

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES
PARTES CONTRATANTES Y LEGISLACIÓN
APLICABLE

CLÁUSULA 1.- DE LA MATERIA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.- Son materia de este Contrato Colectivo de Trabajo, todas las relaciones laborales administrativas desarrolladas por los trabajadores adscritos en las dependencias de la Institución, y sus disposiciones son de aplicación obligatoria para todos, con excepción de los trabajadores de confianza. Si a la fecha de su celebración existen disposiciones que lo contravengan, o se le opongan, sólo se aplicarán aquellas que sean de beneficio para los trabajadores administrativos afiliados al Sindicato Único de Empleados de la Universidad Michoacana.

CLÁUSULA 2.- DE LA OBLIGACIÓN DE LOS CONVENIOS. - Sólo obligarán a las partes, los convenios o acuerdos que se hagan constar por escrito y firmados por sus representantes debidamente autorizados, siempre que sean acordes al presente contrato y a la ley, pero en todos los casos deberán observarse los reglamentos anteriores, los usos y costumbres, en cuanto sean más favorables a los trabajadores, siempre y cuando no sean contrarios a la ley.

CLÁUSULA 3.- DE LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.- Los derechos que a favor de los trabajadores se establecen en este Contrato Colectivo de Trabajo, la Constitución General de la República, la Ley Federal del Trabajo y los usos y costumbres establecidos, son irrenunciables. Los casos no previstos en el presente Contrato Colectivo de Trabajo ni en el Reglamento Interior de Trabajo, se resolverán de acuerdo con las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo.

CLÁUSULA 4.- DE LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.- La Institución tratará con los representantes sindicales debidamente acreditados, todos los conflictos que surjan con motivo de las relaciones laborales y de la aplicación del presente Contrato Colectivo de Trabajo. Para los efectos legales consiguientes, la Institución reconoce que el Sindicato Único de Empleados de la Universidad Michoacana representa el interés mayoritario del personal administrativo, manual y de intendencia, y que, por lo tanto, tiene la titularidad y administración del mismo.

Los beneficios contemplados en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, serán otorgados únicamente a los trabajadores afiliados al SUEUM.

CAPÍTULO II**DEFINICIONES**

CLÁUSULA 5.- DE LAS DEFINICIONES.- Para la correcta aplicación e interpretación de este Contrato Colectivo de Trabajo, se establecen las siguientes definiciones:

1a. ADSCRIPCIÓN, es la Dependencia o Centro de Trabajo donde un trabajador tiene asignada su partida presupuestal y presta cotidianamente sus servicios.

2a. ANTIGÜEDAD, es el tiempo efectivo del trabajador realizado para la Institución, que genera derechos para el trabajador.

3a. ASESORES, las personas que con voz, pero sin voto, son nombrados por cada una de las partes, para que se les ilustre o para aclarar criterios.

4a. AUTORIDAD LABORAL, El Centro de Conciliación Laboral del Estado, y/o los Juzgados laborales y/o el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

5ª. AUTORIDAD UNIVERSITARIA, las señaladas en la Ley Orgánica, Estatuto Universitario y demás disposiciones vigentes en la Universidad.

6a. CATÁLOGO DE PUESTOS, es el documento que describe las actividades genéricas que se desempeñan en cada puesto, así como los factores condicionantes del mismo, tales como jerarquía y requisitos.

7a. COMISIONES MIXTAS, las integradas con igual número de representantes de la Institución y del Sindicato, para discutir y resolver, con voz y voto los asuntos que correspondan a la aplicación de la legislación laboral, del presente contrato, de los convenios vigentes y de los que se celebren en el futuro.

8a. CONTRATO, el presente Contrato Colectivo de Trabajo, el cual constituye el órgano normativo que regula las relaciones colectivas de trabajo entre la Institución y sus Trabajadores Administrativos.

9ª. DELEGACIONES SINDICALES, los organismos constituidos o que constituyen el Sindicato en las diversas dependencias de la Institución y que serán acreditadas ante ésta por el propio Sindicato, de acuerdo con los Estatutos que regulan su vida interna.

10a. DENOMINACIÓN DE LAS CLÁUSULAS, es sólo para su mejor identificación y ubicación en el Contrato Colectivo de Trabajo, pero no las adicionan ni modifican. En el caso de contradicción entre la denominación de las cláusulas y su contenido, invariablemente prevalecerá el contenido de las cláusulas sobre su denominación.

11a. DEPENDENCIAS, son las Facultades, Escuelas, Direcciones Generales de Servicio, Institutos y todo centro de trabajo de la Institución existentes o que sean creados en el futuro.

12a. ESCALA DE SALARIOS, la lista escalonada de las distintas cuotas que por concepto de salarios tabulados cubre las diversas categorías.

13a. ESCALAFÓN, el cuadro general de las antigüedades de los trabajadores, distribuidos por cada profesión, oficio, o especialidad, el cual será el primer requisito a considerar para el ascenso de los trabajadores.

14a. ESTATUTO UNIVERSITARIO, el aprobado por el Consejo Universitario.

15a. INSTITUCIÓN, la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo.

16a. LEY, la Ley Federal del Trabajo.

17a. LEY DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, la que se encuentra en vigor.

18a. LEY ORGÁNICA DE LA UNIVERSIDAD, la vigente.

19a. NIVEL DE CATEGORÍA, son los diversos grados dentro de cada puesto, listados en el tabulador de salarios.

20a. NOMBRAMIENTO, es el documento que expide la Institución a los trabajadores, con los que ha celebrado Contrato Individual de Trabajo, para formalizar la relación laboral, que debe contener el número de partida y los requisitos del artículo 25 de la Ley.

21a. PUESTO, es el nombre específico asignado a las funciones que realizan los trabajadores administrativos de acuerdo al Catálogo de Puestos.

22a. REGLAMENTO INTERIOR DEL TRABAJO, el instrumento que contiene el conjunto de disposiciones obligatorias para los trabajadores y la Institución en el desarrollo de las labores en las dependencias de la misma y aprobados por las partes.

23a. REGLAMENTO, los que se aprueban por las Comisiones Mixtas que se establecen en este Contrato, para su correcta aplicación.

24a. REPRESENTANTES DE LA UNIVERSIDAD, son las personas a quienes confiere tal carácter la Ley Orgánica y el Estatuto Universitario y aquellas con facultades delegadas para tratar y resolver los problemas de trabajo que se presenten en la esfera de su competencia, con motivo de la aplicación de este Contrato, de la Ley y de las disposiciones en vigor.

25a. REPRESENTANTES SINDICALES, son las personas con facultades y atribuciones de representación del Sindicato, en los términos de su estatuto sindical, así como las personas con facultades delegadas para tratar y resolver los problemas de trabajo que se presenten en la esfera de su competencia con

motivo de la aplicación de este Contrato y de la Ley Federal del Trabajo, que se señala a continuación:

- a) Comité Ejecutivo en forma colegiada e individual de acuerdo con las facultades que le confieren los Estatutos del propio Sindicato y que se integra de la siguiente forma: Un Secretario General, Un Secretario de Trabajo y Conflictos, Un Secretario del Interior, Un Secretario de Relaciones Exteriores, Un Secretario de Finanzas, Un Secretario de Organización y Propaganda, Un Secretario de Actas y Acuerdos, Un Secretario de Deportes, Un Secretario de Cultura, Un Secretario de Acción Femenil, Un Secretario de Prestaciones Sociales, Un Secretario de Jubilaciones y Pensiones y Dos representantes de la Delegación de Uruapan.
- b) Los integrantes del Consejo General de Delegados Sindicales.
- c) Las Comisiones nombradas por la Asamblea General, con facultades especiales.

26a. SALARIO, es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

27a. SALARIO INTEGRADO, es la retribución que se constituye, de acuerdo con el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador administrativo por sus servicios, con la aplicación y repercusión que señala la propia Ley Federal del Trabajo.

28a. SALARIO TABULADO, cantidad fijada en la escala de salarios del tabulador.

29a. SINDICATO, el Sindicato Único de Empleados de la Universidad Michoacana.

30a. SISTEMA ESCALAFONARIO, sistema que se tomará en cuenta para cubrir temporal o definitivamente las plazas vacantes o de nueva creación, de acuerdo con el procedimiento de ascenso que formularán de común acuerdo las partes contratantes.

31a. TABULADOR, el documento formulado por la Comisión Mixta de Tabuladores, que contiene los niveles de salarios, clasificación y agrupamiento de puestos y categorías, que forman parte del presente Contrato, y aprobado por las partes.

32a. TRABAJADOR, la persona física que presta sus servicios administrativos a la Institución, en forma personal y subordinada mediante el pago de un salario.

33a. USOS Y COSTUMBRES, la práctica reiterada de una conducta de los trabajadores y Autoridades Universitarias, en cada dependencia o centro de trabajo que no sean contrarias a la Ley.

34a. VACANTE, plaza que se crea o se deja de ocupar por algún trabajador en forma temporal o definitiva por cualquier causa.

35a. VIÁTICOS, el pago que la Institución efectúa a los trabajadores, para cubrir los gastos de alimentación, hospedaje y cualquier otro similar, cuando por necesidades del servicio se tenga que desplazar fuera de los límites de la ciudad o del Estado.

CAPÍTULO III TRABAJADORES DE CONFIANZA

CLÁUSULA 6.- DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA. - Son trabajadores de confianza, el Secretario Particular de Rectoría, el Ayudante del Rector, el Ayudante del Secretario General de la Institución, los Secretarios Administrativos y Académicos de las Escuelas, Facultades e Institutos; todos los Jefes de los Departamentos Administrativos y Académicos; el Tesorero, el Contador General, Contralor, Auditor Interno, el Secretario Administrativo, el Secretario Académico, el Secretario Auxiliar, el Cajero, el Responsable de Becas, los Jefes de las Mesas de Impuesto Sobre el Producto del Trabajo y del Seguro Social; los Jefes de la Librería, Estadística, Archivo y de Áreas de Planeación Universitaria; Jefes del Departamento de Patrimonio, Encargado de Estadística, Director del Bufete Jurídico, Asesores Jurídicos, Coordinadores, Delegados de Tesorería y Servicios Escolares de Uruapan, Jefe de la Mesa de Quinquenios; Responsable del Periódico Universitario, Jefe del Departamento de Compras, Administradores de las Escuelas, el Coordinador de la Investigación Científica, el Auxiliar del Contador General, Coordinadores Administrativos, cinco Secretarías de las siguientes Autoridades y trabajadores de confianza; del Rector, del Secretario General, de la Secretaría Auxiliar, de la Secretaría Particular y del Abogado General; en el inteligencia de que la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Son funciones de confianza, las de Dirección, Inspección, Vigilancia y Fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionan con trabajos personales del Patrón, dentro de la Institución.

El personal administrativo sindicalizado, podrá ser contratado en este tipo de plazas y al término de esta función regresará a su base.

Dentro de los quince días siguientes a la firma del presente Contrato, la Institución proporcionará al Sindicato conforme a lo estipulado en el párrafo anterior el número de trabajadores de confianza que tiene contratados en cada categoría dentro de los diferentes puestos, así mismo, mantendrá informado al Sindicato de las nuevas contrataciones de confianza que en lo

sucesivo vaya efectuando. Cuando la Universidad contrate personal de confianza sin observar lo dispuesto en esta cláusula, será responsable de los créditos laborales que resulten a favor de los trabajadores de confianza indebidamente contratados, con independencia de que la relación de trabajo con trabajadores de esta naturaleza termine a petición del Sindicato.

Los trabajadores que ocupando una plaza de base reciban de la Institución compensación adicional llamada estímulo de confianza, en ningún caso serán considerados formalmente como personal de confianza, al que deban aplicarse las disposiciones especiales para este tipo de trabajadores, en razón de que siguen siendo trabajadores de base. El personal de confianza por designación, no sindicalizado al concluir su trabajo de confianza no adquiere el derecho automático a ocupar una plaza administrativa; pero en caso de existir interés del mismo para ello, deberá sujetarse a las normas de contratación estipuladas en el presente Contrato.

La Institución no podrá suprimir ni volver de confianza las plazas sindicalizadas. Para el caso de que un trabajador que ocupe una plaza sindicalizada obtenga una plaza de trabajador académico y por ello deba dejar la plaza de trabajador administrativo, esta plaza no podrá ser suprimida.

La Institución no podrá contratar como personal de confianza a los miembros del Comité Ejecutivo del SUEUM hasta pasados dos años de que terminen su cargo como dirigentes del Sindicato antes mencionado.

En tanto se concluye por la Comisión Mixta de Tabuladores, la elaboración del Catálogo de Puestos del Personal de Confianza, la Institución no podrá incrementar el número de trabajadores de confianza que actualmente tiene contratados, salvo se justifique ante la propia Comisión Mixta de Tabuladores, la necesidad de autorizar nuevas plazas de confianza.

CAPITULO IV

RELACIONES DE TRABAJO, NATURALEZA Y DURACIÓN

CLÁUSULA 7.- DE LA NATURALEZA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO. - La naturaleza de la relación de trabajo no se verá afectada en ningún caso, por la forma de pago que adopte la Institución o la denominación que se da a la retribución de los servicios prestados; en consecuencia, los trabajos materia de la relación laboral, aun cuando se retribuyan en cargo a partidas especiales, serán regidos por el presente Contrato. La Institución dará aviso por escrito al Sindicato de los casos en que pretenda celebrar contratos de prestación de servicios profesionales, especificando el objeto del contrato, su duración y el nombre del prestador de servicios.

CLÁUSULA 8.- DE LAS FORMAS DE INGRESO AL TRABAJO. - Todos los trabajadores ingresarán a la Institución exclusivamente a través de los procedimientos acordados en el presente Contrato y se considerarán por tiempo indeterminado, salvo los casos señalados en la Cláusula siguiente.

CLÁUSULA 9.- DE LOS TRABAJADORES TEMPORALES. - Serán considerados trabajadores temporales:

- a) Los contratados por obra determinada;
- b) Los contratados por tiempo determinado.

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

En ningún caso, los derechos de estos trabajadores serán inferiores a los de los trabajadores por tiempo indeterminado.

CAPÍTULO V

CLASIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES

CLÁUSULA 10.- DE LA CLASIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES. - Los trabajadores al servicio de la Institución se clasifican en la forma siguiente:

1. Por su función:

- a) En trabajadores de confianza. Los señalados en la Cláusula 6.
- b) Trabajadores administrativos de base. Los señalados en el Tabulador de Salarios.

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

- a) De base o por tiempo indeterminado. - Aquellos que ocupan definitivamente una plaza tabulada conforme a las normas de este Contrato;
- b) Por tiempo determinado. - Aquellos que se contratan para sustituir temporalmente a otro trabajador;
- c) Por obra determinada. - Aquellos que se contratan cuando se requieren actividades que no son propias de la Institución; debiendo describirse expresamente.

Cuando los trabajadores contratados por obra o tiempo determinado sigan laborando una vez concluido su contrato porque así lo exijan las necesidades de la Institución, el Contrato podrá prorrogarse por el tiempo que la materia de trabajo requiera para su conclusión, con base a los lineamientos del presente Contrato.

CLÁUSULA 11.- DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS. - Son trabajadores administrativos, las personas físicas que presten su servicio en forma personal y subordinada a la Institución en:

- a) Área profesional;
- b) Área Administrativa;
- c) Área Técnica;
- d) Área de Servicios Generales;
- e) Área de Intendencia, y
- f) Las que acuerden la Institución y el Sindicato en el Catálogo de Puestos Administrativos.

Es competencia de la Comisión Mixta de Tabuladores definir las características de cada una de las ramas del personal administrativo antes señalado.

Como anexo al Contrato Colectivo de Trabajo, se incluye el Tabulador de Salarios, que la Institución se compromete a depositar ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, en un término de 30 (treinta) días contados a la firma del presente Contrato.

CAPÍTULO VI

RESCISIÓN, SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

CLÁUSULA 12.- DE LAS CAUSAS DE RESCISIÓN O SUSPENSIÓN. - Los trabajadores al servicio de la Institución únicamente podrán ser separados o suspendidos de sus labores, previa investigación de faltas cometidas en los siguientes casos:

- I. Engañar al trabajador o en su caso, el Sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyen al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de 28 (veintiocho) días de prestar sus servicios el trabajador;

- II. Incurrir el trabajador durante sus labores, en faltas de probidad u honradez en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del representante de la Institución, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la misma, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;
- III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;
- IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;
- VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;
- VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él;
- VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;
- IX. Revelar el trabajador los secretos de la Institución o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio para la misma;
- X. Tener el trabajador más de 3 (tres) faltas de asistencia sin causa justificada y sin permiso del representante de la Institución si son consecutivas y más de 5 (cinco) no consecutivas, en un periodo de 30 (treinta) días;
- XI. Desobedecer el trabajador al representante de la Institución sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado y que sean dentro de la jornada laboral;
- XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
- XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez, o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio el

trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del Patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencia semejantes en lo que al trabajo se refiere. La Institución, por conducto de cualquiera de sus representantes autorizados, deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causas de la rescisión. La falta de aviso al trabajador o a los Juzgados laborales, por si sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

CLÁUSULA 13.- DE LAS CAUSAS DE RESCISIÓN SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR. - Los trabajadores al servicio de la Institución, podrán rescindir la relación de trabajo por causas imputables a la misma y sin responsabilidad para ellos, por las siguientes causas:

- I. Engañarlo el funcionario representante de la Institución al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir los representantes de la Institución o sus familiares, su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;
- III. Incurrir los representantes de la Institución o personas que obren a instancia de ésta, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- IV. Reducir la Institución el salario del trabajador; cambiar la categoría y las condiciones de trabajo en forma unilateral;
- V. No recibir por parte de la Institución el salario correspondiente, en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;
- VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por los representantes de la Institución o personas que obren a instancias de éstos, en los instrumentos o útiles de trabajo;
- VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad del trabajador o de su familia, ya sea por carácter de condiciones higiénicas del establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad;

VIII. Comprometer la Institución o sus representantes con sus imprudencias o descuidos inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él, y;

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

El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los 30 (treinta) días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en esta cláusula; empezando a correr el término de la prescripción para presentar la reclamación ante la Autoridad Laboral donde exija el pago de las indemnizaciones a que tenga derecho, el día siguiente de la fecha en que se produzca la causal de rescisión sin responsabilidad obrera.

Los delegados sindicales de cada dependencia, tratarán inicialmente en primera instancia, los asuntos de su centro de trabajo, con las autoridades de ésta formulando su petición por escrito, debiendo resolver el representante de la Institución en un término no mayor de 5 (cinco) días hábiles contados a partir de la fecha en que se reciba la petición sindical; la resolución deberá ser fundada y expresará con claridad las argumentaciones en que se haya fundado.

CLÁUSULA 14.- DE LA RESCISIÓN INJUSTIFICADA. - Cuando la Institución rescinda injustificadamente la relación individual de trabajo, o cuando los trabajadores rescindan dicho nexo laboral por causas imputables a la Institución, se observará lo siguiente: En ambos casos el trabajador podrá optar por el procedimiento interno ante la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución o ante las Autoridades Laborales competentes a su elección, reclamando, según el caso, la reinstalación en el puesto que venía desempeñando o su indemnización.

En caso de que opte por agotar el procedimiento administrativo, la prescripción para inconformarse con la resolución que se dicte, ante las Autoridades Jurisdiccionales del Trabajo, empezará a contar a partir del día siguiente en que le sea notificada ésta.

1. Si opta por la reinstalación, de ser resuelto el caso a favor del trabajador, la Institución le reinstalará, le cubrirá de inmediato los salarios caídos con sus incrementos, las prestaciones y accesorios legales y contractuales, previstos en la Cláusula 20, incrementados en un 15% (quince por ciento);
2. Si elige la indemnización, de ser resuelto el caso a favor del trabajador, la Institución le cubrirá el importe de 170 (ciento setenta) días de salario integrado, salarios caídos con sus incrementos, más 35 (treinta y cinco) días de salario integrado por cada año de servicios prestados, prima de antigüedad, además de las prestaciones adicionales correspondientes,

debiendo la Institución entregar el cheque correspondiente en un término no mayor de 30 (treinta) días.

CLÁUSULA 15.- DE LA SUSPENSIÓN TEMPORAL. - Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo, sin obligación de prestar el servicio y pagar el salario, las siguientes:

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador;
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;
- IV. El arresto del trabajador;
- V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5o. de la Constitución y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31 fracción III de la misma Constitución;
- VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisiones Nacionales y Regionales de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para Participación de los Trabajadores en las utilidades de las Empresas y otros semejantes;
- VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y Reglamentos necesarios para la prestación del servicio, cuando asea imputable al trabajador.

En los casos de las fracciones I y II, la Institución se obliga a cubrir su salario a los trabajadores, al presentar incapacidad expedida por el Instituto Mexicano del Seguro social, o un médico autorizado por la misma.

CLÁUSULA 16.- DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO. - Son causas de terminación de la relación individual de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento o la renuncia del trabajador, previos los requisitos que en este Contrato se señalan;
- II. La muerte del trabajador;
- III. El vencimiento de la temporalidad y la terminación de la obra, objeto de la contratación;
- IV. La incapacidad física o mental, total y permanente del trabajador, o que lo inhabilite para continuar prestando a la Institución los servicios contratados, de conformidad con el dictamen que al efecto rinda el

Instituto Mexicano del Seguro Social. En caso de objeción al dictamen, el trabajador podrá recurrir a la Comisión Mixta de Conciliación.

En el caso de que la relación de trabajo termine por la incapacidad a que se refiere el apartado que antecede, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen 6 (seis) meses de salario integrado, su prima de antigüedad consistente en 30 (treinta) días de salario integrado por cada año de servicios y la parte proporcional a la fracción que exceda, tomando en cuenta el salario integrado que perciba; además de las prestaciones a que tenga derecho en el Instituto Mexicano del Seguro Social, debiendo entregar el cheque correspondiente en un término no mayor de 30 (treinta) días.

Si la incapacidad de que se trata, proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá preferencia a que se le proporcione otro empleo por la Institución, a propuesta del Sindicato, para ocupar una vacante, compatible con sus aptitudes, independientemente a de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes.

CAPÍTULO VII

PRESERVACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO Y DEL SALARIO POR MOTIVOS POLÍTICOS.

CLÁUSULA 17.- DE LA PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR POR MOTIVO POLÍTICOS.-

En caso de que algún trabajador se encuentre sujeto a proceso penal, que a juicio de las partes contratantes, sea de naturaleza o por razones políticas, al grado de que le impidan cumplir con la relación individual de trabajo, la Institución no suspenderá ésta y continuará pagándole los salarios con todos los aumentos y mejoras que se presenten, observándose esto también en caso de sentencia ejecutoriada en relación con un proceso que tenga esta naturaleza a juicio de la Institución y del Sindicato, cuya sentencia imponga pena de prisión al trabajador, comprometiéndose la Institución mediante su Departamento Jurídico, a defender sin costo alguno, a estos trabajadores y proporcionar los elementos que le permitan obtener su libertad bajo caución en caso de proceder.

Esta cláusula tendrá aplicabilidad por el término de 6 (seis) meses en caso de desaparición física del trabajador.

Cuando el trabajador de que se trata obtenga su libertad, se incorporará a sus labores en un término de 15 (quince) días.

El carácter de político se calificará tomando en cuenta la declaración de principios del Sindicato y de la Institución. Se observará esta regla, también en

el caso de que por razones políticas el trabajador se vea obligado a abandonar el país.

CAPÍTULO VIII CONDICIONES DE TRABAJO Y ADSCRIPCIÓN DE LOS TRABAJADORES

CLÁUSULA 18.- DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO. - Las normas y condiciones específicas para el desarrollo de las labores dentro de la Institución obligatorias para las partes contratantes, se fijarán en el Reglamento Interior de Trabajo que formularán de común acuerdo, conforme a las disposiciones del presente Contrato, de la Ley y que contendrá:

1. Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo de tolerancia a la hora de entrada al trabajo, tiempo destinado para tomar alimentos y/o períodos de reposo durante la jornada de trabajo;
2. Lugar y momento en que deben iniciarse y terminar las labores;
3. Control de asistencia y puntualidad;
4. Días y horas fijados para hacer limpieza en maquinaria, aparatos y útiles de trabajo;
5. Días y lugares de pago;
6. Normas para prevenir riesgos de trabajo e instrucciones para prestar primeros auxilios;
7. Labores insalubres o peligrosas que no deban desempeñar los menores y protección que deben tener las trabajadoras embarazadas;
8. Tiempo y forma en que los trabajadores deban de someterse a exámenes médicos, previos o periódicos y las medidas profilácticas que dicte la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad;
9. Normas para permisos y licencias;
10. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación;
11. Normas para el otorgamiento de estímulos, recompensas, compensaciones, premios, etc.
12. Procedimientos para los cambios de adscripción;
13. Las demás normas necesarias y convenientes para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

El reglamento Interior de Trabajo deberá aprobarse por ambos contratantes, en un término no mayor de 60 (sesenta) días, contados a partir de la firma del Contrato; y no podrá contener normas contrarias a la Ley, ni al presente Contrato.

CLÁUSULA 19. DE LA ADSCRIPCIÓN DE LOS TRABAJADORES. - La Institución no podrá cambiar a los trabajadores de su adscripción ni de lugar en donde presten cotidianamente sus servicios, salvo se justifique al Sindicato que es por necesidades de la Institución; y de oponerse el trabajador, pasará este caso a la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución, la cual emitirá el dictamen correspondiente.

En caso de liquidación, se hará en los siguientes términos:

Se le cubrirá al trabajador, el importe de 6 (seis) meses de salario integrado como indemnización constitucional; su prima de antigüedad, cualquiera que haya sido la duración del servicio; 30 (treinta) días de salario integrado por año de servicios y la parte proporcional a la fracción que exceda y las demás prestaciones de Ley a que tenga derecho, tomando como base el salario integrado que perciban para su cuantificación, debiendo la Institución entregar el cheque correspondiente en un término no mayor de 30 (treinta) días.

CLÁUSULA 20.- DE LA INTEGRACIÓN DEL SALARIO. - El salario se integra por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificación, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad que se entregue al trabajador por sus servicios.

En virtud de que los salarios se establecen en el tabulador respectivo para los puestos o categorías y no para las personas se observará el principio de que a trabajo igual desempeñado en puesto, jornada, antigüedad y condiciones de eficiencia o preparación también iguales, corresponderá un salario igual, que no puede ser reducido ni modificado por razones de edad o sexo. La Comisión Mixta de Tabuladores será la encargada de resolver los problemas que se presenten respecto a la igualdad de labores.

La Institución se compromete a entregar a sus dependencias las nóminas correspondientes a cada quincena, un día antes de la fecha en que deba cubrirse ésta, para que el pago se haga a los trabajadores a más tardar a las 12:00 (doce) horas de los días 15 (quince) y último de cada mes, salvo el caso de que sean inhábiles, pues entonces, la quincena se pagará el primer día hábil anterior.

CLÁUSULA 21.- DE LA PROTECCIÓN DEL SALARIO. - 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.

CLÁUSULA 22.- DEL RESPETO AL INCREMENTO SALARIAL. - En caso de existir un conflicto individual de trabajo entre un empleado y la Institución, del cual conozca la Autoridad competente, la Institución respetará los incrementos que durante la tramitación del juicio operen al salario del trabajador.

CLÁUSULA 23.- DEL AGUINALDO. - La Institución se obliga a pagar a sus trabajadores un aguinaldo anual, en las siguientes condiciones:

a) A todo el personal el importe de 60 (sesenta) días de salario integrado, de acuerdo al salario vigente a la fecha de su pago y que será el día 15 de diciembre. Esta prestación se cubrirá íntegramente a los trabajadores que tengan 8 (ocho) meses laborados en el año;

b) Al personal que no haya cumplido los 8 (ocho) meses que se mencionan en el inciso que antecede, a la fecha del pago de esta prestación, se le cubrirá la parte proporcional al tiempo laborado;

c) La Institución se obliga a pagar a los trabajadores, la cantidad de \$2,500.00 (DOS MIL QUINIENTOS PESOS 00/100 M.N.) cada año, por una sola vez y por concepto de Canasta Navideña, que se cubrirá en la primera quincena de diciembre.

CLÁUSULA 24.- DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD (QUINQUENIOS). El salario de los trabajadores administrativos se incrementará con una compensación por antigüedad en el trabajo (Quinquenios), en los siguientes términos:

Al cumplir cinco años de servicios efectivos a la Institución, se incrementará su salario en un 10% (diez por ciento); en lo subsecuente, por cada año cumplido de trabajo se incrementará su salario en un 2% (dos por ciento) hasta el vigésimo año de servicios; del vigésimo primero al vigésimo quinto años de servicios efectivos cumplidos, se incrementará su salario en un 2.5% (dos punto cinco por ciento) por cada año.

El pago de esta prestación será automático y se incluirá en el cheque correspondiente al de la siguiente quincena en que surja la obligación de pago.

CLÁUSULA 25.- DE LOS DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO. - Son días de descanso obligatorio para todos los empleados de la Institución los siguientes:

1° de enero;

5 de febrero;

18 de marzo;

21 de marzo;

1° de mayo;

5 de mayo;

8 de mayo;

10 de mayo (para las madres trabajadoras);

15 de mayo;

23 de mayo;

3 de junio;

15 de septiembre (Día del Jubilado Administrativo);

16 de septiembre;

30 de septiembre;

12 de octubre;

19 de octubre;

2 de noviembre;

20 de noviembre;

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

Día en que se lleve a cabo el informe del Gobierno Federal;

25 de diciembre.

Así como los que la Institución determine.

A solicitud del Sindicato, la Institución dará facilidades a las trabajadoras para que asistan a los actos que en su caso se organicen para conmemorar el Día Internacional de la Mujer, el 8 de marzo de cada año.

Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, la Institución pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

CLÁUSULA 26.- DE LA PRIMA VACACIONAL. - Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor del 55% (cincuenta y cinco por ciento) sobre 14 (catorce) días de salario respecto a las vacaciones que disfruten.

CLÁUSULA 27.- DE LAS DESPENSAS. - La Institución se obliga a pagar a los trabajadores administrativos un (19.45%) (diecinueve punto cuarenta y cinco por ciento) mensual, sobre Sueldo Base, Fondo de Ahorro y Vida Cara, sobre la percepción correspondiente al 31 de diciembre del 2023 (dos mil veintitrés, por concepto de Despesa Familiar.

La Universidad entregará a cada trabajador sindicalizado la suma de \$2,455.00 (DOS MIL CUATROCIENTOS CINCUENTA Y CINCO PESOS 00/100 M.N.) mensuales, para cada trabajador sindicalizado, por concepto de Bono de Despensa.

CLÁUSULA 28.- DE LOS VIÁTICOS. - Cuando por causas de la prestación del servicio y de conformidad con el Sindicato, se requiera cambiar en forma transitoria la residencia de un trabajador fuera de la ciudad de Morelia, de la ciudad de Uruapan, de la ciudad de Apatzingán, aún de una entidad federativa a otra, deberá recabarse su consentimiento y la Institución sufragará los viáticos de acuerdo con la tabla que se establezca al efecto entre ésta y el Sindicato.

Si el traslado fuera por más de 6 (seis) meses, el trabajador tendrá derecho, además de gastos de viaje y estancia, a que se le cubran los gastos que origine el transporte del menaje de casa indispensable para su instalación, así como los que cause el traslado de su esposa, hijos y ascendientes directos, que dependan económicamente de él y todos los gastos de retorno. En todo caso el pago de los gastos mencionados, deberá hacerse con la anticipación adecuada a la fecha en que éstos deban realizarse.

Cuando un conductor de transporte universitario o un trabajador, tenga que viajar fuera de la ciudad donde se localiza su centro de trabajo, con motivo de los servicios que presta a la Institución, ésta le cubrirá los viáticos necesarios, que se establecen a razón de \$190.00 (CIENTO NOVENTA PESOS 00/100 m.n.) por comida, considerándose tres diarias y \$480.00 (CUATROCIENTOS OCHENTA PESOS 00/100 m.n.) para habitación.

La Institución otorgará como viáticos de transporte, la suma de \$700.00 (SETECIENTOS PESOS 00/100 M.N.) mensuales, a los trabajadores que laboran en la Posta de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia, Ex-Convento de Tiripetío, en el Rancho Experimental de la Facultad de Agrobiología, Escuela Superior de Ciencias Agropecuarias de Apatzingán, Jardín Botánico, INIRENA, C.U.E.P.I. e I.I.A.F. Unidades Profesionales de Lázaro Cárdenas y Ciudad Hidalgo, así como la Extensión de la Facultad de Ciencias Médicas y Biológicas "Dr. Ignacio Chávez" ubicada en Tangancicuaro y los demás nodos de Educación a Distancia, previa entrega a la Autoridad del listado de trabajadores que utilicen transporte para ocurrir a su centro de trabajo.

CLÁUSULA 29.- DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD POR RENUNCIA.- Los trabajadores, en caso de renuncia deberán percibir sus salarios, prestaciones legales y contractuales y demás cantidades insolutas que les corresponda, así como el pago de la prima de antigüedad, consistente en el importe de 45 (cuarenta y cinco) días de salario integrado por cada año de servicios, si el trabajador tiene menos de 15 años de antigüedad; entre 15 y 20 años de antigüedad, el importe de 52 (cincuenta y dos) días de salario integrado por cada año de servicios, y con más de 20 años de antigüedad, el importe de 55 (cincuenta y

cinco) días de salario integrado por cada año de servicios, entendiéndose que aquellos que no hayan cumplido el año de servicios en el momento en que se produce la renuncia, se les cubrirá la parte proporcional a los meses laborados, debiendo la Institución entregar el cheque correspondiente en un término no mayor de 30 (treinta) días.

CLÁUSULA 30.- DE LOS DESCUENTOS. - Solo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores en la siguiente quincena de pago y en los casos que a continuación se mencionan:

1. Cuando el trabajador contraiga deudas con la Institución por concepto de anticipo de sueldos;
2. Por concepto de cuotas sindicales ordinarias, desde la fecha de ingreso al Sindicato y Extraordinarias cuando lo decrete el propio organismo Sindical;
3. Cuando se trate de descuentos ordenados por la Autoridad Judicial competente, para cubrir alimentos que fueran exigidos al trabajador;
4. Para cubrir las cantidades que por error hayan sido pagadas con exceso;
5. Por retención para la amortización de crédito otorgado por el INFONAVIT, aceptado libremente por el trabajador.
6. Por retención para la amortización de crédito otorgado por el FONACOT, aceptado libremente por el trabajador;
7. Cuando el trabajador contraiga deudas con la Caja de Préstamos del Sindicato.

Con excepción de los conceptos señalados en los numerales 3 y 4 (tres y cuatro), los descuentos no podrán ser mayores del 30% (treinta por ciento) del salario y la cantidad exigible no podrá ser superior al importe de los salarios de un mes.

En todo caso, la Institución otorgará los comprobantes respectivos.

La Institución se obliga a entregar al Sindicato las cantidades retenidas en concepto de los diversos descuentos que practique, a más tardar a los 3 (tres) días hábiles siguientes a la quincena en que se realicen, siempre y cuando no se impida por causas no imputables a la Institución.

Así mismo, se obliga a efectuar a los trabajadores de nueva afiliación, los descuentos correspondientes a más tardar en la segunda quincena siguiente a la fecha en que el Sindicato le notifique proporcionándole exclusivamente los nombres de los trabajadores y la dependencia en que laboran, y tratándose de trabajadores de reingreso, los descuentos serán automáticamente sin necesidad de que el Sindicato informe nuevamente los datos del trabajador.

La Institución suspenderá los descuentos por concepto de cuotas sindicales y cualquier otro, únicamente a solicitud expresa del Sindicato, en caso contrario, entregará por su cuenta a éste, las cantidades que deje de percibir.

CLÁUSULA 31.- DEL TIEMPO EXTRAORDINARIO. - Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de trabajo, el servicio así prestado será considerado como tiempo extraordinario, no pudiéndose exceder de 3 (tres) horas diarias ni de 3 (tres) veces por semana.

En caso de ser necesaria la prestación del servicio extraordinario, el representante de la Institución lo autorizará con la anuencia del trabajador y al concluir la jornada extraordinaria, se le otorgará al empleado una constancia del tiempo extra que laboró y su pago se le incluirá en el cheque de la siguiente quincena a la que se haya prestado este servicio.

El trabajo extraordinario del personal masculino se pagará a razón el salario doble (200%); cuando esta exceda de tres horas diarias o de nueve a la semana, se pagará el excedente a salario triple (300%). Al personal femenino que trabaje tiempo extraordinario se le retribuirá con una cantidad equivalente al salario triple (300%), desde el primer momento.

La Institución se compromete a crear un fondo revolvente en la Contraloría para cuando el pago no sea realizado conforme a lo estipulado en el Contrato, el trabajador recurra a esta dependencia y le sea pagado en efectivo y de inmediato.

CAPÍTULO IX

JORNADA DE TRABAJO

DESCANSOS LEGALES Y VACACIONES

CLÁUSULA 32.- DE LA JORNADA MÁXIMA DE TRABAJO. - La jornada máxima de trabajo en la Institución es de 7 (siete) horas. La jornada de trabajo que en la misma sean menores de la máxima establecida, por ningún concepto podrán ser aumentadas sin previo acuerdo con el Sindicato y la conformidad de los trabajadores afectados.

CLÁUSULA 33.- CLASIFICACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO. - La jornada de trabajo se clasifica en:

- a) Diurna. Comprendida entre las 6:00 y las 20:00 horas, con duración máxima de 7 (siete) horas;
- b) Nocturna. Comprendida entre las 20:00 horas y las 6:00 horas, con duración máxima de 6 (seis) y media horas;

- c) Mixta. Comprende períodos de las jornadas diurnas y nocturnas, siempre que el periodo nocturno sea de 3 (tres) y media horas, puesto que si se comprende más de este tiempo se considerará como jornada nocturna.

En el caso especial de los veladores, la jornada máxima será de 6 (seis) y media horas.

CLÁUSULA 34.- DE LOS DÍAS DE DESCANSO. - Por cada 5 (cinco) días trabajados, los empleados universitarios tendrán derecho a 2 (dos) días de descanso con pago de salario integrado, los que serán de preferencia sábados y domingos.

En los casos del personal de vigilancia o de cualquier otro que por la naturaleza de sus actividades no pueda estar sujeto a este descanso, la Institución y el Sindicato ajustarán las jornadas correspondientes de manera que disfruten del descanso en un modo similar.

Los trabajadores que laboren ordinariamente los días domingos, tendrán derecho a que la Institución les pague además de su salario, una Prima del 25% (veinticinco por ciento) sobre el salario ordinario como lo establece la Ley.

CLÁUSULA 35.- DE LA JORNADA DE TRABAJO. - La jornada de trabajo para los trabajadores universitarios, será continua, pero en circunstancias especiales y previo acuerdo con el Sindicato, podrán establecerse jornadas discontinuas en la que deberá haber un lapso de 2 (dos) horas como mínimo entre los 2 (dos) periodos de la jornada.

CLÁUSULA 36.- DE LA MEDIA HORA DE DESCANSO. - Los trabajadores disfrutarán, dentro de su jornada de trabajo, de media hora para tomar sus alimentos o descansar computándose como tiempo de trabajo efectivo. Cuando existan usos y costumbres que sean más favorables a los trabajadores se respetarán preferentemente.

CLÁUSULA 36 BIS. DEL PERIODO DE LACTANCIA. - Las mujeres trabajadoras, en el periodo de lactancia tendrán derecho a disfrutar de una hora diaria repartida en dos periodos de media hora cada una a decisión de la interesada, como descanso extraordinario por 9 (nueve) meses para atender a sus hijos, periodo que será computado como tiempo efectivo laborado. Dicho descanso se disfrutará a partir de la incorporación al trabajo concluido el permiso de incapacidad por parto; este periodo podrá ser ampliado por prescripción médica. El uso de esta prestación no afectará su estímulo de puntualidad.

CLÁUSULA 37.- TOLERANCIA DE ENTRADA. - Las horas de iniciación y terminación de las jornadas de trabajo serán establecidas en el Reglamento Interior de Trabajo.

Los trabajadores gozarán de una tolerancia de 15 (quince) minutos a la hora de la entrada a sus labores.

En el caso del personal de Unidades Profesionales, Nodos de Educación a Distancia, la Posta Veterinaria en Morelia, del Rancho Experimental de la Facultad de Agrobiología en Uruapan, del Ex-Convento de Tiripetío, Jardín Botánico, Centro de Estudios de Posgrado e Investigación, y la Escuela de Ciencias Agropecuarias de Apatzingán, disfrutarán de una tolerancia de 30 (treinta) minutos a la hora de entrada a sus labores.

CLÁUSULA 38.- DE LOS ESTÍMULOS DE PUNTUALIDAD.- La Institución pagará por estímulo de puntualidad 7.5 (siete punto cinco) días de salario integrado, a todos aquellos trabajadores que en una quincena calendario (del 1º al 15 y del 16 al último del mes), no hubiesen incurrido en inasistencias o retardos, tomándose para tal efecto las incapacidades no mayores de 3 (tres) días en la quincena, o cuando se interrumpan las labores por 3 (tres) días por causas ajenas a la voluntad del trabajador, o 2 (dos) días de retardo a la quincena. Así mismo, la Universidad no podrá suspender dicho estímulo de puntualidad en los casos en que en la quincena calendario existan días festivos. Este pago se le incluirá en el cheque de la siguiente quincena.

CLÁUSULA 39.- DE LAS VACACIONES. - Los trabajadores universitarios gozarán de 3 (tres) períodos de 10 (diez) días hábiles de vacaciones cada uno, en los términos del calendario escolar, con goce de salario integrado. Para aquellos trabajadores que rebasen una antigüedad de 15 (quince) años de servicio, la Institución les otorgará 5 (cinco) días hábiles más de vacaciones al año y aquellos que rebasen 20 (veinte) años de servicio, la Institución les otorgará 7 (siete) días hábiles más de vacaciones al año con goce de salario integrado.

Los trabajadores que no hagan uso de esta prestación, recibirán el pago íntegro de 8 (ocho) y 10 (diez) días respectivamente, en base al salario integrado, el cual se hará efectivo en la primera quincena de enero de cada año.

CLÁUSULA 40.- DE LOS DÍAS ECONÓMICOS. - Los trabajadores universitarios podrán faltar a sus labores percibiendo su salario integrado por 12 días laborables al año; para disfrutar de esta prestación sólo bastará avisar anticipadamente por conducto de los representantes sindicales salvo casos justificados y situaciones emergentes a juicio de la Institución y el Sindicato. Estos beneficios no podrán acumularse con el periodo de vacaciones y sólo podrán disfrutarse en periodos no mayores de 3 (tres) días; salvo casos justificados a juicio del Sindicato y la Institución.

Por cada día económico que no haga uso el trabajador, éste recibirá el equivalente a un día de salario integrado, el cual se hará efectivo en la primera quincena de enero de cada año.

CLÁUSULA 41.- LICENCIAS GENERALES. - Los trabajadores universitarios sindicalizados, sin excepción alguna, tendrán derecho a que se les concedan

licencias para dejar de concurrir a sus labores por causas de enfermedad, para atención de asuntos particulares, para desempeñar cargos públicos o de elección popular, ya sean con goce total o parcial o sin goce de salario, por el tiempo que se determine, tomando en cuenta la antigüedad del trabajador y la naturaleza del trabajo que desarrolle. A solicitud del trabajador la Institución se obliga a no darlo de baja en el IMSS, y pagar la cuota correspondiente de éste al mismo, cuando se le conceda permiso sin goce de salario hasta por 6 (seis) meses durante el año.

En todo caso las licencias o permisos se tratarán por conducto del Sindicato.

CLÁUSULA 42.- LICENCIAS PARA LA ELABORACIÓN DE TESIS.- Los trabajadores universitarios que en su calidad de estudiantes lo requieran para la elaboración de su tesis, se les concederá un permiso de 90 (noventa) días con goce de salario integrado, mediante el compromiso de solicitar y presentar su examen profesional en un plazo de 180 (ciento ochenta) días hábiles siguientes, de no hacerlo por causas no imputables al trabajador, se les concederá una prórroga, y al fin de ésta de no haber presentado su examen, el trabajador se obliga a devolver a la Institución el importe total de lo percibido por este concepto; la Institución imprimirá la tesis en la Editorial Universitaria sin costo para el trabajador o éste percibirá el 100% (cien por ciento) de su importe en caso de imposibilidad de su impresión por parte de la Institución.

CLÁUSULA 43.- LICENCIAS PARA EL DESEMPEÑO DEL SERVICIO SOCIAL. - Los trabajadores universitarios que tengan que prestar su servicio social e internado, se les concederá licencia hasta por el término de un año sin goce de salario. El Sindicato deberá hacer las gestiones para que se otorgue el permiso de que se trata. Para los trabajadores administrativos que realicen su servicio social e internado, se les concederá una beca mensual por lo equivalente al 100% (cien por ciento) de su salario integrado por 6 (seis) meses; para el Área de la Salud el apoyo será por un año.

CLÁUSULA 43 BIS.- LICENCIAS PARA ESTUDIOS DE POSGRADO.- La Institución se compromete a otorgar permiso con goce de sueldo a los trabajadores administrativos miembros del Sindicato, para que realicen estudios de posgrado, siempre y cuando demuestren que los programas del posgrado al que desean inscribirse son de tiempo completo, sujetos a la obtención del grado correspondiente, de no hacerlo, el trabajador se obliga a reintegrar a la Institución el importe total de lo percibido por este concepto.

CLÁUSULA 44.- LICENCIAS POR EMBARAZO. - Licencias con goce de salario por embarazo. Las mujeres trabajadoras tendrán derecho a 104 (ciento cuatro) días de descanso con goce de salario integrado en caso de gravidez, pudiendo gozar de dicho descanso desde 52 (cincuenta y dos) días antes del parto y 52 (cincuenta y dos) más después de éste; este último período se prorrogará por el tiempo necesario en caso de que se vean imposibilitadas

para trabajar a consecuencia del parto; en caso de que la incapacidad a que se refiere esta Cláusula, coincida con el período de vacaciones, éste se interrumpirá para que se disfruten cuando concluya dicha incapacidad.

Durante el embarazo las trabajadoras no realizarán labores que requieran esfuerzos físicos que pudieran ocasionarle trastornos a ellas o al producto de la concepción. Además, si hubiese justificación médica podrán programarse descansos dentro de la jornada.

En caso de parto prematuro las trabajadoras disfrutarán de los 104 (ciento cuatro) días a que se refiere esta Cláusula, pero deberán exhibir ante la Secretaría Administrativa de la Institución, certificado médico del Instituto Mexicano del Seguro Social, que acredite la circunstancia de que el parto fue prematuro.

La institución proporcionará a las madres trabajadoras por concepto de canastilla maternal, 39 (treinta y nueve) días de salario integrado. Que se pagará en el cheque de la siguiente quincena posterior a la presentación de la segunda incapacidad emitida por el IMSS.

CLÁUSULA 44 Bis. - DE LAS INCAPACIDADES EN PERIODO VACACIONAL.- Cuando en un trabajador administrativo se produzca una incapacidad y coincida con algún periodo de vacaciones, éste tendrá derecho a disfrutar de los días hábiles que estuvo incapacitado una vez que desaparezca la incapacidad, para ello, únicamente deberá presentar la licencia al responsable de la dependencia de su adscripción.

CLÁUSULA 45.- LICENCIAS NECESARIAS.-

- a) Las que deban concederse al trabajador, por ser promovido temporalmente al ejercicio de otras funciones; como funcionario público de elección, sin goce de sueldo y las que deben otorgarse al trabajador universitario para el desempeño de comisiones sindicales, con goce de salario integrado. Estas últimas licencias serán por todo el tiempo que dure el ejercicio del puesto o comisión, computándose como tiempo efectivo dentro de los derechos del trabajador;
- b) Las que deban concederse con motivo del ascenso del trabajador a un puesto de confianza en la propia Institución, por todo el tiempo que dure el desempeño de dicho puesto, su duración se computará en los derechos del trabajador; en estos casos, al cesar la función de confianza, el trabajador regresará a su plaza de base con los incrementos y prerrogativas que para dicha plaza se haya obtenido, sin menoscabo de los derechos del trabajador.

- c) A las madres trabajadoras, por un periodo de 6 (seis) días, cuando sus hijos menores de 16 (dieciséis años) estén enfermos, para que sean atendidos durante su convalecencia, previa comprobación de su enfermedad. En los casos de intervenciones quirúrgicas, varicela, sarampión, hepatitis, rubéola y escarlatina, el permiso será por 10 diez días naturales, para lo cual deberá presentarse la constancia médica del IMSS.

CLÁUSULA 46.- LICENCIAS SINDICALES. - La Institución concederá licencia o permiso con goce de salario integrado, previa solicitud escrita del Sindicato, a los trabajadores universitarios que éste proponga en los siguientes casos.

1. A los integrantes del Comité Ejecutivo del Sindicato, por todo el tiempo que dure su gestión y que serán 12 (doce) Secretarías y 2 dos representantes del Sindicato de la Delegación de Uruapan;
2. A otros 7 (siete) trabajadores que realizarán actividades sindicales por el tiempo que se especifique en la solicitud respectiva y de común acuerdo; en la inteligencia de que el permiso no podrá exceder de 3 (tres) días hábiles y sólo se otorgará para comisiones concretas;
3. A los delegados o representantes sindicales delegacionales para que asistan a las asambleas del Consejo General de Delegados, por todo el tiempo que requieran para ello, procurando que sea sin detrimento de sus labores;
4. A los trabajadores que el Sindicato designe como sus representantes en las Comisiones Mixtas que establece este Contrato, por el tiempo necesario para el cumplimiento de su cometido, integrándose dichas comisiones por 3 (tres) miembros de cada parte;
5. Al trabajador que represente al Sector Obrero de la Institución, ante la Junta Especial No. 5 de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado, por todo el tiempo que dure en su encargo, quien continuará prestando sus servicios, obligándose la Institución a dar facilidades para que pueda desempeñar tal función.
6. A 8 (ocho) de los trabajadores integrantes de la Comisión Revisora del Contrato Colectivo de Trabajo, de los cuales 7 (siete) pertenecen a la ciudad de Morelia y 1 a la ciudad de Uruapan; por 35 (treinta y cinco) días naturales previos a la presentación de la petición de revisión y por el tiempo que duren las pláticas y negociaciones relativas, hasta la firma del Convenio de Revisión del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

CLÁUSULA 47.- LICENCIAS PARA ACTIVIDADES SINDICALES.- La Institución se obliga a conceder permiso con goce de salario a sus trabajadores, en los siguientes casos.

1. Cuando se trata de Delegados o Representantes Delegacionales o Departamentales, para cumplir con las Comisiones Sindicales que se les encomienden, así como para tratar los problemas y conflictos de los trabajadores de sus dependencias;

Cuando los representantes delegacionales gocen del permiso correspondiente, para cumplir obligaciones sindicales después de éstas, se les quiera aplicar alguna sanción por el Director o Jefe inmediato, la Institución dejará sin efecto cualquier procedimiento administrativo que se haya realizado en contra de estos representantes;

2. A todos los trabajadores sindicalizados, para asistir a las Asambleas Sindicales Generales, Delegacionales o Departamentales, de carácter ordinario y extraordinario.
3. A aquéllos trabajadores universitarios que deban asistir a los cursos de capacitación sindical previa solicitud suscrita, con una anticipación de 2 (dos) días hábiles, cuyo número se establecerá de común acuerdo por las partes.

CLÁUSULA 48.- MANTENIMIENTO DE OFICINAS SINDICALES. - La Institución se obliga a cubrir los gastos de mantenimiento de las oficinas sindicales, de la ciudad de Morelia, Uruapan y Apatzingán; así como la Casa del Jubilado y Pensionado, con la finalidad de mantenerlas en la situación actual. También cubrirá el importe de energía eléctrica, consumo de agua, telecable y teléfono.

CLÁUSULA 49.- DE LA BIBLIOTECA SINDICAL.- La Institución se obliga a entregar al Sindicato para la formación de la Biblioteca Sindical, 415 (CUATROCIENTOS QUINCE) títulos anuales, de los cuales serán: 175 (ciento setenta y cinco) de cultura general y 150 (ciento cincuenta) de texto, ambos no editados por la Universidad, así como 90 (noventa) ejemplares de los que se editan en la propia institución, debiéndose cumplir con lo anterior dentro de los 30 (treinta) días siguientes a la firma del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

Para el Centro de Capacitación para el Trabajo (CECAP) "Vicente Lombardo Toledano", la Institución se obliga a entregar 50 (cincuenta) títulos anuales, previa entrega del listado bibliográfico.

CLÁUSULA 50.- DE LOS APOYOS A LOS TRABAJADORES. -

La Institución otorgará al sindicato:

- a) El día 23 de mayo de cada año, estímulos económicos a los empleados universitarios en la forma siguiente: con una antigüedad de 10 (diez) años, el pago de \$2,760.00 (DOS MILSETECIENTOS SESENTA PESOS 00/100 M.N.) y Diploma; con una antigüedad de 15 (quince) años, \$3,180.00 (TRES MIL CIENTO OCHENTA PESOS 00/100 m.n.) y diploma; con una antigüedad de 20 (veinte) años, \$3,540.00 (TRES MIL QUINIENTOS CUARENTA PESOS 00/100 M.N.) y Diploma; y con 25 (veinticinco) años de antigüedad \$4,375.00 (CUATRO MIL TRESCIENTOS SETENTA Y CINCO PESOS 00/100 M.N.) y Diploma;
- b) A las madres trabajadoras: la cantidad de \$3,400. 00 (TRES MIL CUATROCIENTOS PESOS 00/100 M.N.) agregados al cheque o sueldo de la segunda quincena del mes de abril.
- c) La Institución se obliga a pagar a los trabajadores administrativos un 3.59% (tres punto cincuenta y nueve por ciento) mensual, sobre el Sueldo Base, Fondo de Ahorro y Vida Cara, vigente al 31 de diciembre del 2023 (dos mil veintitrés); por concepto de Ayuda para Útiles Escolares.
- d) La Institución proporcionará anualmente a los trabajadores sindicalizados, en la primera quincena de julio, el material de buena calidad que a continuación se describe.

FACULTAD DE QUÍMICO FARMACOBIOLOGÍA: para el personal de laboratorio 10 (diez) goggles y 4 (cuatro) mascarillas industriales.

DEPARTAMENTO DE CULTURA FÍSICA Y DEPORTE: (intendente general): 2 pares de botas, 2 pares de botas de hule, 2 batas, 50 cubre bocas quirúrgico y 3 pares de guantes de plástico;

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES QUÍMICO-BIOLÓGICAS: (contacto con reactivos): 2 pares de botas, 2 batas, 2 cubre bocas de plástico, 50 cubre bocas quirúrgicos, 3 pares de guantes de plástico, 3 pares de guantes de nitrilo;

FACULTAD DE BIOLOGÍA: (contacto con reactivos): 2 pares de botas, 2 batas, 2 cubre bocas de plástico, 50 cubre bocas quirúrgico, 3 pares de guantes de plástico;

OTRAS DEPENDENCIAS: (intendente general): 2 pares de calzado, 2 batas, 50 cubre bocas quirúrgicos, 3 pares de guantes de plástico;

AUXILIAR DE INTENDENCIA: 2 batas, 50 cubre bocas quirúrgico, 3 pares de guantes de plástico y 1 (un) par de botas para Auxiliar de Intendencia que

realicen funciones de limpieza o aseo de baños, mediante listado a solicitud y firmado por el Director y Delegado Seccional de cada Dependencia;

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS: 2 batas, 200 cubre bocas quirúrgicos, 3 (tres) pares de guantes quirúrgicos, 75 (setenta y cinco) fajas para trabajo pesado y 5 (cinco) pares de guantes de nitrilo;

ASUNTOS ESTUDIANTILES: (cocineras, cocineros): 3 pares de calzado, 3 batas, 1 chamarra, 250 cubre bocas quirúrgicos, 30 pares de guantes de plástico, 1 faja para trabajo pesado (P/persona), 4 mandiles de hule, 3 turbantes;

PERSONAL DE EDITORIAL (hombres): 1 par de botas dieléctricas, 2 batas, 1 faja para trabajo pesado; (Mujeres): 1 par de botas dieléctricas, 2 batas, 1 faja para trabajo pesado, 2 mandiles de hule y 2 mandiles de tela;

DIRECCION DE ADQUISICIONES DE BIENES Y SERVICIOS: 2 pares de botas dieléctricas (industrial), 2 batas, 2 pares de guante tipo CFE, 2 fajas para trabajo pesado;

LIBRERIA UNIVERSITARIA: 2 batas, 4 cubre bocas de plástico, 2 fajas para trabajo pesado, 50 (cincuenta) pares de guantes de látex.

CENTRO DE INFORMACIÓN, ARTE Y CULTURA (CIAC), para el personal de intendencia: 2 (dos) pares de botas de hule, 2 (dos) overoles y/o camisolos y pantalones y 1 (una) faja de trabajo pesado.

FAC. DE ECONOMÍA: 7 fajas industriales y 7 pares de botas de hule.

e) Del mismo modo, proporcionará anualmente, 60 días después de la firma del Contrato Colectivo de Trabajo, a los trabajadores que se especifican, el material que se describe ahí mismo.

CAMARÓGRAFO: 2 chalecos de reportero y 1 chamarra;

TÉCNICO EN MANTENIMIENTO DE EQUIPO DE CÓMPUTO: 2 batas de manga larga, 50 cubre bocas quirúrgicos, 1 par de guantes tipo CFE;

MÉDICO ENCARGADO DE LA RAMA DE LA MEDICINA: 2 batas de manga larga, 50 cubre bocas quirúrgicos, 100 guantes quirúrgicos;

TÉCNICO MECÁNICO Y AUXILIAR MECÁNICO: 2 pares de botas industriales, 2 overoles o camisolos y pantalones, 1 faja para trabajo pesado;

ENCARGADO DE ANFITEATRO: 2 pares de botas anti derrapantes, 2 overoles o camisolos y pantalones, 1 faja para trabajo pesado, 1 impermeable, 50 (cincuenta) pares de guantes de látex, 1 (una) chamarra, 50 pares de guantes de látex y 5 cubre bocas industriales;

TÉCNICO QUIRÚRGICO: 2 pares de botas, 2 overoles o camisolos y pantalones, 50 cubre bocas quirúrgicos, 50 guantes quirúrgicos;

CHOFER: 1 par de botas, 1 overol o camisola y pantalón, 1 chamarra, 1 impermeable;

JARDINEROS: 2 pares de botas, 1 par de botas de hule, 2 overoles o camisolos y pantalones, 1 chamarra, 3 pares de guantes tipo CFE, 1 faja para trabajo pesado, 1 impermeable, 1 goggles, 2 (dos) sudaderas, 2 (dos) gorras tipo forestales, 1 caja de cubrebocas;

ENCARGADOS DE TEATRO TRAMOYISTA: 2 pares de botas industriales, 2 overoles o camisolos y pantalones, 2 pares de guantes tipo CFE.

TÉCNICO EN MANTENIMIENTO ELÉCTRICO: 2 pares de botas dieléctricas, 2 overoles 6 camisolos y pantalones, 4 pares de guantes tipo CFE y 1 chamarra.

VELADOR, VIGILANTE: 2 pares de botas, 3 overoles o camisolos y pantalones, 1 chamarra, 1 impermeable, 1 forniture, 1 gorra, 1 lámpara, 1 tolete, gas lacrimógeno;

TÉCNICO EN MANTENIMIENTO FAC DE ING. MECÁNICA: 2 pares de guantes tipo CFE, 2 pares de botas dieléctricas, 1 bata manga larga, 1 faja para trabajo pesado, 2 overoles o camisolos y pantalones, 1 chamarra;

POSTA VETERINARIA, Y APATZINGÁN, (trabajador de campo): 2 pares de botas, 1 par de botas de hule, 2 overoles o camisolos y pantalones, 1 chamarra, 50 cubre bocas quirúrgicos, 1 faja para trabajo pesado, 2 impermeables, 1 mascarilla tipo industrial (trabajador de molino), 2 pares de guantes tipo CFE., (para el sector agrícola) 1 gorra, 1 overol o camisola, 1 pantalón, 1 chamarra, 1 goggle y 25 cubrebocas;

URUAPAN: (trabajador de campo): 2 pares de botas, 1 par de botas de hule, 2 overoles o camisolos y pantalones, 1 chamarra, 50 cubre bocas quirúrgicos, 1 faja para trabajo pesado, 2 impermeables, 1 mascarilla tipo industrial (trabajador de molino), 2 pares de guantes tipo CFE., (para el sector agrícola) 1 gorra, 1 overol o camisola, 1 pantalón, 1 chamarra;

ARCHIVO GENERAL: 2 batas manga larga, 2 cubre bocas de plástico, 200 cubre bocas quirúrgicos, 100 guantes quirúrgicos, 2 fajas para trabajo pesado;

DEPARTAMENTO DE TITULACIÓN: 3 batas de manga larga, 1 cubre bocas de plástico, 100 cubre bocas quirúrgicos, 50 guantes quirúrgicos, 5 fajas para trabajo pesado;

BELLAS ARTES: 1 par de botas, 2 overoles o camisolas y pantalones;

ESCUELA DE ENFERMERÍA Y SALUD PÚBLICA: 2 pares de botas, 1 par de goggles, 3 fajas para trabajo pesado y 3 pares de guantes de tipo CFE;

RADIO NICOLAITA: 2 chalecos de reportero (para quien realice esta función).

LABORATORIO DE CONSERVACIÓN Y RESTAURACIÓN, BIBLIO-HEMEROGRÁFICA Y ACERVO ANTIGUO: 2 batas de manga larga de algodón, 4 cubre bocas industriales, 5 pares de guantes quirúrgicos, 2 pares de botas con casquillo;

PATRIMONIO UNIVERSITARIO: 2 pares de guantes tipo CFE., y 2 pares de botas industriales (para los cargadores del almacén);

CAMPUS DE CIUDAD HIDALGO: 2 pares de botas tipo industrial, 1 chamarra;

CAMPUS DE LÁZARO CARDENAS: 2 pares de botas tipo industriales;

JARDIN BOTÁNICO: 1 par de botas industriales;

NG. EN TEC. DE LA MADERA: 1 par de botas para un trabajador administrativo.

f) La Universidad hará las gestiones necesarias para que sus trabajadores obtengan automóviles a precio de gobierno; así mismo, hará las gestiones de crédito ante empresas comerciales, para la compra de equipo de cómputo de los trabajadores para descontar de la nómina en doce meses sin intereses, previo presupuesto que presente el trabajador ante la Secretaría Administrativa.

g) La Institución entregará mensualmente a cada trabajador sindicalizado, en concepto de Ayuda Sindical la cantidad de \$3,000.00 (TRES MIL PESOS 00/100 M.N.).

h) La Institución gestionará conjuntamente con el Sindicato ante las autoridades correspondientes, bonos para la leche y tortillas para todos los trabajadores sindicalizados. Así mismo, la Institución entregará en forma mensual una despensa con los siguientes artículos:

2 botellas con aceite vegetal comestible de 946 ml. marca Nutrioli, 2 bolsas con frijol crudo, en presentación de 1 kg., 2 bolsas con arroz crudo, en presentación de 1 kg., 3 bolsas con azúcar estándar, en presentación de 1 kg., 3 paquetes con papel sanitario en presentación de 4 rollos cada uno, de 390 hojas marca Regio, 3 latas con atún en aceite en presentación de 140 gramos marca Dolores, 1 bolsa con lenteja cruda marca hacendado, en presentación de 1 kg., 2 latas con leche evaporada en presentación de 360 grs. marca Carnation Clavel, 1 sobre con leche en polvo en presentación de 460 grs. marca Carnation Clavel, 1 paquete de chocolate en polvo en presentación de 400 grs. marca Cal-ctose, 4 paquetes con sopa de pasta en presentación de 200 gramos, cada uno marca La Moderna, 1 lata con chiles jalapeños en escabeche en presentación de 380 grs. marca la Morena o San Marcos, 1 empaque individual con pasta dental en presentación de 150 ml- marca Colgate, 1 jabón de tocador de 160 grs, marca Neutro Balance o Escudo, un paquete con servilletas de papel en hoja sencilla en presentación de 250 pzs. marca Lys, 1 pieza con detergente líquido en presentación de 300 mls. marca Salvo; 1 pieza con jabón líquido para ropa en presentación de 830 mls. marca Mas Color, 1 pieza de jabón líquido para ropa en presentación de 1 Lt. marca Ariel, 1 paquete de hojuelas de maíz, en presentación de 530 grs., marca Kellogg's; 1 frasco con café soluble en presentación de 42 grs. marca Nescafé, 3 paquetes con huevos en presentación de 12 piezas, cada uno, marca San Juan, 5 litros de leche entera en presentación Tetra Pack de 1 lt. marca Alpura, un frasco con mayonesa en presentación de 190 grs. marca McCormick o la Costeña, 1 envase con suavizante para ropa en presentación de 850 mls. marca Suavitel; 1 lata con ensalada de verduras en presentación de 220 grs. marca Clemente Jacques, 1 envase con limpiador multiusos en presentación de 1lt. marca Fabuloso, 1 lata con atún en agua en presentación de 140 grs. marca Dolores, 2 paquetes con pasta de Sémola de Trigo en presentación de 200 grs., marca La Moderna.

- i) La Institución se obliga a pagar a todos sus trabajadores 5 (cinco) días de salario integrado, por concepto de días diferenciales, cuando se trate de años no bisiestos y 6 (seis) en años bisiestos, dicho pago se efectuará en la primera quincena de agosto en nómina normal.
- j) La Institución otorgará un 3.0% (tres punto cero por ciento) a prestaciones fijas no ligadas al salario, sobre el monto del Sueldo Base, Fondo de Ahorro y Vida Cara, que se percibía al 31 de diciembre del 2023 (dos mil veintitrés) por concepto de Apoyo Familiar.
- k) La Institución se obliga a pagar el total de la cuota del IMSS de los trabajadores administrativos que se jubilen.

l) Para dar cumplimiento a la obligación de proporcionar a los trabajadores administrativos casas habitación cómodas e higiénicas, la Institución seguirá cubriendo al INFONAVIT la cuota del 5.0% (cinco punto cero por ciento) para el Fondo de Ahorro de los trabajadores y el 2.0% (dos punto cero por ciento) para el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), en los términos de la Ley respectiva.

m) Se constituirá una Aportación de Depósito por parte de los trabajadores administrativos, con un 6.5% (seis punto cinco por ciento) del sueldo tabular vigente al 31 de diciembre del 2023 (dos mil veintitrés), por cada trabajador que lo solicite, por sí o a través del Sindicato, al cual se sumará una aportación de igual monto por parte de la Universidad. La cantidad que dé la estricta suma de los dos depósitos se entregará al trabajador el 15 (quince) de agosto de cada año. Esta prestación es fija y no ligada al salario, el que no constituirá ningún otro efecto económico que el de su propia percepción, ni efecto cual ninguno para el monto de su jubilación posterior.

CLÁUSULA 50 BIS.- DE LOS APOYOS AL SINDICATO.

La institución otorgará al sindicato:

- a) La cantidad de \$177,000.00 (CIENTO SETENTA Y SIETE MIL PESOS 00/100 M.N.), para sufragar los gastos del Día del Empleado Universitario;
- b) La cantidad de \$22,000.00 (VEINTIDÓS MIL PESOS 00/100 M.N.) para gastos de su Aniversario que le entregará a más tardar en el mes de julio.
- c) La cantidad de \$71,000.00 (SETENTA Y UN MIL PESOS 00/100M.N.) anualmente para cursos de Orientación Sindical, se entregará el 50% (cincuenta por ciento) el 31 de enero y el 50% (cincuenta por ciento) restante el 31 de mayo;
- d) La suma de \$32,000.00 (TREINTA Y DOS MIL PESOS 00/100 M.N.), anualmente para gastos de la Secretaría del Interior, el 50% (cincuenta por ciento) el 15 de marzo y el restante el 30 de julio;
- e) El 100% (cien por ciento) del costo del órgano de prensa del Sindicato, conforme al presupuesto que se presente previamente y se autorice por la Institución;
- f) Treinta días antes de la fecha, la suma de \$130,000.00 (CIENTO TREINTA MIL PESOS 00/100 M.N.) anualmente para la adquisición de regalos que se entregarán a las madres el Día 10 de Mayo en el festival que con este motivo se realiza;

g) En la segunda quincena de agosto, la cantidad de \$124,000.00 (CIENTO VEINTICUATRO MIL PESOS 00/100 M.N.) para la adquisición de material escolar para los hijos de los trabajadores administrativos sindicalizados;

h) La suma de \$71,000.00 (SETENTA Y UN MIL PESOS 00/100 M.N.) anualmente para gastos de la Secretaría de Relaciones Exteriores, el 50% (cincuenta por ciento) el 15 de febrero y el restante el 30 de junio;

i) El importe anual del impuesto predial que originen los bienes inmuebles del Sindicato;

j) La cantidad de \$95,000.00 (NOVENTA Y CINCO MIL PESOS 00/100 M.N.), para la Secretaría de Deportes, en un término de 30 (treinta) días a partir de la firma del presente contrato, así mismo, la Institución realizará gestiones para que se otorguen descuentos en eventos deportivos;

k) La Institución previa solicitud del Sindicato, facilitará con los horarios que de común acuerdo se fijen, los espacios físicos de la Institución, que se requieran para la realización de actividades culturales y recreativas de los trabajadores sindicalizados, así mismo otorgará un apoyo de \$5,000.00 (CINCO MIL PESOS 00/100 M.N.) mensuales para el pago de honorarios de los entrenadores e instructores de los equipos representativos del Sindicato;

l) La Institución entregará al Sindicato para el Fomento y Promoción de la Cultura, la cantidad de \$77,000.00 (SETENTA Y SIETE MIL PESOS 00/100 M.N.) en un término de 30 (treinta) días contados a partir de la firma del presente contrato. Así mismo la Institución realizará gestiones para que se otorguen descuentos en eventos culturales;

m) La Institución se compromete a cubrir los honorarios de los instructores que impartan los cursos de secundaria y bachillerato abiertos que organice el Sindicato para el personal administrativo sindicalizado;

n) La Institución se compromete a gestionar ante el IMSS, la creación de una Unidad Médica de consulta familiar, para la atención del Personal Administrativo;

ñ) La Institución y el Sindicato se comprometen a aportar en partes iguales la cantidad de \$60,000.00 (SESENTA MIL PESOS 00/100 M.N.) mensuales, para integrar un Fondo de Ahorro para el Retiro del Trabajador Administrativo Sindicalizado;

Para la correcta administración de dicho Fondo de Ahorro, la Institución y el Sindicato, establecerán el Fideicomiso correspondiente.

o) La Universidad se obliga a solicitud del Sindicato, a proporcionar la siguiente información:

1. Relación de las plazas administrativas de base, desglosadas por dependencia, indicando categoría, nivel y percepciones integradas; sujeto todo lo anterior al mejoramiento del sistema de información; y

2. Presupuesto anual de la Universidad, aprobado por el H. Consejo Universitario, destinado al pago de servicios personales, dentro de los 10 (diez) días siguientes a la fecha de su publicación.

p) La Institución otorgará al Sindicato la cantidad de \$58,500.00 (CINCUENTA Y OCHO MIL QUINIENTOS 00/100 M.N.) para apoyo de los gastos que origine la Secretaría de Organización y Propaganda.

q) La cantidad de \$32,000.00 (TREINTA Y DOS MIL PESOS 00/100 M.N.) para gastos de la Secretaría de Prestaciones Sociales, se entregará el 50% (cincuenta por ciento) el 15 de febrero y el restante el 30 de junio;

r) La cantidad de \$32,000.00 (TREINTA Y DOS MIL PESOS 00/100 M.N.) para los gastos de la Secretaría de Jubilaciones y Pensiones, se entregará el 50% (cincuenta por ciento) el 15 de febrero y el restante el 30 de junio;

s) La Institución entregará quincenalmente al sindicato lo equivalente a 1 (una) plaza de Asesor Jurídico y 2 (dos) plazas de Auxiliar Jurídico, para servicio exclusivo del SUEUM, que este cubrirá a las personas que designe.

CLÁUSULA 51.- DE LOS APARATOS ORTOPÉDICOS.- En todos los casos que por prescripción médica del IMSS, o médico particular designado por la Institución, los trabajadores requieran el uso de anteojos, zapatos y aparatos ortopédicos, auditivos, silla de ruedas, prótesis, así como el mantenimiento y reparación de éstos y los demás que se requieran por otras enfermedades, la Institución los proporcionará gratuitamente y de buena calidad. La Universidad gestionará ante las Instituciones de asistencia pública el otorgamiento de tales aparatos al cónyuge e hijos de los trabajadores y establecerá un convenio con médicos particulares para que otorguen descuentos en sus servicios al cónyuge, hijos y a los padres de los mismos.

En los casos en que los médicos del IMSS prescriban como indispensable el uso de lentes de contacto, la Institución pagará íntegramente su importe.

CLÁUSULA 52.- DE LA TITULARIDAD PARA OCUPAR VACANTES.- Las plazas de nueva creación, vacantes y suplencias serán cubiertas por persona por

personas a propuesta del Sindicato comprometiéndose la Institución a comunicar al Sindicato cuando de las referidas plazas se trate, inmediatamente de creadas éstas o de que queden vacantes, a fin de que se proceda a realizar las propuestas necesarias, disponiendo de cinco días hábiles para cumplir con la propuesta y en caso de omisión la Institución ejercerá su derecho.

Cuando la Universidad contrate trabajadores contraviniendo el procedimiento establecido en esta cláusula, será responsable de los créditos laborales que resulten a favor de tales los trabajadores indebidamente contratados, con independencia de que el Sindicato solicite la separación laboral de éstos.

Las plazas de base ya ejercidas, en ningún caso podrán dejar de ejercerse por decisión unilateral de la Institución.

Queda prohibido utilizar trabajadores meritorios.

La Institución se compromete a comunicar al Sindicato a través de la Secretaría Administrativa, del personal que presta su Servicio Social en la Universidad, precisando la dependencia y tiempo en que realizará dicha actividad. En el entendido de que este personal no generará ningún tipo de relación laboral de trabajo y tampoco rebasará, salvo casos justificados el número de trabajadores de base contratados en ese centro de trabajo.

CLÁUSULA 52 Bis. DE LAS FUNCIONES CONTRATADAS. - La Institución no podrá modificar las funciones contratadas de ningún trabajador administrativo, sin aprobación de la Comisión Mixta de Tabuladores o autorización del propio trabajador.

CLÁUSULA 53.- DEL PAGO POR DEFUNCIÓN.- En caso de defunción de un trabajador administrativo, activo o que haya dejado de prestar sus servicios por jubilación o pensión, la universidad entregará por concepto de pago de defunción y sepelio; 9 (nueve) meses con 15 (quince) días de salario integrado a los que hubiesen tenido una antigüedad menor de 10 (diez) años de servicio; 10 (diez) meses con 15 (quince) días de salario integrado a los que hubiesen tenido una antigüedad de 10 (diez) a 20 (veinte) años de servicio; 11 (once) meses con 15 (quince) días de salario integrado a los que hubiesen tenido más de 20 (veinte) años de servicios. El pago de defunción y sepelio deberá hacerse a su beneficiario o beneficiarios y en ausencia de él o de ellos al que la Autoridad Laboral determine.

Consecuentemente la Institución les otorgará la suma de \$17,000.00 (DIECISIETE MIL PESOS 00/100 M.N.) por concepto de Seguro de Vida adicional al general que está pactado en la cláusula 54.

La Institución proporcionará una ayuda económica por el fallecimiento del cónyuge o hijos que dependan económicamente del trabajador consistente en 8 (ocho) meses con 20 (veinte) días del salario integrado que perciba y 7 (siete) días de permiso con goce de sueldo.

La Institución otorgará un permiso con goce de sueldo por 5 (cinco) días hábiles, a sus trabajadores por el fallecimiento del padre y/o madre dicho permiso no tendrá efecto alguno para el pago de estímulo de puntualidad.

CLÁUSULA 54.- DEL SEGURO DE VIDA. - La Institución cubrirá prima de seguro de vida por la suma de \$220,000.00 (DOSCIENTOS VEINTE MIL PESOS 00/100 M.N.), en caso de muerte del trabajador. Suma que se entregará a él o los beneficiarios que éste designe, y a falta de éstos a los que designe la autoridad laboral correspondiente. En un plazo máximo de 15 (quince) días naturales a partir de que se entregue la documentación correspondiente por parte de los beneficiarios.

CLÁUSULA 55.- DE LAS BECAS. - La Institución otorgará 380 (trescientas ochenta) becas para el ciclo escolar 2024/2025, para que las disfruten los hijos de los trabajadores afiliados al SUEUM, o sus dependientes económicos, siempre que se trate de alumnos regulares. Para alumnos que tengan un promedio igual o mayor de 8 (ocho) se incrementará dicha beca en \$600.00 (SEISCIENTOS PESOS 00/100 M.N.), para alumnos que tengan un promedio igual o mayor de 9 (nueve) se incrementará dicha beca en \$700.00 (SETECIENTOS PESOS 00/100 M.N.) y para los que tengan un promedio de 10 (diez), el apoyo adicional será de \$1,450. 00 (UN MIL CUATROCIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.). La autoridad universitaria se compromete a gestionar 175 (ciento setenta y cinco) becas del Programa Federal "Bienestar Benito Juárez", en un plazo no mayor de 30 (treinta) días, a partir de la firma del presente contrato, para los hijos de los trabajadores del SUEUM que estudien primaria o secundaria, así como, bachillerato o nivel técnico medio que no ofrezca la Universidad y que demuestren ser alumnos regulares. En caso de fallecimiento del trabajador, los hijos mientras sigan siendo alumnos de la Universidad, seguirán gozando de esta prestación.

CLÁUSULA 56.- DE LAS CONDONACIONES. - La Institución condonará a sus trabajadores y dependientes económicos que ingresen como alumnos a dicha Casa de Estudios, el importe de su inscripción y cualquier otra cuota que origine su condición alumno regular a Preparatoria, Nivel Técnico, Licenciatura, incluyendo los cursos propedéuticos, de inducción y cuotas de recuperación establecidas por los Consejos Técnicos de las Escuelas y Facultades. Además, todos aquellos conceptos que correspondan a la propia Universidad, más no derechos de terceros.

A los trabajadores administrativos se les condonará también las cuotas de inscripción a los posgrados que ofrezca la Institución, además los derechos de la Universidad en caso de titulación de éstos; para el caso de los hijos de los trabajadores administrativos, la Institución condonará su inscripción de alumno regular siempre que el Sindicato justifique la necesidad en la solicitud respectiva.

En caso de fallecimiento del trabajador o trabajadora, los hijos, mientras sigan siendo alumnos regulares, seguirán gozando de estas prestaciones.

Para tener derecho a estas prestaciones, los beneficiarios deberán acreditar su inscripción y conservar su carácter de alumno regular.

La Institución condonará el pago del 100% (cien por ciento) de la emisión de la hoja de servicios que emite la Institución. Asimismo, condonará el pago de la reposición de la Credencial de Empleado que emite la Dirección de Personal, por una vez al año los dos conceptos.

CLÁUSULA 57.- DE LA GRATIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD.- La Institución se obliga a cubrir a los trabajadores sindicalizados que se pensionen, a los que renuncien y a los jubilados, independientemente de cualquier otra prestación a la que tengan derecho, una gratificación en atención a su antigüedad, conforme a la siguiente tabla:

- a) De 5 (cinco) años un día y hasta 10 (diez) años de servicio, 3 (tres) meses de salario integrado;
- b) De 10 (diez) años un día y hasta 15 (quince) años de servicio, 4 (cuatro) meses de salario integrado;
- c) De 15 (quince) años un día y hasta 20 (veinte) años de servicio, 5 (cinco) meses de salario integrado;
- d) De 20 (veinte) años un día y hasta 24 (veinticuatro) años de servicio, 6 (seis) meses de salario integrado; y
- e) El importe de 6 (seis) meses con 15 (quince días) de salario integrado al momento de jubilarse.

En el caso de los trabajadores que se pensionen y reciban el beneficio señalado de conformidad con su antigüedad, al jubilarse se les otorgará la diferencia que resulte al inciso e) de esta cláusula.

CLÁUSULA 58.- DEL RECONOCIMIENTO A LA SUPERACIÓN PERSONAL DE LOS TRABAJADORES.- La Institución dará facilidades a los trabajadores que estudien,

para asistir a sus clases, sin afectar el servicio. Así mismo les proporcionará gratuitamente, los libros de texto que edita y que los trabajadores necesiten durante el año que cursen, asignándoles una jornada de trabajo compatible con sus horarios de estudiantes. Para los trabajadores que estudien la carrera de Médico Cirujano y Partero que estén realizando su internado, si sus horarios de estudiantes no son compatibles con su jornada de trabajo, la Universidad concederá licencia sin goce de sueldo. Así mismo otorgará como ayuda para la compra de libros a los trabajadores que estudien el Nivel Técnico o Bachillerato \$4,400.00 (CUATRO MIL CUATROCIENTOS PESOS 00/100 M.N.); la Licenciatura \$4,450. 00 (CUATRO MIL CUATROCIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.) y el Posgrado \$4,500. 00 (CUATRO MIL QUINIENTOS PESOS 00/100 M.N.), cantidad que se entregará al momento de demostrar su inscripción. Para el caso de los trabajadores que estudien en el Departamento de Idiomas, éstos deberán demostrar y conservar su calidad de alumnos regulares.

CLÁUSULA 58 Bis.- BONO PARA LA SUPERACIÓN PERSONAL.- Con el objeto de impulsar la superación personal de los trabajadores, se otorgará un bono consistente en 11 (once) días de salario tabular, el cual se pagará en la primera quincena del mes de agosto.

CLÁUSULA 59.- DE LA GUARDERÍA.- La Institución, se compromete a cubrir las aportaciones necesarias para que el Instituto Mexicano del Seguro Social preste el servicio de guardería para los hijos de las trabajadoras del Sindicato de 45 (cuarenta y cinco) días hasta 6 (seis) años de edad y hará gestiones ante dicha Institución para que se establezca una guardería en el área cercana al lugar de la prestación del servicio.

CLÁUSULA 60.- DE LA AYUDA PARA LA GUARDERÍA.- La Institución se obliga a pagar a los trabajadores administrativos, un 3.0%, (tres punto cero por ciento), mensual sobre el Sueldo Base, Fondo de Ahorro y Vida Cara que se percibía al 31 de diciembre del 2023 (dos mil veintitrés), por concepto de Ayuda para Guardería.

CLÁUSULA 61.- DE LA PROTECCIÓN JURÍDICA DEL TRABAJADOR.- Cuando un trabajador que manejando un vehículo del Sindicato, de la Institución o propio, en la realización de un servicio a la Universidad o al Sindicato y facultado por las Autoridades de las Dependencias, sufra un accidente, la Universidad lo defenderá sin costo alguno a través de su Departamento Jurídico, pagará la fianza, los daños propios y de terceros, excepto cuando el trabajador se encuentre en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o enervantes al ocurrir el accidente. Salvo que en este último caso exista prescripción médica.

Cuando un trabajador universitario se encuentre prestando sus servicios y obre en defensa propia o de los intereses de la Institución y que por ello sea sujeto a proceso penal, la Institución tendrá la obligación de pagar los salarios con

todos los aumentos y mejoras que se presenten, independientemente del sentido de la resolución del juicio, comprometiéndose a la Institución mediante su Departamento Jurídico, a defender sin costo alguno a estos trabajadores y proporcionar los elementos que le permitan obtener su previa libertad bajo caución en caso de que ésta proceda.

CLÁUSULA 62.- ACTIVIDADES CULTURALES Y DEPORTIVAS. - La Universidad colaborará con el Sindicato en la organización de actividades culturales y deportivas, a través del personal técnico de Educación Física y Extensión Universitaria, teniendo prioridad de acceso sobre otros sectores ajenos a la Universidad a las instalaciones deportivas y culturales de dicha Casa de Estudios.

CLÁUSULA 63.- DEL DESCUENTO EN LA LIBRERÍA UNIVERSITARIA. - La Institución se obliga a conceder al personal administrativo que adquiera libros y artículos, que se expendan en la Librería Universitaria, un descuento del 25% (veinticinco por ciento) y un 40% (cuarenta por ciento) en los libros, manuales de prácticas, prácticas de laboratorio y folletos que edite esta Casa de Estudios, independientemente de la dependencia universitaria en que se expendan. Así mismo a conceder crédito para la adquisición de libros en la Librería Universitaria hasta por un mes de salario, que les serán descontados en forma proporcional en las siguientes doce quincenas.

La Institución y el Sindicato harán las gestiones necesarias para que el personal administrativo obtenga descuentos en las principales librerías de la ciudad, previa identificación.

CLÁUSULA 64.- DE LA DOTE MATRIMONIAL.- La Institución otorgará por este concepto 60 (sesenta) días de salario integrado y 6 (seis) días hábiles de descanso, a los trabajadores sindicalizados que contraigan matrimonio por una sola vez.

CLÁUSULA 65.- DEL TRANSPORTE.- La Institución se obliga a gestionar del C. Gobernador del Estado las tarjetas o permisos de autorización para que hagan uso gratuito del transporte del servicio urbano, para todos aquellos trabajadores del sindicato que lo necesiten, a fin de trasladarse a las dependencias, de la Institución donde presten sus servicios y para regresar a sus hogares. Para esta cuestión se coadyuvará con la Universidad, por conducto de los dirigentes sindicales.

La institución cubrirá a sus trabajadores administrativos el importe del 3.0% (tres punto cero por ciento) mensual, sobre el Sueldo Base, Fondo de Ahorro y Vida Cara, que percibían, al 31 de diciembre del 2023 (dos mil veintitrés), como Ayuda para Transporte.

CLÁUSULA 66.- APOYOS A LAS OFICINAS SINDICALES.-La universidad entregará al sindicato: 2 laptop HP 240 G4, Intel Core i3,8GB,14" Windows 10;6 computadoras HP 280 ST, procesador Core i3,4GB RAM, disco duro de 50 GB, Windows 10 pro y monitor HP V193, 18.5"; 4 impresoras Epson L220; 3 impresoras HP Laserjet pro M402DW; y , 1 cafetera grande de (50 tazas). Dos suscripciones a diarios nacionales, dos suscripciones a diarios locales, una suscripción a la revista proceso, y la suscripción a un diario nacional para el área de Uruapan.

CLÁUSULA 67.- DE LA TIENDA DE CONSUMO. - La Institución y el Sindicato se obligan a realizar conjuntamente las gestiones necesarias para el establecimiento de una tienda de consumo al servicio de los trabajadores universitarios.

CLÁUSULA 68.- DEL MANTENIMIENTO DE EQUIPO. - La Institución pagará los gastos de mantenimiento de las unidades de transporte del Sindicato y adquirirá de inmediato un Seguro para los vehículos de cobertura amplia. Así mismo pagará los gastos de mantenimiento del equipo de cómputo, de fotocopiado, impresión y máquinas de escribir y demás equipo de que dispone el Sindicato.

CLÁUSULA 69.- DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES. - De conformidad con el Capítulo III-bis, en relación con el Artículo 153-A al 153-X de la Ley Federal del Trabajo, todos los trabajadores universitarios tienen derecho a que su empleador les proporcione los elementos de capacitación y adiestramiento en su trabajo, que les permita elevar su productividad y su nivel de vida. La Institución conjuntamente con el Sindicato se comprometen en un término no mayor de 15 (quince) días a la firma de este Contrato, a elaborar un Programa de Capacitación y Adiestramiento e implementarlo de acuerdo a las posibilidades económicas de la Institución. También analizará la posibilidad de creación del Centro de Capacitación y Adiestramiento.

CLÁUSULA 70.- DIA DE REYES. - La Institución se obliga a entregar a cada trabajador sindicalizado, la cantidad de \$2,000.00 (DOS MIL PESOS 00/100 M.N.), como ayuda para la compra de regalos de Día de Reyes, los cuales serán incluidos en el cheque de la segunda quincena del mes de diciembre. La cual les será entregada a todos los trabajadores afiliados al SUEUM que se encuentren prestando sus servicios a la fecha que se otorgue esta prestación.

CAPÍTULO X

DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

CLÁUSULA 71.- DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES. - Los derechos de los trabajadores universitarios son irrenunciables y en ningún caso podrán ser inferiores a los otorgados por este Contrato Colectivo de Trabajo, por la Constitución general de la República y por la Ley.

CLÁUSULA 72.- DEL TRABAJO CONTRATADO. - Los trabajadores universitarios sólo están obligados a realizar el trabajo contratado y tienen derecho a conservar su adscripción de dependencia, su horario de trabajo y los días de descanso semanal, previo acuerdo entre las partes y sólo podrán ser cambiados con su consentimiento conforme al presente contrato y al Reglamento Interior de Trabajo.

CLÁUSULA 73.- DE LA JUBILACIÓN. - Los trabajadores universitarios activos, pasarán a la categoría de jubilados, de manera vitalicia en los siguientes casos:

- I. Con goce de salario integrado, y todas las prestaciones estipuladas en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, cuando reúnan cualquiera de los siguientes requisitos, al 18 de marzo de 2020:
 1. Tengan o hayan cumplido una antigüedad de 25 (veinticinco) años al servicio de la Institución;
 2. Cuando por prescripción médica el trabajador esté imposibilitado para continuar en servicio activo, la Institución pagará el complemento de la pensión y el Instituto Mexicano del Seguro social la otra, y transcurridos los 25 (veinticinco) años al 18 de marzo de 2020, gozará de dicha jubilación.

Las personas que, al 18 de marzo de 2020 se encuentran jubiladas por la Universidad, conservan las condiciones de su jubilación al momento de su retiro.

- II. Aquellos trabajadores con menos de 25 años al 18 de marzo de 2020, con goce de salario integrado y todas las prestaciones estipuladas en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, siempre y cuando cumplan con las siguientes variables:
 - a) La edad biológica mínima para jubilarse será de 50 (cincuenta) años cumplidos, por cada año que falte para alcanzar la jubilación, se incrementará gradualmente 2 (dos) meses hasta un máximo 53 años.
 - b) El tiempo efectivo laborado mínimo para jubilarse será de 25 (veinticinco) años cumplidos, por cada año que falte para alcanzarlos, se incrementará gradualmente 2 (dos) meses.

Lo anterior, de acuerdo a la siguiente tabla:

Años efectivos laborados	Tiempo laborado efectivo para jubilarse	Edad biológica para jubilarse
0 años a 11 meses, 29 días	29 años, 2 meses	53 años
1 año a 1 año, 11 meses, 29 días	29 años	53 años
2 años a 2 años, 11 meses, 29 días	28 años, 10 meses	53 años
3 años a 3 años, 11 meses, 29 días	28 años, 8 meses	53 años
4 años a 4 años, 11 meses, 29 días	28 años, 6 meses	53 años
5 años a 5 años, 11 meses, 29 días	28 años, 4 meses	53 años
6 años a 6 años, 11 meses, 29 días	28 años, 2 meses	53 años
7 años a 7 años, 11 meses, 29 días	28 años	53 años
8 años a 8 años, 11 meses, 29 días	27 años, 10 meses	52 años, 10 meses
9 años a 9 años, 11 meses, 29 días	27 años, 8 meses	52 años, 8 meses
10 años a 10 años, 11 meses, 29 días	27 años, 6 meses	52 años, 6 meses
11 años a 11 años, 11 meses, 29 días	27 años, 4 meses	52 años, 4 meses
12 años a 12 años, 11 meses, 29 días	27 años, 2 meses	52 años, 2 meses
13 años a 13 años, 11 meses, 29 días	27 años	52 años
14 años a 14 años, 11 meses, 29 días	26 años, 10 meses	51 años, 10 meses
15 años a 15 años, 11 meses, 29 días	26 años, 8 meses	51 años, 8 meses
16 años a 16 años, 11 meses, 29 días	26 años, 6 meses	51 años, 6 meses
17 años a 17 años, 11 meses, 29 días	26 años, 4 meses	51 años, 4 meses
18 años a 18 años, 11 meses, 29 días	26 años, 2 meses	51 años, 2 meses
19 años a 19 años, 11 meses, 29 días	26 años	51 años
20 años a 20 años, 11 meses, 29 días	25 años, 10 meses	50 años, 10 meses
21 años a 21 años, 11 meses, 29 días	25 años, 8 meses	50 años, 8 meses
22 años a 22 años, 11 meses, 29 días	25 años, 6 meses	50 años, 6 meses
23 años a 23 años, 11 meses, 29 días	25 años, 4 meses	50 años, 4 meses
24 años a 24 años, 11 meses, 29 días	25 años, 2 meses	50 años, 2 meses

Según las condiciones que se presenten en la Institución, se analizará la constitución de un fideicomiso o fondo, bajo criterios de transparencia y rendición de cuentas.

III. Los trabajadores administrativos que sean contratados por la Universidad con posterioridad al 18 de marzo 2020, deberán contar con:

- a) La edad biológica mínima para jubilarse será de 60 años, en todos los casos.
- b) El tiempo efectivo laborado para jubilarse será de 30 años, en todos los casos.
- c) La remuneración que perciba al momento de jubilarse, será el siguiente porcentaje del salario regulador, de acuerdo a la edad biológica:

EDAD BIOLÓGICA	PORCENTAJE
60 AÑOS	85%
61 AÑOS	88%
62 AÑOS	91%
63 AÑOS	94%
64 AÑOS	97%
65 AÑOS	100%

- d) El salario regulador que servirá de base para integrar su pensión jubilatoria, será el 100% del promedio del salario integrado de los últimos 5 (cinco) años de vida laboral en su plaza definitiva al momento de su retiro, actualizándose anualmente por el incremento en el Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC) de México. Dicho salario no podrá exceder 20 (veinte) veces el Salario Mínimo General (SMG).
- e) La pensión jubilatoria será complementaria a la otorgada por el Instituto Mexicano del Seguro social (IMSS), es decir, la Universidad pagará la diferencia entre lo que reciba del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) por su pensión de retiro programado y el sueldo descrito en el inciso c) que antecede, sin considerar el monto de la pensión mínima garantizada.
- f) Los trabajadores aportarán el equivalente al 5% de su salario tabular a efecto de constituir un Fondo o Fideicomiso Tripartita Universitario de Pensiones, igual porcentaje será aportado por la Universidad y el Gobierno del Estado, así como otro igual aportado por el Gobierno Federal. La constitución del Fideicomiso o Fondo Tripartita Universitario de Pensiones deberá considerar criterios de transparencia y rendición de

cuentas, debiendo ser aprobados de manera conjunta entre la Administración Universitaria, el Sindicato y los Gobiernos Federal y Estatal.

CLÁUSULA 73 Bis.- Se establecerá una Comisión Mixta de Jubilación que elaborará una Tabla en la que se establezcan los requisitos y porcentajes del salario con el cual se jubilarán los trabajadores que no cumplan lo señalado en los apartados que anteceden.

La solicitud de jubilación podrá ser presentada, por sí o por el Sindicato, aportando los documentos necesarios que justifiquen su antigüedad al servicio de la Institución y edad biológica cuando corresponda, 3 (tres) meses antes de que cumplan los requisitos señalados en cada caso descrito en la cláusula que antecede.

Los trabajadores jubilados y pensionados, gozarán de los mismos beneficios, derechos y prestaciones que tengan los activos y, recibirán los aumentos que se otorguen a la categoría con la cual fueron jubilados, todo ello, con las excepciones descritas en la cláusula que antecede.

CLÁUSULA 74.- DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.-

Son obligaciones de los trabajadores:

1. Desempeñar el servicio bajo la dirección de los representantes de la Institución, en relación con el trabajo contratado;
2. Observar buenas costumbres durante el servicio;
3. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos;
4. Cumplir con las obligaciones que le imponga el Reglamento Interior de Trabajo, formulado por las partes;
5. Guardar reserva en los asuntos de que tenga conocimiento con motivo del trabajo desempeñado, cuya divulgación cause perjuicio a la Institución;
6. Comunicar al representante de la Institución, dentro de su dependencia, las deficiencias que se adviertan a fin de evitar daños y perjuicios a los intereses y vida de sus compañeros de trabajo o de la Institución;
7. Asistir puntualmente a sus labores, exceptuando los casos justificados;
8. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el Reglamento Interior de Trabajo y demás normas que rijan en la Institución para comprobar que no padece de alguna incapacidad o enfermedad contagiosa incurable, conforma a la opinión de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad;

9. 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;
10. 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 responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni de los ocasionados por caso fortuito o fuerza mayor;
11. Proporcionar los datos relativos a la relación de trabajo que le sean requeridos por la Secretaría Administrativa, para que ésta integre el expediente respectivo.

CLÁUSULA 75.- DE LAS PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES. -

Está prohibido a los trabajadores:

1. Usar los útiles y herramientas suministradas por la Institución, para objeto distinto de aquel a que están destinados, salvo que medie permiso del superior jerárquico;
2. Sustraer de la oficina, taller o establecimiento de la Institución, útiles de trabajo, instrumentos o material, sin el permiso correspondiente;
3. Laborar en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en este último caso medie prescripción expedida por un médico del Instituto Mexicano del Seguro Social;
4. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija y se convenga con el Sindicato. Se exceptúan de esta disposición las que forman parte de la herramienta o útiles propios de trabajo;
5. Faltar a su trabajo sin causa justificada o sin el permiso del Jefe inmediato;
6. Hacer rifas o ventas de objetos o mercancías durante la jornada y en el centro de trabajo.

CAPÍTULO XI

PROCEDIMIENTO PARA EL TRATAMIENTO Y RESOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES

CLÁUSULA 76.- DE LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES. - La Institución tratará con los representantes debidamente acreditados del Sindicato, todos los conflictos que surjan entre la propia Institución y los Trabajadores a su servicio, a través de los siguientes lineamientos:

- a) En todo caso se observará el principio de que las Autoridades de cada dependencia, no podrán decretar sanción alguna si no han realizado previamente la investigación administrativa correspondiente en un plazo que no exceda de 8 (ocho) días hábiles contados a partir de la fecha de que se tenga conocimiento de la falta cometida por el trabajador. Vencido el plazo sin investigación, ya no podrá practicarse la misma ni en consecuencia, aplicarse sanción alguna;
- b) Los representantes Sindicales en cada dependencia, tratarán en primera instancia los asuntos de su jurisdicción con los Titulares de las mismas, formulando su petición por escrito y aportando las pruebas relativas debiendo resolver el representante de la Institución en un término máximo de 5 días hábiles, contados a partir de la fecha en que se reciba la solicitud sindical, la resolución también deberá ser escrita y fundada expresando con claridad las argumentaciones en que se haya basado;
- c) De no estar de acuerdo con la resolución que dicte el representante de la Institución, el trabajador, por sí, o por medio del Sindicato, en un plazo de cinco días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la notificación correspondiente, podrá apelar ante la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución; dicha comisión abrirá un expediente para cada caso y llevará a cabo todas las diligencias necesarias para emitir una resolución que se dictará en un plazo máximo de 10 (diez) días hábiles contados a partir del inicio del procedimiento;
- d) Esta resolución será obligatoria para las partes por simple mayoría, en caso de empate podrá recurrirse a un Árbitro designado de común acuerdo, y de inmediato por las partes, quien resolverá dentro de los cinco días siguientes a su nombramiento;
- e) De no estar conforme el trabajador con la resolución, se entenderá que tiene reservados sus derechos para recurrir ante los Juzgados Laborales o ante la Autoridad competente que corresponda.

Una vez iniciado el procedimiento ante la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución, deberá concluirse de acuerdo con los plazos fijados, que tendrán carácter de fatales. Los términos de prescripción señalados en la Ley Federal del Trabajo, empezarán a contar a partir de que la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución o el Árbitro respectivo en su caso, dite resolución definitiva y notifique personalmente y por escrito al trabajador y al Sindicato.

La Institución se obliga a no rescindir la relación individual de trabajo, de los empleados, sin que previamente se hayan agotado las instancias señaladas en este Contrato y mientras se emite la resolución definitiva en las instancias citadas.

CLÁUSULA 77.- DEL NO EFECTO A LOS DESPIDOS. - No tendrán efecto los despidos a los trabajadores cuando la Institución deje de observar el procedimiento establecido en este capítulo.

Si en el transcurso del procedimiento administrativo o en el dictamen final queda libre de cargos que se le imputan al trabajador, la Institución se compromete a retirar los antecedentes negativos del caso que se trate, del expediente del trabajador.

CAPÍTULO XII DE LAS COMISIONES MIXTAS

CLÁUSULA 78.- DEL APOYO A LAS COMISIONES MIXTAS. - Para el correcto funcionamiento de las Comisiones Mixtas Contractuales, la Institución se obliga a proporcionar espacios físicos, mobiliario, equipo y apoyo secretarial, de acuerdo con las posibilidades institucionales.

CLÁUSULA 78 Bis.- Para lograr los fines de las Comisiones Mixtas Contractuales a que se refiere este capítulo, la Institución se obliga a brindar en base a sus necesidades, los apoyos administrativos para su funcionamiento en base al plan de trabajo que presente cada comisión.

CLÁUSULA 79.- DE LA COMISIÓN MIXTA DE ESCALAFÓN.- La Comisión Mixta de Escalafón se integra con 3 (tres) miembros del Sindicato y 3 (tres) de la Institución; la cual se encargará de formular dentro de los 2 (dos) meses siguientes a la fecha de la vigencia de este contrato, un reglamento que contemple el procedimiento que debe seguirse para los movimientos escalafonarios o de ascenso, conforme a las siguientes normas:

1. A los trabajadores administrativos sindicalizados se les otorgará un ascenso automático del nivel "A" al "B" al cumplir 10 (diez) años de antigüedad y del "B" al "C" cuando tengan 20 (veinte) años de servicio, dentro de la categoría que ocupan;

Para promociones del personal administrativo, cuando no tengan la antigüedad a que se hace referencia en el punto anterior, éstas deberán realizarse con aprobación de la Comisión Mixta de Escalafón, apegándose para ello a lo dispuesto por el reglamento respectivo y a los requisitos contenidos en el Catálogo de Puestos correspondiente;

2. Las plazas vacantes que no sean por obra o tiempo determinado, se incorporarán de inmediato al escalafón respectivo en los términos de este contrato;
3. Las plazas sujetas a movimientos escalafonarios, se cubrirán automáticamente por simple antigüedad, cuando esto sea lo único que

deba observarse, dando preferencia en primer término a los trabajadores de base integrantes del Sindicato, en segundo lugar, a los suplentes integrantes del mismo, cuando cumplan con los requisitos establecidos bilateralmente para ocupar una plaza o por concurso ante la propia Comisión de Escalafón.

4. Los movimientos escalafonarios tendrán vigencia a partir de la fecha de la aprobación por las partes del Reglamento correspondiente.

Los trabajadores universitarios que se consideren afectados por alguna decisión de la Comisión Mixta de Escalafón, podrán inconformarse ante ésta, dentro de un plazo de 10 (diez) días hábiles, contados a partir de aquel en que le sea notificada la resolución respectiva por escrito y, sea publicada en parte visible y accesible, para los trabajadores en su centro de trabajo y en el Sindicato. La interposición de este recurso deberá hacerse por escrito y el interesado podrá presentar para tal fin las pruebas que considere pertinentes.

De no haber conformidad entre los miembros de la Comisión Mixta de Escalafón, conocerá del caso, por riguroso turno, un Árbitro de los que figuran en la lista que al respecto formulan las partes en este Contrato, el que resolverá, en definitiva, con apego a lo que establece el reglamento respectivo.

Las resoluciones de la Comisión Mixta de Escalafón o las del Árbitro, deberán ser ejecutadas por la Institución en un plazo no mayor de 15 (quince) días contados a partir de la fecha de su notificación, siendo éstos, días naturales. El trabajador universitario deberá empezar a percibir el salario correspondiente a partir del ascenso; en la inteligencia de que su incremento salarial se le cubrirá en el pago de la siguiente quincena.

Los escalafones formulados y las resoluciones de la Comisión Mixta de Escalafón y de Árbitro, en su caso, se harán públicos por los medios idóneos.

CLÁUSULA 80.- DE LA COMISIÓN MIXTA DE TABULADORES.- La Comisión Mixta de Tabuladores estará integrada por igual número de representantes del Sindicato y de la Institución, siendo 3 (tres) de cada parte y sus acuerdos y resoluciones serán obligatorios para éstas y son sus facultades las siguientes:

- a) Dictaminar cuales son los puestos de confianza de acuerdo con lo establecido en el presente contrato y formular el catálogo de puestos respectivos, conviniéndose que aquellos puestos que no se incluyan en dicho catálogo serán de base o sindicalizables;
- b) Resolver en caso de objeción por parte de la Institución o del Sindicato, sobre dictaminación de puestos de confianza;
- c) Elaborar el tabulador el cual contendrá las categorías y salarios de los puestos administrativos agrupados por ramas especializadas o especialidades;

- d) Formular y aprobar en un término de 60 (sesenta) días contados a la fecha del depósito de este Contrato ante la Autoridad de Trabajo, el Reglamento de Puestos Administrativos, que contendrá:

Catálogo de Puestos y categorías agrupados, según la Cláusula 11;

Análisis de cada puesto y sus categorías, integrado por una descripción de funciones y otra de actividades;

Requisitos mínimos para cubrir un puesto y calificación del mismo.

- e) Elaborar los manuales de procedimientos que contendrán las reglas necesarias para la ejecución y desarrollo del trabajo y que describen en su secuencia lógica las distintas operaciones o pasos de que se componen cada actividad;
- f) Definir las características de cada una de las ramas de personal administrativo;
- g) Resolver sobre los problemas que se encuentren o se presenten respecto a cargas de trabajo y a igualdad de labores, a fin de respetar el principio de a trabajo igual, salario igual.

CLÁUSULA 81.- DE LA COMISIÓN MIXTA DE HIGIENE Y SEGURIDAD. - La Comisión Mixta de Higiene y Seguridad, estará integrada por 3 (tres) representantes del Sindicato y tres de la Institución, y sus acuerdos y resoluciones serán obligatorios para las partes y de inmediata aplicación para la Institución.

1. La Comisión Mixta de Higiene y Seguridad, determinará las labores que deban considerarse insalubres y peligrosas, así como las condiciones de trabajo, correspondientes para la consideración de jornadas, remuneraciones, elementos de protección y prevención para los riesgos de trabajo.
2. Son facultades de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad:
 - a) Elaborar un manual donde se señalen específicamente las medidas preventivas y correctivas de Higiene y Seguridad. Este manual se elaborará en un término de 60 (sesenta) días contados a partir del depósito del presente Contrato en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o Autoridad competente;
 - b) Fijar las normas para la realización de exámenes médicos a los trabajadores, los que se practicarán cuando menos una vez al año;
 - c) Establecer los lineamientos generales para que se implanten los servicios de higiene y prevención de accidentes en los distintos centros de trabajo;

- d) Investigar las causas de accidentes y enfermedades profesionales, acordando las medidas preventivas que procedan y vigilando su cumplimiento;
 - e) Resolver sobre las objeciones presentadas por los trabajadores en lo relativo a los dictámenes del Instituto Mexicano del Seguro social en cuanto a la continuidad de la relación de trabajo;
 - f) Proporcionar información de las prestaciones otorgadas por la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social a los trabajadores;
 - g) Elaborar y aprobar el reglamento de funcionamiento y resolución en forma expedita de los asuntos de su competencia, en el término fijado en el apartado "a";
 - h) Educar a los trabajadores y autoridades por todos los medios de divulgación posibles en la observación de las medidas de prevención antes señaladas; y,
 - i) Tramitar ante el I.M.S.S., los trabajos conducentes a efecto de que éste dé cabal cumplimiento a sus obligaciones de seguridad social, tanto a los trabajadores administrativos afiliados, como a los derechohabientes respectivos.
3. Se establecerán Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad, en cada dependencia y centro de trabajo, donde a juicio de la Comisión General puedan ser aplicables, las cuales vigilarán que se cumplan todas las medidas de higiene y seguridad y prevención de accidentes en sus respectivos centros de trabajo, estudiarán los problemas que se presenten y acordarán las medidas necesarias para su solución vigilando su cumplimiento, trabajando coordinadamente con la Comisión General Mixta de Higiene y Seguridad.
4. Cuando los representantes ante la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad y demás Comisiones Contractuales requieran de asesores técnicos para la solución de un problema o conflicto específico, seleccionarán de común acuerdo a los especialistas de la materia de que se trate, dentro del personal que labore en la Institución. En caso de no contar con los asesores requeridos, se designarán personas ajenas a la Universidad, cubriendo ésta los honorarios y gastos que se originen.

CLÁUSULA 82.- DE LA COMISIÓN MIXTA DE CONCILIACIÓN Y RESOLUCIÓN.- La Comisión Mixta de Conciliación y Resolución, conocerá de los conflictos derivados de las relaciones individuales de trabajo entre la Institución y sus trabajadores. Esta Comisión estará integrada por tres representantes de la Universidad y tres del Sindicato. Sus resoluciones serán válidas y obligatorias para la Universidad por mayoría simple y en caso de empate, se podrá recurrir a un Árbitro designado de común acuerdo, quien resolverá sobre el caso.

Esta Comisión formulará y aprobará en un término de (sesenta) días, contados a partir del depósito de este Contrato en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, el Reglamento donde se marquen los procedimientos adecuados para el tratamiento y solución de los problemas laborales conforme a este Contrato. Las disposiciones del Reglamento que elabore esta Comisión, son obligatorias para las partes.

CLÁUSULA 83.- DE LA COMISIÓN MIXTA DE JUBILACIÓN.- La Comisión Mixta de Jubilación se integra por 3 (tres) miembros del Sindicato y 3 (tres) de la Institución, siendo sus acuerdos obligatorios para las partes, lo mismo que sus resoluciones y sus facultades son las siguientes:

- a) Elaborar y aprobar su propio Reglamento en congruencia con la Legislación Universitaria, para la tramitación y resolución expedita de los asuntos de su competencia, sin contravenir lo dispuesto en el presente Contrato. Tal reglamento lo formularán en un término de 60 (sesenta) días contados a partir del depósito de este pacto colectivo en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o Autoridad competente;
- b) Establecer criterios generales para determinar la correcta aplicación, vigilancia y supervisión de los procedimientos de los procedimientos de jubilación, de los trabajadores universitarios, de conformidad con lo pactado en este Contrato;
- c) Las demás que se desprendan en lo relativo a su materia y derivadas del contenido del presente Contrato.

El trabajador gozará de un permiso prejubilatorio de 3 (tres) meses con salario integrado para la realización de los trámites de su jubilación, en el concepto de que, si en ese lapso no se termina el trámite, se prorrogará el permiso cuantas veces sea necesario con goce de salario integrado.

CLÁUSULA 84.- DE LA COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES.- La Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores, se integrará por 3 (tres) representantes de la Institución y 3 (tres) representantes del Sindicato y tiene las siguientes facultades.

Elaborar en un término de 60 (sesenta) días su propio Reglamento y cumplir con las disposiciones contenidas en este Contrato y en los Artículos 153-A al 153-X de la Ley Federal del Trabajo. La Institución cubrirá los gastos que se originen por dicha comisión.

CLÁUSULAS TRANSITORIAS

I. La Institución se compromete a incrementar el salario de sus trabajadores administrativos en un 4% (cuatro punto cero por ciento), incremento que se calculará sobre el Sueldo Base, Fondo de Ahorro y Vida Cara, vigente al 31

(treinta y uno) de diciembre del 2023 (dos mil veintitrés), a partir del 1º de enero del año 2024 (dos mil veinticuatro);

II. La Institución se compromete a otorgar como equivalente al incremento del 1% (uno punto cero por ciento) de prestaciones fijas no ligadas a salario durante el año 2024, que será agregado a la prestación contemplada en la cláusula 50, inciso g) del Contrato Colectivo de Trabajo, para quedar en un total de \$3,000.00 (tres mil pesos 00/100 M.N.), conforme el techo financiero estipulado para el 2024, en donde se establece el presupuesto asignado a la Universidad, con efecto retroactivo al 1º de enero del año 2024.

III.- La Institución se obliga a entregar al Sindicato en un término de 15 (quince) días a partir de la firma del presente contrato, la cantidad de \$400,000.00 (CUATROCIENTOS MIL PESOS 00/100 M.N.), para incrementar la Caja de Préstamos de esta Organización Sindical;

IV. La institución se compromete a la brevedad posible y en un tiempo que no exceda de un mes, a otorgar nombramientos definitivos y/o contratos de trabajo, con partida presupuestal, a todos los empleados que actualmente se encuentran al servicio de la misma y no los tengan, para lo cual en todo caso debe respetarse lo establecido en la cláusula 52 de este Contrato Colectivo;

V. Este Contrato se formula por tiempo indefinido y será revisado en forma integral cada año, siendo la siguiente revisión a partir del 1º de enero del año 2025 (dos mil veinticinco), sin perjuicio de lo mandado en el Art. 426 de la Ley Federal del Trabajo;

VI. Todas las disposiciones contenidas en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, así como éste en su conjunto, entrarán en vigor a partir del 1º de enero del año 2024 (dos mil veinticuatro), independientemente de la fecha de su firma y depósito ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, con excepción de lo dispuesto en la cláusula 73;

VII. Cuando por disposición Presidencial o resolución de la comisión Nacional de Salarios Mínimos, se determine un incremento a los salarios, la Institución independientemente de lo pactado en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, se obliga a incrementar a sus trabajadores en la misma proporción los salarios que éstos perciban, con la sola condición de que también a la Institución se le incrementen para tal efecto los subsidios que perciba, tanto del Gobierno Federal como del Gobierno Estatal;

VIII. La Institución conjuntamente con el Sindicato, gestionará ante el IMSS, que éste les otorgue a las trabajadoras de la Universidad después del parto, la Canastilla Maternal que otorga a sus derecho-habientes;

IX. Los contratantes se obligan a respetar cualquier disposición, uso o costumbre, que no se encuentre contemplado en el presente Contrato y que sea más favorable a los trabajadores sindicalizados, así como al Sindicato;

X. La Institución se obliga a gestionar ante el Gobierno del Estado, 100 (cien) terrenos para igual número de trabajadores en Morelia y solicitar ante el Consejo Universitario 1 hectárea de terreno que se considera la cantidad de 50 (cincuenta) terrenos para igual número de trabajadores de la Ciudad de Uruapan;

XI. La Institución se obliga a imprimir el presente Contrato en un tiraje de 3,000 TRES MIL ejemplares, integrando al mismo los estatutos que rigen la vida interna del SUEUM, en un término no mayor de 30 (treinta) días contados a partir de su depósito ante la autoridad laboral.

XII. La Institución se compromete a realizar las gestiones necesarias ante el INFONAVIT con la finalidad de que se solucione el problema de la vivienda de los trabajadores universitarios;

XIII. Los convenios celebrados y depositados ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, entre la Institución y el Sindicato, forman parte integrante del presente Contrato.

XIV. La Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, accede acondicionar una cancha de fut-bol soccer empastada en el Centro Recreativo del Sindicato Único de Empleados de la Universidad Michoacana;

XV. La Institución otorgará un 2.0% (dos punto cero por ciento) retroactivo al 1º de enero de 2024 (dos mil veinticuatro), sobre el monto del Sueldo Base, Fondo de Ahorro y Vida Cara vigente al 31 de diciembre de 2023 (dos mil veintitrés), por concepto de Gratificación Extraordinaria de Beneficio Fiscal;

XVI. La Institución se obliga a entregar al Sindicato 100 ejemplares del Marco Jurídico de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo.

XVII. La Institución se compromete a construir un aljibe de 150 metros cúbicos en el centro recreativo del SUEUM, colocar tinacos en los baños, así como la instalación hidráulica y bomba de agua.

XVIII. La Institución se compromete a ampliar el auditorio de las instalaciones del Sindicato en la Ciudad de Uruapan.

XIX. La Institución se compromete a ampliar las Oficinas del Sindicato en la Ciudad de Uruapan.

XX. La Institución se compromete a construir 3 (tres) cenadores y el área de juegos infantiles en los terrenos ubicados en la colonia San Francisco de la Ciudad de Uruapan, propiedad del Sindicato.

Morelia, Michoacán, a 23 veintitrés de septiembre del año 2024, dos mil veinticuatro.

POR LA UNIVERSIDAD

DR. RAÚL CARRERA CASTILLO
ABOGADO GENERAL

POR EL SINDICATO

LIC. EDUARDO TENA FLORES
SECRETARIO GENERAL