando presten sus servicios por jornada ordinaria máxima semanal, y, en forma proporcional, cuando laboren jornada ordinaria reducida.

La Universidad proporcionará a los trabajadores administrativos un descuento sobre el precio de venta de 30% (treinta por ciento) en la compra al contado y 20% (veinte por ciento) en la compra a crédito de los siguientes productos agropecuarios: leche, huevo y queso, siempre y cuando se adquieran directamente en el lugar de su producción.

CLÁUSULA 90. *(Modificada por convenio de 11-III-14).* La Universidad se compromete a entregar a cada uno de sus trabajadores, la cantidad de $1,100.00 (mil cien pesos 00/100 moneda nacional) anuales, el día primero de diciembre de cada año para adquirir juguetes para sus hijos.

TÍTULO CUARTO
DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES

CAPÍTULO I
DERECHOS Y OBLIGACIONES

CLÁUSULA 91. *(Modificada por convenio de 24-I-18)* La Universidad se compromete a proporcionar los artículos deportivos necesarios para la práctica del deporte a los trabajadores, por conducto del Sindicato, y hasta por la cantidad de $160,000.00 (ciento sesenta mil pesos 00/100 moneda nacional) anuales. El 50% (cincuenta por ciento) del importe que se proporcione, se entregará en dinero directamente al Sindicato, sujeto a comprobación, el cual se destinará para pago de inscripciones a torneos, servicios de arbitraje y habilitación de campos de juego. También tendrán derecho al servicio del banco de útiles deportivos de la Facultad de Deportes.

La Universidad proporcionará gratuitamente los autobuses y vehículos que le solicite el Comité Ejecutivo del Sindicato, para la transportación de los trabajadores que participen en actividades que representen al Sindicato o a la Universidad, hasta en tres eventos al año locales o estatales, o en su caso, hasta por doce viajes de un municipio a otro. Igualmente, proporcionará un autobús para realizar un viaje al año al interior del país, con duración de catorce días naturales.

CLÁUSULA 92. *(Modificada por convenio de 02-II-16). Por concepto de apoyo al Sindicato, la Universidad entregará una cantidad equivalente a* $1,500.00 (mil quinientos pesos 00/100 moneda nacional) por cada trabajador sindicalizado, que deberá ser destinada por el Sindicato para el pago de cafeterías. Dicha cantidad será entregada por el Sindicato a cada afiliado durante la primera catorcena del mes de febrero.

CLÁUSULA 93. *(Modificada por convenio de 13-XII-07).* La Universidad tramitará, mediante convenio con el Sindicato, el otorgamiento de un préstamo en apoyo a la gestión que el Sindicato realice para la adquisición de un terreno para edificar un centro social que sirva a los trabajadores, en cada uno de los tres campus de la Universidad. Asimismo, la Universidad coadyuvará con el Sindicato en las gestiones necesarias para la elaboración del proyecto arquitectónico.

CLÁUSULA 94. *(Modificada por convenio de 06-II-20).* La Universidad se obliga a conceder licencias con goce de salario para el trámite de asuntos relacionados con su función sindical, a **once** integrantes del sindicato, mismas que se distribuirán de la siguiente manera:

I. El Secretario General del sindicato;
II. El secretario de trabajo y conflictos;
III. El secretario de organización y actas;
IV. El secretario de finanzas;
V. El secretario de prensa y propaganda;
VI. El secretario de acción social y cultural;
VII. El secretario de deportes;
VIII. El secretario de asistencia y previsión social;
IX. El secretario de equidad de género;
X. El secretario de superación gremial; y
XI. El secretario del comité de vigilancia y justicia.

Los beneficiarios de estas licencias conservarán todos los derechos derivados de este contrato y sus reglamentos. El Sindicato podrá sustituir a sus comisionados, notificando con quince días naturales de anticipación a la Coordinación General de Recursos Humanos. Mientras tanto, permanecerán con licencia los previamente notificados.

CLÁUSULA 95. *(Modificada por convenio de 06-II-20).* La Universidad se compromete a entregar mensualmente la cantidad de $66,000.00 (sesenta y seis mil pesos 00/100 moneda nacional) al Sindicato, como apoyo económico para gastos de sus oficinas administrativas. Además, otorgará con carácter de préstamo la cantidad de $400,000.00 (cuatrocientos mil pesos 00/100 moneda nacional) al iniciar el año, para constituir la caja de ahorros de los trabajadores del Sindicato.

CLÁUSULA 96. *(Modificada por convenio de 06-II-20).* La Universidad otorgará al Sindicato la cantidad de $205,000.00 (doscientos cinco mil pesos 00/100 moneda nacional) cada año, para festejos del "Día del Trabajador Universitario".

Asimismo, se otorgará al Sindicato la cantidad de $185,000.00 (ciento ochenta y cinco mil pesos 00/100 moneda nacional) para la posada navideña de los hijos de los trabajadores.

La Universidad otorgará a cada madre trabajadora la cantidad de $900.00 (novecientos pesos 00/100 moneda nacional) que será entregada en la primera catorcena del mes de mayo, con motivo del festejo del "Día de la Madre", además de un apoyo al Sindicato, por la cantidad de $95,000.00 (noventa y cinco mil pesos 00/100 moneda nacional) para la realización de los festejos del Sindicato a las madres.

CLÁUSULA 97. La Universidad se compromete a proporcionar los medios necesarios para que el Sindicato gestione, ante las autoridades competentes, la exención en el pago de la cuota que exige el ISSSTE para disfrutar de los derechos de sus tiendas de servicio.

CLÁUSULA 98. *(Modificada por convenio de 26-XI-03).* La Universidad se obliga a aplicar en las nóminas de salario, los descuentos por cuotas ordinarias a sus miembros, desde la fecha de ingreso al Sindicato, y extraordinarias cuando lo decrete el propio organismo sindical, más los descuentos que solicite el secretario general con autorización expresa y suscrita de los trabajadores sindicalizados, que esté contenida en la propia solicitud de ingreso al Sindicato que este remita a la Coordinación de Recursos Humanos.

CLÁUSULA 99. La Universidad pagará salarios, gastos de traslado, alimentación y hospedaje a los representantes sindicales, por cada municipio, que no residan en la ciudad de Mexicali, cuando participen en las revisiones de este contrato.

CLÁUSULA 100. *(Modificada por convenio de 13-XII-07).* La Universidad y los trabajadores constituirán un fondo de ahorro anual, el cual se integrará anualmente con veintiséis aportaciones catorcenales de ambas partes, en cantidades iguales, según corresponda al nivel de cada trabajador.

La aportación que corresponda al trabajador será descontada de su salario en forma catorcenal, en el monto que se señala en el anexo número 3 de este contrato. El pago de este fondo se hará en una sola exhibición en la segunda catorcena de diciembre de cada año. Las aportaciones hechas al fondo de ahorro no podrán constituir garantía para la obtención de adelantos de salarios, préstamos o percepciones futuras, por parte del trabajador.

CAPÍTULO II
COMISIONES MIXTAS

CLÁUSULA 101. *(Modificada por convenio de 07-X-05).* Son Comisiones Mixtas los órganos paritarios establecidos en este *Contrato Colectivo de Trabajo* e integrados por un número igual de representantes nombrados por la Universidad y el Sindicato. Cada una de las partes tendrá derecho a nombrar tres representantes para que integren las Comisiones Mixtas, a quienes la Universidad otorgará los permisos con goce de sueldo necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

CLÁUSULA 102. Se integrarán las siguientes Comisiones Mixtas:

a) De Conciliación y Resolución.

b) De Escalafón.

c) De Seguridad e Higiene.

d) De Capacitación y Adiestramiento.

e) Las demás que acuerden las partes.

CLÁUSULA 103. Las Comisiones Mixtas, una vez instaladas, elaborarán y aprobarán su propio *Reglamento de Funcionamiento* sin contravenir lo dispuesto en este *Contrato Colectivo de Trabajo* y las disposiciones legales aplicables en la Universidad, con el fin de establecer los mecanismos de funcionamiento adecuados para la tramitación y resolución expedita de los asuntos que sean de su competencia.

CLÁUSULA 104. Los miembros de las Comisiones Mixtas durarán en sus funciones cuatro años, y cualquiera de sus integrantes podrá ser removido de su cargo por quienes lo nombraron.

TRANSITORIOS CORRESPONDIENTES A LA REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO PARA EL PERIODO 2020-2021

ÚNICO.- Las modificaciones hechas al clausulado del presente contrato y sus anexos, conforme al convenio de revisión celebrado en esta fecha, entran en vigor a partir de su fecha de firma, con excepción del tabulador de puestos y salarios, mismo que entrará en vigor a partir del día uno de enero de dos mil veinte.

Leído y entendido que fue el presente instrumento jurídico en todas sus partes, y no existiendo vicio alguno en la voluntad de los representantes de la Universidad y del Sindicato, éstos lo firman en cinco ejemplares, el día seis de febrero del año dos mil veinte, en la ciudad de Mexicali, Baja California.

POR LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA

RECTOR

DR. DANIEL OCTAVIO VALDEZ DELGADILLO

SECRETARIO GENERAL

DR. EDGAR ISMAEL ALARCÓN MEZA

POR EL SINDICATO ESTATAL DE TRABAJADORES UNIVERSITARIOS

SECRETARIO GENERAL

LIC. NAZARIO RANGEL CATAÑO

SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS

SR. JOSÉ ÁNGEL GUTIÉRREZ LUGO

Nota: La presente hoja de firmas forma parte del Contrato Colectivo de Trabajo UABC-SETU 2020-2021, celebrado entre la Universidad Autónoma de Baja California y el Sindicato Estatal de Trabajadores Universitarios, en la ciudad de Mexicali, Baja California, el 06 de febrero de 2020.