

# **CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**

**QUE CELEBRAN**

**LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA  
DE CHIHUAHUA**

**Y EL**

**SINDICATO DE TRABAJADORES AL SERVICIO  
DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIHUAHUA**

**“LIC. OSCAR SOTO MÁYNEZ”**

**CHIHUAHUA, CHIH., ENERO DE 2020.**



**JUNTA LOCAL DE  
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
CHIHUAHUA, CHIH.**



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE  
CHIHUAHUA



Lic. Oscar Soto Máynez

# CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

QUE CELEBRAN

LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA  
DE CHIHUAHUA

Y EL

SINDICATO DE TRABAJADORES AL SERVICIO  
DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIHUAHUA

“LIC. OSCAR SOTO MÁYNEZ”



# INDICE

TÍTULO	PAG.
<b><u>TÍTULO PRIMERO, DISPOSICIONES GENERALES</u></b>	
CAPÍTULO I	
DENOMINACIONES Y DEFINICIONES.....	3
CAPÍTULO II	
CONSIDERACIONES Y RECONOCIMIENTOS.....	8
Normas que rigen.....	8
Titularidad.....	8
Obligatoriedad – usos y costumbres.....	8
Tratamiento de asuntos y conflictos.....	8
Validez de los contratos y convenios.....	9
Nulidad de convenios previos.....	9
Duración y revisión del contrato.....	9
Proyecto de revisión contractual.....	10
Proyecto de revisión salarial.....	10
Irrenunciabilidad de derechos.....	10
Casos no previstos.....	10
No inferioridad.....	10
Prevención de nulidad.....	11
Reglamento Interior de Trabajo.....	11
Casos de duda.....	11
<b><u>TÍTULO SEGUNDO, DE LAS RELACIONES DE TRABAJO</u></b>	
CAPÍTULO I	
OBJETO, NATURALEZA Y DURACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.....	11
Objeto del contrato.....	11
Trabajo temporal.....	12
Conclusión del trabajo temporal.....	12
Prórroga al trabajo temporal.....	12
Modificación del servicio contratado.....	12
Cambio de adscripción.....	12
Cambio transitorio de residencia.....	12
Actividades fuera de la unidad de adscripción.....	13
Reingreso al servicio.....	13
Naturaleza de la relación de trabajo.....	13
Antigüedad de los trabajadores.....	13
Trabajos de conservación y mantenimiento.....	13

CAPÍTULO II	
CLASIFICACIÓN Y DEFINICIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO.....	
Administrativo.....	14
Clasificación del personal administrativo.....	14
Definición de trabajadores de confianza.....	14
Definición de trabajadores de base.....	14
Definición de trabajadores temporales.....	15
Trabajadores extranjeros.....	15
CAPÍTULO III	
CONTRATACIÓN.....	
Procedimientos de admisión.....	15
Derechos de exclusividad en la contratación.....	15
Plazas vacantes y de nueva creación.....	16
Requisitos de admisión.....	16
Trabajadores no elegibles.....	16
Reincorporación a la plaza tabulada.....	17
Puestos de nueva creación.....	17
Cambios de adscripción voluntaria.....	17
Servicio social.....	17
Ajuste de personal.....	17
Contratación de trabajo materia del presente Contrato.....	18
CAPÍTULO IV	
SUSPENSIÓN, RESCISIÓN Y TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO.....	
Causas de suspensión de la relación individual de trabajo.....	18
Causas de terminación de la relación individual de trabajo.....	18
Causas de rescisión sin responsabilidad para la UACH.....	19
Causas de rescisión sin responsabilidad para el trabajador.....	20
Plazo de reclamación de indemnización por rescisión sin responsabilidad para el trabajador .....	21
Opciones por rescisión injustificada.....	22
Prima de antigüedad.....	22
Indemnización por incapacidad.....	22
Modo y forma de pago del salario.....	22
Del pago de salario al trabajador.....	23
De la uniformidad del salario.....	23
Ajuste de días calendario.....	23
De la no afectabilidad al salario.....	23
De las retenciones, descuentos o deducciones al salario.....	23

De los descuentos practicados al Sindicato.....	23
De la inserción en el cheque de los conceptos deducidos.....	24
Pronto pago .....	24

## CAPÍTULO V

DÍAS DE DESCANSO, VACACIONES Y PERMISOS .....	24
Descanso semanal.....	24
Ajuste al descanso semanal.....	24
Trabajo en días de descanso y forma de pago.....	24
Días de descanso obligatorio.....	25
Vacaciones.....	25
Prima vacacional.....	25
Vacaciones no disfrutadas.....	25
Permisos con goce de salario.....	26
Permisos por incapacidad.....	26
Permisos para ausentarse de sus labores.....	26
Tramitación de permisos.....	27

## **TÍTULO TERCERO, DERECHOS Y OBLIGACIONES**

### CAPÍTULO I

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.....	27
Defensa de asesoría jurídica.....	30
Primas de antigüedad.....	31
Reconocimiento de antigüedad.....	32
Bono de pensión o jubilación.....	32
Seguro de vida.....	33
Descanso por maternidad.....	34
Aguinaldo.....	35

### CAPÍTULO II

DE LA SUPERACIÓN ACADÉMICA.....	35
Revisión del capítulo.....	35
Educación para adultos.....	36
Ayuda para becas.....	36
Exención de pago por estudios.....	37
Libros de texto gratuitos.....	39
Facilidades para la presentación de exámenes.....	40
Becas para educación especial.....	40

### CAPÍTULO III

DE LOS ASENTAMIENTOS HUMANOS.....	40
Préstamos de enganche para adquisición de vivienda.....	40

Préstamo para adquisición de crédito para vivienda .....	41
Casos de excepción en préstamos.....	41
Préstamos para reconstrucción de vivienda .....	41
 CAPÍTULO IV	
OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.....	41
 CAPÍTULO V	
OBLIGACIONES DE LA UNIVERSIDAD CON EL SINDICATO.....	42
 <b><u>TÍTULO CUARTO, DE LAS COMISIONES MIXTAS</u></b>	
 CAPÍTULO I	
DEFINICIÓN, INTEGRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO.....	44
Definición de comisión mixta.....	44
Integración de las comisiones mixtas.....	45
Comisiones mixtas permanentes.....	45
Normas para su integración y funcionamiento.....	45
Duración de sus integrantes.....	46
 CAPÍTULO II,	
COMISIÓN MIXTA DE ADMISIÓN, TABULADOR Y ESCALAFÓN.....	46
 CAPÍTULO III	
COMISIÓN MIXTA DE HIGIENE Y SEGURIDAD.....	47
 CAPÍTULO IV,	
COMISIÓN MIXTA DE PROTECCIÓN AL SALARIO.....	47
 CAPÍTULO V,	
COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.....	49
 TRANSITORIOS.....	49
 TABULADOR DE CATEGORÍAS DE SALARIOS, CHIHUAHUA .....	52
 TABULADOR DE CATEGORÍAS DE SALARIOS, CD. JUÁREZ.....	53

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIHUAHUA (UACH), Y POR LA OTRA EL SINDICATO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIHUAHUA "LIC. OSCAR SOTO MÁYNEZ" (STSUACH), EL CUAL REGULA SUS RELACIONES DE TRABAJO.

## REPRESENTANTES DE LAS PARTES

Por la Universidad Autónoma de Chihuahua concurren a la revisión del presente Contrato Colectivo de Trabajo, los Señores: M.E. Luis Alberto Fierro Ramírez, en su carácter de Rector, M.A.V. Raúl Sánchez Trillo, en su carácter de Secretario General, la Lic. Diana Valdez Luna, en su carácter de apoderado de la U.A.CH. y el M.C. Francisco Márquez Salcido, en su carácter de Director Administrativo de la U.A.CH., por el Sindicato de Trabajadores al Servicio de la Universidad Autónoma de Chihuahua "Lic. Oscar Soto Máynez", concurren los C. Ricardo Moncayo Alvírez, C. Rosa Irene Ortiz Almeida, en su carácter de Secretario General y Secretaria de Trabajo, respectivamente del Comité Ejecutivo, así como también por parte de la Comisión Revisora, los C.C. Lorenzo Chavira Solís, Hugo González Padilla, y Guadalupe Hernández Lagunas.

## DECLARACIONES

PRIMERA. - La Universidad Autónoma de Chihuahua (U.A.CH.) declara que es un Organismo Público descentralizado del Estado con Personalidad jurídica propia en los términos de su Ley Orgánica de acuerdo al Decreto 76/86 expedido por la Quincuagésima Quinta Honorable Legislatura Constitucional del Estado Libre y Soberano de Chihuahua, igualmente declara que tiene su domicilio en calle Escorza No. 900 de la ciudad de Chihuahua, Chih.

SEGUNDA. - El Sindicato de Trabajadores al Servicio de la Universidad Autónoma de Chihuahua "LIC. OSCAR SOTO MÁYNEZ" (STSUACH), declara que es una Organización legalmente constituida por acuerdo de los Trabajadores Administrativos, para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus agremiados.

Igualmente declara que tiene su domicilio en Pascual Orozco número 1136 de esta ciudad de Chihuahua, Chih., que su existencia legal ha sido reconocida por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Chihuahua, con fecha 29 de Septiembre de 1968, habiendo quedado registrada bajo el número 616 folio 70 vuelta, libro número tres, que es titular y administrador único del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado con la U.A.CH., que ha quedado revisado y que los miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato de Trabajadores al Servicio de la U.A.CH., así como la Comisión Revisora que suscriben éste Contrato, han sido expresamente

CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
CHIHUAHUA, CHIH.

reconocidos como tales por la propia autoridad laboral y están facultados estatutariamente para ello.

TERCERA. - La U.A.CH. y el S.T.S.U.A.CH., se reconocen recíprocamente la personalidad jurídica con la que otorgan y suscriben al presente Contrato Colectivo de Trabajo que regulan los derechos y obligaciones laborales de ambas partes y se comprometen a respetar los principios de autonomía universitaria e independencia sindical.

CUARTA. - Las partes signantes declaran que: son materia del presente Contrato Colectivo de Trabajo todas las labores desarrolladas por los trabajadores manuales, técnicos y administrativos conforme al tabulador de puestos vigente, a excepción de los de confianza que presten sus servicios en la Universidad Autónoma de Chihuahua para el funcionamiento de ésta y cumplimiento de sus fines.

QUINTA. - Expuesto lo anterior, las partes declaran estar de acuerdo en dar por revisado el Contrato Colectivo de Trabajo que tienen celebrado bajo las siguientes.

## **CLÁUSULAS**

### **TÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES**

#### **CAPÍTULO I DENOMINACIONES Y DEFINICIONES**

CLÁUSULA 1.- Para la correcta interpretación y aplicación del presente Contrato Colectivo de Trabajo se establecen las siguientes denominaciones y definiciones:

I. UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIHUAHUA, U.A.CH., o Institución – Institución Pública, Organismos Descentralizados del Estado.

II. SINDICATO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIHUAHUA, S.T.S.U.A.CH. o Sindicato. - Asociación Sindical, Representante del mayor interés Profesional de los trabajadores al servicio de la Universidad.

III. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, CCT, o Contrato. - El presente documento que regula las relaciones laborales entre la Universidad y los trabajadores administrativos a su servicio.

  
JUNTA LOCAL DE  
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
CHIHUAHUA, CHIH.



IV. DEPENDENCIAS. - Los Departamentos, Direcciones, Escuelas, Facultades, Instalaciones, Centros de Trabajo, Instituto y todas aquellas unidades que bajo cualquier denominación dependan directamente de la Universidad.

V. ADSCRIPCIÓN. - Dependencia, lugar donde el trabajador desarrolla principalmente sus labores.

VI. DELEGACIONES SINDICALES. - Conjunto de trabajadores que integran las secciones que el Sindicato tenga establecido o llegare a establecer en las dependencias de la Universidad.

VII. TITULARES DE DEPENDENCIA, FUNCIONARIOS, DIRECTORES, JEFES, AUTORIDADES O REPRESENTANTES DE LA UNIVERSIDAD. - Las personas físicas a quienes la Ley Orgánica de la Universidad, las Normas Reglamentarias de la propia Ley o las personas facultadas para hacerlo, otorgan amplias facultades generales o específicas para conocer y resolver los asuntos que se presenten con motivo de la aplicación e interpretación de este Contrato.

VIII. COMITÉ EJECUTIVO, DELEGADOS SINDICALES O REPRESENTANTES DEL SINDICATO. - Las personas físicas a quienes los Estatutos del Sindicato, las normas reglamentarias de éstos, los órganos de Gobierno o las personas facultadas para hacerlo, otorgan amplias facultades generales o específicas para conocer y resolver los asuntos que se presenten con motivo de la aplicación e interpretación de este Contrato.

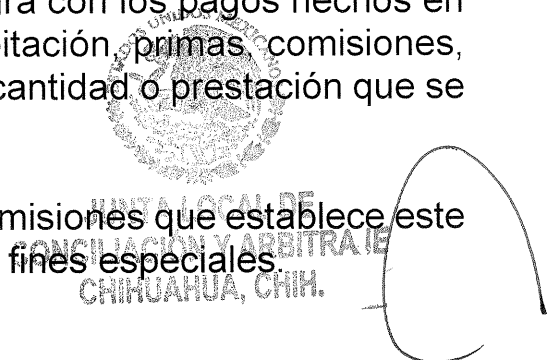
IX. TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS SINDICALIZADOS. - Las personas físicas que presten a la Universidad sus servicios manuales, técnicos o administrativos, de manera personal y subordinada de acuerdo al tabulador.

X. SALARIO. - La retribución que debe cubrir la Universidad a los trabajadores administrativos a su servicio.

XI. SALARIO BASE. - La cantidad económica fijada en la escala de salarios del tabulador para cada puesto y/o categoría.

XII. INTEGRACIÓN DEL SALARIO. - El salario se integra con los pagos hechos en efectivo cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en cantidad o en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

XIII. REGLAMENTOS. - Los que se aprueben por las comisiones que establece este contrato y/o los que bilateralmente se establezcan para fines especiales.



XIV. REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO. - Conjunto de disposiciones reglamentarias, obligatorias para trabajadores y autoridades, convenidas por las partes para facilitar el desarrollo de las actividades laborales y la aplicación del Contrato Colectivo de Trabajo, de conformidad con el capítulo V del Título séptimo de la Ley Federal del Trabajo.

XV. TRABAJADORES DE BASE. - Persona física que presta sus servicios personales y subordinados a la Universidad, de manera permanente y que ocupa en forma definitiva un puesto tabulado.

XVI. TRABAJADOR DE CONFIANZA. - La persona física que realiza funciones generales de Dirección, Inspección, Vigilancia y Fiscalización.

XVII. CUOTAS SINDICALES. - Las cantidades económicas ordinarias o extraordinarias que los trabajadores sindicalizados aportan al Sindicato.

XVIII. CONVENIOS O MINUTAS. - Los acuerdos por escrito que las partes celebran legalmente para resolver en forma supletoria o complementaria, problemas específicos derivados de la relación laboral.

XIX. TABULADOR. - El documento o documentos formulados por la comisión paritaria respectiva que contendrán la escala de salarios, clasificación y agrupamiento de puestos.

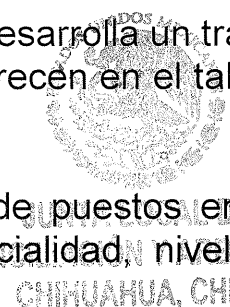
XX. ESCALAFÓN. - El sistema para cubrir temporalmente o definitivamente las plazas contratadas con el Sindicato, vacantes que se presente, así como el procedimiento que debe seguirse en todo caso para los movimientos de promoción y ascenso de los trabajadores dentro de la estructura de la U.A.CH.

XXI. BOLETÍN ESCALAFONARIO. - Comunicación que se da a los trabajadores respecto a las oportunidades de promoción y ascenso, a fin de mejorar sus condiciones económicas dentro de la estructura de la U.A.CH.

XXII. PROMOCIÓN ESCALAFONARIA. - Ascenso y mejoramiento económico que obtiene el trabajador dentro de la estructura de la U.A.CH.

XXIII. PLAZA O PUESTO. - Es la unidad de empleo que desarrolla un trabajador en base al perfil del puesto con su categoría y nivel que aparecen en el tabulador con su correspondiente salario.

XXIV. CATÁLOGO DE PUESTO. - Es la clasificación de puestos en donde se identifican las denominaciones de cada uno, su especialidad, nivel, grado de



actividad y perfiles, formulado por la Comisión Mixta de Admisión, Tabulador y Escalafón.

XXV. PERFIL DEL PUESTO. - Es la descripción que se hace en base a las características principales del mismo y en donde se determinan en forma genética y específica, así como los requisitos que deben cubrir las personas para ocupar el puesto.

XXVI. DÍAS HÁBILES. - Son aquellos en que laboran las oficinas de la Administración Central para trámites administrativos.

XXVII. DÍAS NATURALES. - Los comprendidos ininterrumpidamente del domingo al sábado inmediato siguiente.

XXVIII. COMISIONES MIXTAS. - Los órganos transitorios o permanentes integrados paritariamente por representantes de la Universidad y del Sindicato para que conozcan, estudien y resuelvan los asuntos que le son propios de acuerdo con las facultades y funciones que el Reglamento respectivo les otorgue.

XXIX. ANTIGÜEDAD. - El tiempo que un trabajador tiene de prestar sus servicios a la Universidad de manera personal y subordinada, que comprende los períodos amparados por permisos o licencias con goce de sueldo debidamente tramitados y autorizados, así como los cubiertos por el trabajador para desarrollar funciones de confianza o comisiones especiales, previo acuerdo entre las partes.

XXX. CUADRO DE ANTIGÜEDADES. - Es la escala de la antigüedad debidamente reconocida por los trabajadores, sindicato y autoridades.

XXXI. INVESTIGACIÓN. - El conjunto de actos tendientes a esclarecer un hecho materia de controversia entre las partes.

XXXII. JORNADA DE TRABAJO. - El número de horas de trabajo diario que, de acuerdo con lo dispuesto en el presente Contrato, el trabajador está a la disposición laboral de la Universidad siempre que se trate del trabajo para el que fue contratado.

XXXIII. NÓMINA. - El documento oficial administrativo que sirve para controlar y comprobar el pago de los haberes de los trabajadores y en el que constan los nombres de cada uno de éstos y la cantidad que les corresponde cobrar periódicamente por sus servicios.

XXXIV. REINGRESADO. - El trabajador separado por cualquier causa que vuelve al servicio de la Universidad previo acuerdo de las partes y que a partir de la fecha de nuevo ingreso empieza a generar derechos.



XXXV.- REINSTALADO. - El trabajador que, habiendo sido separado del servicio, vuelve a ocupar su puesto por resolución de autoridad competente o por acuerdo de las partes, conservando íntegramente sus derechos laborales.

XXXVI.- SANCIÓN. - Medida disciplinaria que se aplica al trabajador por hechos suficientemente probados que la ameriten luego de la investigación practicada en los términos previstos por la Ley sobre la materia, sus Reglamentos o el presente Contrato.

XXXVII. PERMUTA. - El cambio entre dos o más trabajadores de la misma o análoga clasificación de puestos que se efectúa previa su conformidad, conocimiento del Sindicato y autorización de la Universidad.

XXXVIII. USOS Y COSTUMBRES. - La conducta lícita y reiterada de ambas partes ante circunstancias y casos laborales específicos que constituyen derecho cuando resulta favorable al trabajador.

XXXIX. VIÁTICOS. - El pago que la Universidad debe efectuar con antelación al trabajador según las circunstancias, para que éste cubra los gastos de transporte, alimentación, hospedaje o cualquier otro que requiera, cuando por necesidades del servicio e instrucciones de autoridades competente de la U.A.CH., tenga que desplazarse fuera de la ciudad donde se ubica su centro de trabajo en los términos del Reglamento de Transporte que la Universidad y el Sindicato convengan.

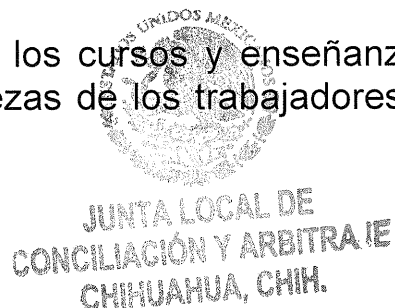
XL. DIRECCIÓN DE PENSIONES. - Institución de seguridad social del Estado denominada Dirección de Pensiones Civiles del Estado, que otorga las prestaciones correspondientes conforme a sus ordenamientos legales.

XLI. LEY. - La Ley Federal del Trabajo.

XLII. NORMAS VIGENTES DE LA U.A.CH. - Todas aquellas leyes, Reglamentos y demás ordenamientos que rigen en la institución.

XLIII. SALARIO MÍNIMO UNIVERSITARIO. - La retribución mínima consignada en el tabulador salarial que la Universidad cubre a los trabajadores por sus servicios.

XLIV. CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO. - A los cursos y enseñanzas que desarrollen los conocimientos, habilidades y destrezas de los trabajadores con el propósito de elevar su nivel de vida y productividad.



## CAPÍTULO II CONSIDERACIONES Y RECONOCIMIENTOS

### NORMAS QUE RIGEN

CLÁUSULA 2.- Las relaciones laborales entre la Universidad y los trabajadores Administrativos se rigen por lo establecido en los Artículos 3°. Fracción VIII y 123 Apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ley Federal del Trabajo, Ley Orgánica de la Universidad y lo dispuesto por el presente Contrato Colectivo de Trabajo.

### TITULARIDAD

CLÁUSULA 3.- La Universidad Autónoma de Chihuahua reconoce que el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Chihuahua, representa el mayor interés profesional de los trabajadores administrativos sindicalizados y por lo tanto, como titular y administrador único del presente Contrato Colectivo de Trabajo, en consecuencia se obliga a tratar con sus representantes todos los conflictos individuales o colectivos, que surjan entre estos trabajadores y la Universidad.

### OBLIGATORIEDAD – USOS Y COSTUMBRES

CLÁUSULA 4.- El presente Contrato Colectivo de Trabajo es de aplicación y observancia obligatoria para la Universidad Autónoma de Chihuahua y para todos los trabajadores administrativos sindicalizados a su servicio.

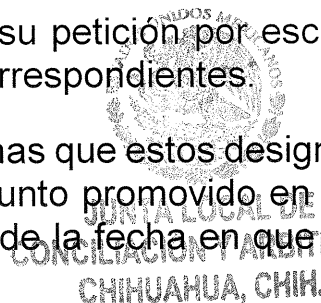
Los usos y costumbres establecidos, sólo se aplicarán cuando sean favorables a los trabajadores.

### TRATAMIENTO DE ASUNTOS Y CONFLICTOS

CLÁUSULA 5.- Los representantes sindicales tratarán en primera instancia los asuntos o conflictos de carácter laboral que surjan entre los trabajadores y los titulares de su centro de trabajo o con las personas que estos designen. Ambas partes se ajustarán al siguiente procedimiento.

A) Los representantes sindicales formulan su petición por escrito y, en su caso, aportarán las pruebas y argumentos correspondientes.

B) Los titulares de dependencia o las personas que estos designen deberán dar contestación por escrito y fundado, al asunto promovido en un plazo no mayor de tres días hábiles contados a partir de la fecha en que se reciba la comunicación sindical.



C) El representante de la Universidad en ningún caso podrá determinar sanción alguna sin previa investigación administrativa, con la comparecencia del interesado y representación sindical.

D) Si la respuesta es negativa o contraria al interés del trabajador, éste podrá, en un plazo de tres días hábiles contados a partir de la fecha que le fue notificada, solicitar a través del sindicato la reconsideración de su caso ante el Departamento de Recursos Humanos de la Universidad.

## **VALIDEZ DE LOS CONTRATOS Y CONVENIOS**

CLÁUSULA 6.- Para que sean obligatorios los Contratos o Convenios que acuerden las partes, deberán constar por escrito y estar firmados por sus representantes debidamente autorizados.

Dichos acuerdos no deben contravenir lo estipulado en la Ley Federal del Trabajo, Ley Orgánica de la U.A.CH., el presente Contrato Colectivo de Trabajo, Convenios previos celebrados entre las partes, los Principios Generales del derecho, ni los Usos y Costumbres, en cuanto sean favorables a los intereses del trabajador.

## **NULIDAD DE CONVENIOS PREVIOS**

CLÁUSULA 7.- El presente Contrato Colectivo de Trabajo sustituye a los contratos y convenios que hayan sido normas generales de aplicación entre la Universidad y los trabajadores a su servicio.

Cuando dichos Contratos, Convenios, Usos y Costumbres establezcan mayores derechos para los trabajadores, éstos prevalecerán y serán respetados y aplicados por las partes.

## **DURACIÓN Y REVISIÓN DEL CONTRATO**

CLÁUSULA 8.- Este Contrato Colectivo de Trabajo se celebra por tiempo indefinido y será revisado cada dos años, excepto el Tabulador de Salarios y el Capítulo II del Título III relativo a la Superación Académica, cuya revisión será anual.

En ambos casos, independientemente de la fecha en que las partes den por terminada su revisión sus acuerdos surtirán efectos a partir del primero de enero del año que corresponda.

  
JUNTA LOCAL DE  
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
CHIHUAHUA, CHIH.

## PROYECTO DE REVISIÓN CONTRACTUAL

CLÁUSULA 9.- El Sindicato se obliga a presentar el proyecto de revisión de este Contrato Colectivo de Trabajo, por lo menos con dos meses de antelación a la fecha de expiración de la vigencia de éste.

## PROYECTO DE REVISIÓN SALARIAL

CLÁUSULA 10.- La solicitud para la revisión del tabulador de salarios, así como el Capítulo II del Título III, relativo a la Superación Académica, deberá efectuarse con un mes de anticipación a la fecha en que se termine su vigencia, salvo que por disposición de autoridad competente dictamine términos menores de revisión, o que las partes de mutua conformidad así lo convengan.

Cuando por disposición de autoridad competente se acuerde un incremento emergente a los salarios de los trabajadores administrativos de las universidades, la universidad otorgará dicho beneficio en la fecha en que le lleguen los recursos, independientemente de la fecha de revisión del tabulador de salarios.

## IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS

CLÁUSULA 11.- Las disposiciones de este Contrato Colectivo de Trabajo, de la Ley Federal del Trabajo, Convenios, Minutas o Usos y Costumbres que favorezcan al trabajador son irrenunciables.

## CASOS NO PREVISTOS

CLÁUSULA 12.- Los casos no previstos en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, ni en el Reglamento Interior de Trabajo, serán resueltos por las partes de acuerdo con las disposiciones contenidas en la propia Ley, convenios y minutas que la Universidad y el Sindicato celebren, en base a los principios generales del derecho, a los usos y costumbres establecidos en cuanto sean favorables a los trabajadores.

## NO INFERIORIDAD

CLÁUSULA 13.- En ningún caso los derechos de los trabajadores serán inferiores a los que conceda la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo y las normas vigentes en la Universidad, en lo conducente.

JUNTA LOCAL DE  
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
CHIHUAHUA, CHIH.



## PREVENCIÓN DE NULIDAD

CLÁUSULA 14.- Los asuntos de carácter individual o colectivo que surjan de la relación laboral de los trabajadores sindicalizados, serán tratados invariablemente entre los representantes de la Universidad y el Comité Ejecutivo del STSUACH.

Por consiguiente, los arreglos que se celebren sin intervención de los representantes de las partes, debidamente autorizados, serán nulos.

Esta prevención de nulidad no afecta a los asuntos referidos al desempeño habitual de las labores asignadas a los trabajadores sindicalizados.

## REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

CLÁUSULA 15.- Las condiciones específicas de la prestación de los servicios contratados serán fijadas en el Reglamento Interior de Trabajo, que será formulado y acordado entre la Universidad y el Sindicato y el cual no podrá contener normas contrarias a la Ley, al presente Contrato Colectivo ni a los usos o costumbres establecidas, en cuanto favorezcan a los trabajadores

## CASOS DE DUDA

CLÁUSULA 16.- En la interpretación y aplicación de este Contrato Colectivo de Trabajo, en caso de duda, prevalecerá la que sea más favorable a los trabajadores.

## TÍTULO SEGUNDO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

### CAPÍTULO I OBJETO, NATURALEZA Y DURACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

#### OBJETO DEL CONTRATO

CLÁUSULA 17.- El presente Contrato tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre la Universidad y los trabajadores administrativos sindicalizados a su servicio, de conformidad con lo previsto en la Ley Federal del Trabajo y demás disposiciones contenidas en este Contrato.

Por consiguiente, quedan exceptuadas las autoridades, funcionarios y representantes de la Universidad y los trabajadores académicos.





## **TRABAJO TEMPORAL**

CLÁUSULA 18.- Para los trabajadores administrativos temporales al servicio de la Universidad que ocupen una plaza contratada con el Sindicato, deberán señalarse expresamente y por escrito que su relación de trabajo es por obra determinada, por tiempo determinado o para suplir ausencias temporales y se hará llegar copia del oficio de presentación y del contrato individual al Sindicato.

### **CONCLUSIÓN DEL TRABAJO TEMPORAL**

CLÁUSULA 19.- Al concluir la obra terminada, o vencer el plazo que dio origen a la relación laboral, ésta se dará automáticamente por terminada sin responsabilidad para la Universidad.

### **PRÓRROGA AL TRABAJO TEMPORAL**

CLÁUSULA 20.- Las relaciones por obra determinada o por tiempo determinado en plaza contratada con el Sindicato, podrán prorrogarse a juicio de la Universidad, notificando al Sindicato.

### **MODIFICACIÓN DEL SERVICIO CONTRATADO**

CLÁUSULA 21.- La Universidad podrá modificar la naturaleza o condiciones del trabajo encomendado a los trabajadores sindicalizados a su servicio, cuando concurren causas que justifiquen tal medida, retribuyéndoles económicamente de acuerdo a la nueva función que desempeñen.

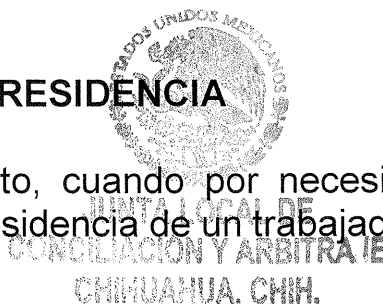
La Universidad y el Sindicato se reunirán en los meses de abril y octubre de cada año con el fin de analizar las funciones desempeñadas por algunos trabajadores a quienes se les han encomendado tareas adicionales a las de su puesto o perfil, con el fin de que, en caso de proceder se efectúe su recategorización.

### **CAMBIO DE ADSCRIPCIÓN**

CLÁUSULA 22.- Previo acuerdo con el Sindicato y el trabajador, la Universidad podrá cambiar a los trabajadores de sus unidades de adscripción a otras dependencias de la misma Institución.

### **CAMBIO TRANSITORIO DE RESIDENCIA**

CLÁUSULA 23.- Previo acuerdo con el sindicato, cuando por necesidades del servicio se requiera cambiar transitoriamente la residencia de un trabajador, deberá



recabarse su consentimiento y en caso de no haber objeción de su parte, la Universidad sufragara los gastos de viaje y traslado del menaje de casa.

Del mismo modo, al término del motivo que dio origen al cambio transitorio de residencia, la Universidad sufragara dichos gastos como consecuencia de la reincorporación del trabajador, hasta que éste instale su residencia en términos similares a los que venía disfrutando.

### **ACTIVIDADES FUERA DE LA UNIDAD DE ADSCRIPCIÓN**

CLÁUSULA 24.- La Universidad se obliga a proporcionar previamente, los gastos de transporte, hospedaje y alimentación necesarios, cuando por causas especiales y por indicación de autoridad universitaria, deba desplazarse a desarrollar sus actividades laborales en lugar distinto al del lugar de su adscripción. Los cuales deberán en su caso, ser debidamente comprobados ante la Universidad y con los documentos correspondientes que reúnan los requisitos fiscales para dicha comprobación.

### **REINGRESO AL SERVICIO**

CLÁUSULA 25.- Los trabajadores que reingresen al servicio de la Universidad, se consideran por tiempo indeterminado, salvo en los casos que expresamente sean contratados por obra o por tiempo determinado.

### **NATURALEZA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO**

CLÁUSULA 26.- La naturaleza de la relación de trabajo no se verá afectada en ningún caso por la forma de pago que adopte la Universidad, o por la denominación que se dé a la retribución de los servicios prestados.

### **ANTIGÜEDAD DE LOS TRABAJADORES**

CLÁUSULA 27.- La Universidad se obliga a extender a solicitud expresa de los trabajadores sindicalizados las constancias de antigüedad, mismas que se apoyarán en los datos que obran en los archivos.

### **TRABAJOS DE CONSERVACIÓN Y MANTENIMIENTO**

CLÁUSULA 28.- La Universidad se obliga con el Sindicato, en los términos del presente contrato a solicitarle el personal necesario para las labores de conservación y mantenimiento de las instalaciones universitarias de acuerdo al tabulador de salarios.

  
JUNTA LOCAL DE  
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
CHIHUAHUA, CHIH.

## CAPÍTULO II CLASIFICACIÓN Y DEFINICIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

### CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

CLÁUSULA 29.- Para efectos de este Contrato, el personal administrativo se clasifica en:

- A) Trabajadores de confianza
- B) Trabajadores de base
- C) Trabajadores temporales

### DEFINICIÓN DE TRABAJADORES DE CONFIANZA

CLÁUSULA 30.- Son trabajadores de confianza:

A) Todos aquellos que realizan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionen con trabajos personales de los funcionarios dentro de la institución.

B) El Rector, Secretario General, Directores de Facultades, Directores de Área, Asesor Técnico, Auditor Interno, Jefes de Departamento, Secretarios o Coordinadores de Facultades y Jefes de Unidad: todo el personal de la Dirección Administrativa y sus Departamentos; el personal de Auditoría Interna; Secretarías de los C. C. Rector, Secretario General, Abogado General, Directores de Facultades, Directores de Área, Jefes de Departamento de la Unidad Central de Rectoría; así como los choferes de los C. C. Rector y Secretario General.

C) La Universidad se obliga a informar al Sindicato en un plazo no mayor de 10 días naturales la creación de todas aquellas plazas consideradas de confianza, debiendo señalar las características y funciones generales y específicas del puesto de que se trate, para que el Sindicato pueda inconformarse ante la Comisión de Escalafón, la cual analizará y resolverá sobre las características de dicha plaza en un período que no exceda de 10 días naturales, contados a partir de la presentación de la inconformidad.

### DEFINICIÓN DE TRABAJADORES DE BASE

CLÁUSULA 31.- Son trabajadores de base todos aquellos que, prestando permanentemente sus servicios a la Universidad en forma personal y subordinada, ocupan definitivamente una plaza que no sea considerada de Confianza ni Académica; y deberá ser cubierta conforme a las normas establecidas en este Contrato.

Para efectos de este Contrato, únicamente serán trabajadores sindicalizados los trabajadores de base.

## **DEFINICIÓN DE TRABAJADORES TEMPORALES**

CLÁUSULA 32.- Son trabajadores temporales los que se contratan con el propósito de sustituir temporalmente a un trabajador administrativo sindicalizado.

## **TRABAJADORES EXTRANJEROS**

CLÁUSULA 33.- Los trabajadores extranjeros tendrán para efectos de este Contrato, los mismos derechos que los nacionales, de acuerdo con los términos de su legal estancia en el país y de conformidad con las leyes, reglamentos y demás ordenamientos vigentes en esta materia, en ningún caso el número de extranjeros al servicio de la Universidad será superior al uno por ciento de sus trabajadores nacionales.

## **CAPÍTULO III CONTRATACIÓN**

### **PROCEDIMIENTOS DE ADMISIÓN**

CLÁUSULA 34.- La admisión, adscripción y ascenso de los trabajadores para ocupar plazas administrativas sindicalizadas, se realizará conforme a lo estipulado en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, conforme al catálogo de puestos administrativos de base, a los perfiles de puestos y al Reglamento de Admisión, Tabulador y Escalafón.

CLÁUSULA 35.- Se admitirá el ingreso de hasta dos parientes hasta el cuarto grado en una misma unidad de trabajo, salvo los casos especiales que en cada ocasión sean acordados expresamente por la Universidad y el Sindicato.

La presente cláusula no se aplicará en los Centros foráneos.

### **DERECHOS DE EXCLUSIVIDAD EN LA CONTRATACIÓN**

CLÁUSULA 36.- La Universidad reconoce como derecho exclusivo del Sindicato, la facultad de proporcionar aspirantes o candidatos para cubrir las plazas vacantes sindicalizadas temporales y definitivas o puestos de nueva creación sujetas al presente Contrato siempre que lo solicite la Universidad.

JUNTA LOCAL DE  
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
CHIHUAHUA, CHIH.

## PLAZAS VACANTES Y DE NUEVA CREACIÓN

CLÁUSULA 37.- La Universidad deberá informar por escrito al Sindicato de las vacantes temporales, definitivas y puestos de nueva creación, en un plazo no mayor de cinco días hábiles contados a partir de la fecha en que se presenten o se creen, según el caso.

## REQUISITOS DE ADMISIÓN

CLÁUSULA 38.- Para ingresar como trabajador de base o temporal a las plazas sindicalizadas al servicio de la Universidad se requiere:

- A) La Universidad establece para el ingreso del personal al servicio de ésta, como edad mínima, de dieciséis años y como máxima la de 47 años salvándose éste último límite por mutuo acuerdo de las partes.
- B) Ser de nacionalidad mexicana o con legal estancia en el país para realizar el trabajo de que se trate.
- C) Cumplir con los requisitos que fije la Institución y demostrar tener los conocimientos y habilidades necesarias para desempeñar el puesto de que se trate.
- D) Aprobar los exámenes de ingreso que determine la Universidad: al momento de realizar los mismos estará presente uno de los miembros de la Comisión de Admisión y que represente al Sindicato.
- E) Presentar la cédula profesional correspondiente, si esta fuera necesaria para el ejercicio de las actividades que vaya a desempeñar.
- F) Acreditar estar inscrito en el Registro Federal de Contribuyentes.
- G) Aprobar el examen médico de admisión.
- H) Comprobar no tener antecedentes penales.
- I) Ser propuesto por el Sindicato, la Universidad se reserva el derecho de contratación.
- J) En caso de ser aceptado por la Universidad deberá afiliarse al Sindicato.
- K) Los demás que, con este propósito, la Universidad y el Sindicato llegaran a convenir.

## TRABAJADORES NO ELEGIBLES

CLÁUSULA 39.- En ningún caso la Universidad podrá contratar como trabajadores de confianza, o designar como sus representantes legales en materia laboral, a trabajadores que hayan sido expulsados del Sindicato.

Del mismo modo, la Universidad en ningún caso podrá cubrir una plaza vacante tabulada o puesto de nueva creación, sujetas a este contrato, con personal de confianza.

## REINCOPORACIÓN A LA PLAZA TABULADA

CLÁUSULA 40.- Los trabajadores que sean designados para ocupar alguno de los puestos considerados como de confianza, podrán reincorporarse a la plaza tabulada que venían desempeñando, en los siguientes casos:

- A) Que antes de separarse de su plaza tabulada, hubiera solicitado y obtenido del sindicato el permiso por escrito correspondiente.
- B) Que no hubiera incurrido en alguno de los casos previstos por el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.
- C) En el caso de no reincorporarse al Sindicato, llegado el momento de su pensión o jubilación, la pensión dinámica que le corresponde del Fideicomiso para pensiones o jubilaciones le será pagada en base al salario tabular que al momento de su retiro corresponda a la plaza sindicalizada a la cual pidió licencia.

## PUESTOS DE NUEVA CREACIÓN

CLÁUSULA 41.- Cuando por la naturaleza del trabajo la Universidad requiera de servicios que no se encuentren tabulados, la Institución gestionará la inclusión de nuevos puestos al tabulador.

## CAMBIOS DE ADSCRIPCIÓN VOLUNTARIA

CLÁUSULA 42.- Las solicitudes de cambio de unidad de adscripción voluntarias que los trabajadores presenten, estarán sujetas a las necesidades de servicio y posibilidades que la Institución tenga y se llevarán a cabo siempre que no afecten derechos de terceros, especialmente cuando se trate de otros trabajadores.

## SERVICIO SOCIAL

CLÁUSULA 43.- En ningún caso, el servicio social que la Universidad ocupe dentro de sus dependencias, afectará los derechos que el Sindicato tiene sobre las plazas tabuladas actuales, o que en el futuro se llegarán a crear.

## AJUSTE DE PERSONAL

CLÁUSULA 44.- La Universidad podrá modificar o suprimir programas de actividades académicas o administrativas.

Los reajustes de personal que por esta causa se requiera, serán tratados por la Universidad y el Sindicato, tomando en cuenta la opinión, antigüedad y derechos de



JUNTA LOCAL DE  
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

los trabajadores afectados. Los trabajadores reacomodados por esta causa se les respetará su categoría, sueldo y jornada.

## **CONTRATACIÓN DE TRABAJO MATERIA DEL PRESENTE CONTRATO.**

CLÁUSULA 45.- La Universidad se obliga a contratar exclusivamente Trabajadores Sindicalizados para la ocupación de plazas materia de este Contrato, salvo que el Sindicato no los proponga dentro del término de siete días a partir de la solicitud, si el trabajo no es calificado, y de diez días si el trabajo es calificado.

CLÁUSULA 46.- La dirección, administración, supervisión e inspección de los trabajos que se desarrollen en la Universidad por el personal sindicalizado, corresponde a los representantes de la Universidad, en la esfera de su competencia.

## **CAPÍTULO IV SUSPENSIÓN, RESCISIÓN Y TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO.**

### **CAUSAS DE SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO**

CLÁUSULA 47.- Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y la Universidad:

- A) La enfermedad contagiosa del trabajador.
- B) La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.
- C) La prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador fue privado de su libertad por obrar en defensa de la Institución en el desempeño de su trabajo, ésta tendrá la obligación de pagarle sus salarios, sus accesorios y demás prestaciones que haya dejado o deje de percibir.
- D) El arresto del trabajador.
- E) El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el Artículo 5º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de las obligaciones consignadas en el Artículo 31º Fracción III de la misma.

### **CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO.**

CLÁUSULA 48.- Son causas de terminación de la relación individual de trabajo sin responsabilidad para la Institución, las siguientes:

- A) El mutuo consentimiento de las partes.



- B) La muerte del trabajador.
- C) La terminación de la obra o el vencimiento de la temporalidad que dio origen a la relación de trabajo.
- D) La incapacidad total permanente del trabajador, física o mental, que le impida el desempeño de sus labores.
- E) Las causas a que se refiere el Artículo 434 de la Ley Federal de Trabajo en lo que sean aplicables.

### **CAUSAS DE RESCISIÓN SIN RESPONSABILIDAD PARA LA U.A.CH.**

CLÁUSULA 49.- Son causas de rescisión de la relación individual de trabajo, y por lo tanto los trabajadores podrán ser despedidos o separados de sus labores, previa investigación de faltas cometidas en los términos del presente contrato, las siguientes:

- A) Que el trabajador engañe a la Universidad, presentándole certificados falsos o referencias en las que le atribuyan capacidades y aptitudes de que carezca. Esta causa de rescisión dejara de tener efecto a los treinta días naturales de que el trabajador preste sus servicios.
- B) Que el trabajador incurra, durante sus labores, en faltas de probidad y honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos en contra del personal directivo o funcionarios de la Universidad, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.
- C) Que el trabajador cometa contra alguno de sus compañeros cualquiera de los actos enumerados en el inciso inmediato anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que desempeñe el trabajo, salvo que medie provocación u obre en defensa propia.
- D) Cometer, el trabajador, fuera de servicio, contra el patrón, cualquiera de los actos enumerados en el inciso anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo.
- E) Que el trabajador ocasione, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas en las instalaciones, obras, libros, maquinaria, sustancias, instrumentos, materia prima y demás objetos o enseres relacionados con el trabajo o que formen parte del patrimonio de la Universidad.
- F) Que el trabajador comprometa, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del taller, oficina, dependencia universitaria o de las personas que se encuentren dentro de ellos.

Esta causa de rescisión quedará sin efectos, en el caso de que la Universidad no haya cumplido plenamente con la obligación de adoptar las medidas de seguridad dispuestas en la Ley Federal de Trabajo y el presente Contrato.



G) Que el trabajador cometa actos inmorales, en las instalaciones o dependencias de la Universidad.

H) Que el trabajador revele asuntos reservados de que tuviera conocimiento con motivo de su trabajo cuya divulgación cause perjuicio a la Universidad.

I) Que el trabajador desobedezca injustificadamente, las órdenes que reciba del titular de su dependencia o representante de la Universidad, cuando se trate de trabajo contratado.

J) Que el trabajador se niegue a adoptar las medidas preventivas o seguir los procedimientos indicados por la institución, para evitar accidentes o enfermedades de trabajo.

K) Que el trabajador concorra a sus labores en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso exista prescripción médica, la que deberá presentar antes de iniciar el servicio.

L) Que el trabajador posea, introduzca o ayude a introducir, bebidas alcohólicas, narcóticos o drogas enervantes, en las instalaciones de la Universidad.

M) Que el trabajador falte a sus labores sin causa justificada o sin el permiso correspondiente, más de tres veces en un período de treinta días naturales.

N) Por sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que le impide el cumplimiento de la relación de trabajo.

La Universidad deberá, previa a la investigación y procedimiento establecido en este Contrato, dar aviso por escrito al trabajador y al Sindicato de la fecha y causa o causas de rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador y en caso de que éste se negare a recibirlo, la institución dentro de los cinco días siguientes a la fecha de rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado el trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por si sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

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

## **CAUSAS DE RESCISIÓN SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR**

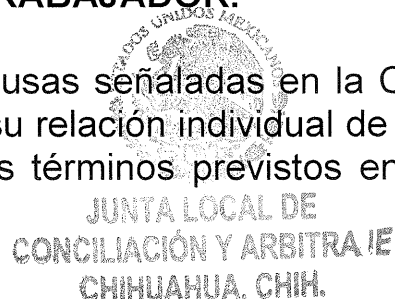
CLÁUSULA 50.- Son causas de rescisión de la relación individual de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador, las siguientes:



- A) Que el funcionario o representante de la Institución engañe al trabajador, al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de que el trabajador preste sus servicios.
- B) Que el funcionario o representante de la Institución incurra, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos en contra del trabajador, de sus familiares o patrimonio de éste, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.
- C) Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores fuera del servicio, en los actos a que se refiere el inciso anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.
- D) Que la Institución reduzca el salario del trabajador o las prestaciones que le otorga el presente contrato.
- E) Que la Institución amplíe o modifique la jornada de trabajo, en este Contrato, salvo los casos previstos en el mismo y en la Ley Federal del Trabajo.
- F) Que la Universidad no entregue al trabajador su salario en la fecha, lugar y términos convenidos acostumbrados.
- G) Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón en sus herramientas o útiles de trabajo.
- H) La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea porque la Institución no adopte las medidas preventivas de higiene y seguridad que las leyes aplicables o que la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad establezca.
- I) Que la Institución señale o sancione al trabajador como responsable de incurrir en faltas, sin que hubiera seguido previamente la investigación.
- J) Que el funcionario o representante de la Universidad mediante engaño, coacción, haga que el trabajador incurra en faltas de probidad u honradez.

### **PLAZO DE RECLAMACIÓN DE INDEMNIZACIÓN POR RESCISIÓN SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR.**

CLÁUSULA 51.- Cuando por cualquiera de las causas señaladas en la Cláusula inmediata anterior, el trabajador opte por rescindir su relación individual de trabajo, éste tendrá derecho a que se le indemnice en los términos previstos en la Ley Federal del Trabajo.



## OPCIONES POR RESCISIÓN INJUSTIFICADA

CLÁUSULA 52.- Cuando la Institución rescinda injustificadamente a un trabajador la relación individual de trabajo, o cuando los trabajadores rescindan dicha relación por causa imputable a la Universidad, se le indemnizará en los términos de la Ley Federal del Trabajo.

## PRIMA DE ANTIGÜEDAD

CLÁUSULA 53.- Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

A) La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicio y solo a los trabajadores que se jubilen o pensionen, de veintitrés días de salario por cada año de servicio.

B) Para determinar el monto de salario se estará a lo dispuesto en los Artículos 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo.

C) La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, o a los que acrediten ser beneficiarios de los que fallezcan.

Así mismo, se pagará a los que se separen por causas injustificadas y a lo que sean separados del empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido.

## INDEMNIZACIÓN POR INCAPACIDAD

CLÁUSULA 54.- Las indemnizaciones por riesgo de trabajo que produzcan incapacidades, se pagarán directamente al trabajador.

En los casos de incapacidad mental, comprobados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la indemnización se pagará a la persona o personas, de las señaladas en el Artículo 501, a cuyo cuidado quede, en los casos de muerte del trabajador, se observará lo dispuesto en el Artículo 115.

## MODO Y FORMA DE PAGO DEL SALARIO

CLÁUSULA 55.- El pago de los salarios a los trabajadores se cubrirá en cheque o en moneda de curso legal el último día hábil de la quincena respectiva calculándose los días trabajados con sus descansos respectivos. El salario deberá pagarse dentro del horario de trabajo y en la dependencia donde el trabajador se encuentra adscrito. El horario de pago será entre las 9:00 y las 11:00 horas, siendo preferente el pago para los trabajadores foráneos a quienes se enviará el cheque al lugar de su trabajo,

con un día de anticipación para estar en condiciones de recibir el pago puntualmente.

Así mismo, serán preferentes los que laboren turnos extraordinarios.

### **DEL PAGO DE SALARIO AL TRABAJADOR.**

CLÁUSULA 56.- El salario se pagará directamente al trabajador. Solo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, se hará a través de la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos. El pago hecho en contravención a lo aquí dispuesto, no libera a la Institución de su responsabilidad.

### **DE LA UNIFORMIDAD DEL SALARIO**

CLÁUSULA 57.- Los salarios para los trabajadores administrativos sindicalizados, serán uniformes para cada puesto, nivel y categoría y estarán establecidos en el tabulador de salarios de tal manera que a cada trabajo igual, del mismo puesto, antigüedad, nivel, categoría, jornadas y condiciones de eficiencia también iguales, corresponderá un salario igual.

### **AJUSTE DE DÍAS CALENDARIO.**

CLÁUSULA 58.- La Universidad cubrirá el equivalente a cinco días de salario tabulado más prima de antigüedad, despensa y transporte en un año natural y seis días en año bisiesto, como ajuste de días calendario, pagadero el día cinco de enero del año siguiente.

### **DE LA NO AFECTABILIDAD AL SALARIO**

CLÁUSULA 59.- En ningún caso el salario, las prestaciones y sus accesorios legales contractuales podrán ser disminuidos por la Institución.

### **DE LAS RETENCIONES, DESCUENTOS O DEDUCCIONES AL SALARIO.**

CLÁUSULA 60.- La Universidad hará a los trabajadores sindicalizados las deducciones y descuentos que le sean solicitados por el Sindicato, bajo la responsabilidad exclusiva del mismo y en un término no mayor de diez días.

### **DE LOS DESCUENTOS PRACTICADOS AL SINDICATO**

CLÁUSULA 61.- Los descuentos practicados por la Institución a los trabajadores y que hayan sido notificados por el Sindicato, con quince días de anticipación, deberán ser cubiertos a la persona que el Sindicato designe a más tardar dentro de los cinco días naturales siguientes a la quincena en que se deba practicar.

## DE LA INSERCIÓN EN EL CHEQUE DE LOS CONCEPTOS DEDUCIDOS

CLÁUSULA 62.- La Universidad se obliga a asentar en el talón de cheque en forma quincenal, el concepto o conceptos por los que se practican los descuentos, así como las cantidades y montos correspondientes.

### PRONTO PAGO

CLÁUSULA 63.- La Universidad se obliga a instaurar un método expedito de pago de salarios, de tal forma que no transcurran más de dos quincenas para cubrirse el salario, contados a partir de la fecha en que ingrese el trabajador al servicio o se haya modificado el mismo.

## CAPÍTULO V DÍAS DE DESCANSO, VACACIONES Y PERMISOS

### DESCANSO SEMANAL

CLÁUSULA 64.- El personal gozará, como mínimo, de un día de descanso con goce de salario íntegro, por cada seis consecutivos de labores.

### AJUSTE AL DESCANSO SEMANAL

CLÁUSULA 65.- En el caso de trabajadores que, por naturaleza de su servicio, la Universidad requiera que laboren el domingo, se señalará el día en que disfruten de su descanso semanal.

Los trabajadores que presten sus servicios el día domingo, tendrán derecho a una prima adicional del 50% (cincuenta por ciento) sobre su pago de dicho día.

### TRABAJO EN DÍAS DE DESCANSO Y FORMA DE PAGO

CLÁUSULA 66.- En los casos en que el trabajador labore en los días de descanso señalados por este Contrato, tendrá derecho a que se le pague independientemente del salario que le corresponde por el descanso, un salario doble por el servicio prestado, el pago se hará a más tardar la quincena siguiente en la que comenzó a laborar.

JUNTA LOCAL DE  
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
CHIHUAHUA, CHIH.

## DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.

CLÁUSULA 67.- Son días de descanso obligatorios con goce de salarios los siguientes: 1° de Enero, 1er. lunes de Febrero, 3er. lunes de Marzo, 1° y 5 de Mayo, y 10 de Mayo únicamente para las madres trabajadoras, 3er. domingo de Junio para los padres trabajadores, 16 y 29 de Septiembre, 12 de Octubre, 1° y 2 de Noviembre y 3er. lunes de Noviembre, 8, 12 y 25 de Diciembre y 1° de Diciembre de cada seis años, cuando corresponda al cambio de Poder Ejecutivo Federal y el día de cumpleaños de cada trabajador cuando éste coincida con los días laborales.

## VACACIONES

CLÁUSULA 68.- Los trabajadores que se encuentren prestando sus servicios a la fecha del presente Contrato, disfrutarán de tres períodos de vacaciones anualmente de la siguiente forma:

- A) Vacaciones de primavera con quince días naturales y que inicien en día lunes.
- B) Vacaciones de verano con veinticinco días naturales en forma escalonada a criterio de la Universidad y el Sindicato para los trabajadores con cinco años de servicio en adelante:
  - Para los trabajadores con un año de servicio, seis días.
  - Para los trabajadores de dos años de servicio, diez días.
  - Para los trabajadores de tres años de servicio, catorce días.
  - Para los trabajadores con cuatro años de servicio, diecinueve días.
- C) Vacaciones de invierno con quince días naturales y que inicien en lunes de acuerdo al calendario oficial de la SEP.

## PRIMA VACACIONAL

CLÁUSULA 69.- La Universidad pagará una prima vacacional anual consistente en veintiséis días de salario tabulado más prima de antigüedad.

El pago se cubrirá en dos exhibiciones:

La primera, un día antes del período vacacional de semana santa, consistente en trece días de dicha prestación; la segunda correspondiente a el pago de trece días restantes, el día 30 de junio.

## VACACIONES NO DISFRUTADAS

CLÁUSULA 70.- Cuando un trabajador no pueda hacer uso de sus vacaciones en los períodos establecidos, por la naturaleza del servicio, el trabajador gozará de

COMISIÓN LOCAL DE  
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MEXICO

éstas al momento en que concluya la limitación laboral o en la forma en que la Universidad y el Sindicato lo convengan.

Cuando el Jefe requiera que el trabajador continúe sus labores en los períodos de vacaciones previo acuerdo entre la Universidad y el Sindicato, podrán hacerlo, pagándoseles, independientemente del salario que le corresponda por sus vacaciones, un salario doble por el servicio prestado.

### **PERMISOS CON GOCE DE SALARIO**

CLÁUSULA 71.- En todo caso los trabajadores tendrán derecho a gozar de siete días renunciables de permiso, los primeros seis días con goce de salario íntegro anualmente. Los días de permiso a que se refiere esta Cláusula no deberán acumularse a períodos vacacionales ni a días festivos. Salvo casos de urgencia comprobada. Así mismo el séptimo día en caso de hacer uso del mismo, no será cubierto por personal extra o eventual.

En todos los casos se deberá de notificar al Departamento de Recursos Humanos.

Los trabajadores que no hagan uso de esta prestación recibirán el pago correspondiente a los 6 días, pagaderos a más tardar el 15 de enero del siguiente año.

En los casos de las madres trabajadoras y/o padres trabajadores viudos o divorciados que tengan la custodia de sus hijos, tendrán derecho a que se les conceda permiso con goce de sueldo, hasta por 3 días, en los casos de enfermedad de sus hijos menores de seis años cuando se requiera de los cuidados maternos, conforme a la constancia expedida por los médicos de Pensiones Civiles del Estado. En caso de excepción podrán concederse por mayor tiempo estos permisos, así como ampliarse hasta la edad de catorce años.

### **PERMISOS POR INCAPACIDAD**

CLÁUSULA 72.- Previa certificación médica expedida por la Dirección de Pensiones Civiles del Estado, los Trabajadores tendrán derecho a disfrutar de incapacidad con goce de salario íntegro por el tiempo que sea necesario, en caso de incapacidad física o mental, parcial o temporal. En todo caso el trabajador deberá presentar la incapacidad a su Centro de Trabajo en el término de 3 días hábiles siguientes a su expedición.

### **PERMISOS PARA AUSENTARSE DE SUS LABORES**

  
JUNTA LOCAL DE  
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
CHIHUAHUA, CHIH.



CLÁUSULA 73.- La Universidad concederá previo acuerdo con el Sindicato, permiso al personal a su servicio para ausentarse de sus labores en las condiciones y términos que estime prudentes, según su caso.

## **TRAMITACIÓN DE PERMISOS**

CLÁUSULA 74.- Corresponde al Comité Ejecutivo del Sindicato hacer la solicitud de los permisos de sus agremiados, pero en casos especiales de emergencia, lo podrá hacer directamente el interesado, respetándose en todo caso la forma escrita.

## **TÍTULO TERCERO DERECHOS Y OBLIGACIONES**

### **CAPÍTULO I DERECHOS DE LOS TRABAJADORES**

CLÁUSULA 75.- La Universidad se obliga a reconocer a los trabajadores de base afiliados al Sindicato que se encuentren a su servicio, los siguientes derechos:

- A) Conservar mientras subsista la relación de trabajo, su salario, puesto, categoría y nivel, así como solicitar el cambio de horario.
- B) Ser inscrito en la Dirección del Pensiones Civiles del Estado.
- C) En caso que estos trabajadores no hayan sido inscritos en la Dirección de Pensiones, la Universidad proporcionará el costo de los gastos médicos que se originen, en los mismos términos en que lo dispone la Ley de Pensiones Civiles del Estado.
- D) Cubrir la Universidad íntegramente la cuota por la prestación del servicio médico, así como el fondo de jubilación y pensiones de la Dirección de Pensiones Civiles del Estado.
- E) Universidad y Sindicato convienen en que Pensiones continúe prestando sus servicios a los trabajadores sindicalizados, así como al personal extra de reingreso que labore un mínimo de un mes, y al de primer ingreso que labore un mínimo de tres meses y en los demás casos, la Universidad cubrirá los gastos originados por la atención médica del trabajador eventual, en el lugar que la misma designe, en los mismos términos en que lo dispone la Ley de Pensiones Civiles del Estado.

JUNTA LOCAL DE  
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
CHINUAHUA, CHIH.



F) Obtener en forma independiente de la promoción a puestos, categorías y niveles más elevados, los aumentos establecidos al revisar anualmente los salarios de los trabajadores.

G) Participar dentro de su jornada de trabajo en los cursos de capacitación, adiestramiento y desarrollo que se impartan por la Institución, teniendo derecho a dichos cursos todos los trabajadores de acuerdo con el Artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, conforme a la programación que señale la Universidad en coordinación con el Sindicato.

H) Solicitar su cambio de adscripción, el que estará sujeto a las necesidades y posibilidades de la Institución.

I) Proporcionar al trabajador los útiles, implementos; instrumentos y materiales de trabajo que sean necesarios, de acuerdo a la naturaleza y condiciones del servicio, para la ejecución de sus labores habituales.

La Universidad proporcionará a sus trabajadores Sindicalizados los medios adecuados para su Seguridad y mejor desempeño de sus labores. La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene determinará qué debe estimarse como medios adecuados.

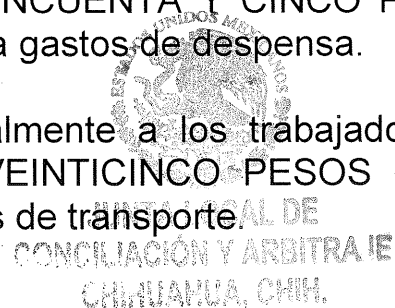
Adicionalmente la Universidad entregará a sus trabajadores una ayuda para la compra de uniformes consistente en \$125.00 (CIENTO VINTICINCO PESOS 00/100 M.N.) mensuales.

J) Cuando los trabajadores realicen funciones de mensajería y que deban trasladarse con regularidad a diversos centros de trabajo, la Universidad se obliga a proporcionar los gastos para transporte.

K) Los trabajadores disfrutarán de un período de quince minutos de tolerancia para presentarse a sus labores después de la hora señalada como de entrada.

L) La Universidad entregará mensualmente a los trabajadores la cantidad de \$655.00 (SEISCIENTOS CINCUENTA Y CINCO PESOS 00/100 M.N.) por concepto de ayuda para gastos de despensa.

M) La Universidad entregará mensualmente a los trabajadores la cantidad de \$225.00 (DOSCIENTOS VEINTICINCO PESOS 00/100 M.N.) por concepto de ayuda para gastos de transporte.



N) Para fomentar el ahorro de los trabajadores sindicalizados, la Universidad descontará a cada uno de ellos la cantidad de \$170.00 (CIENTO SETENTA PESOS 00/100 M.N.) quincenales vía nómina y aportará la misma cantidad retenida a los empleados. El total será administrado por el Sindicato a través de una institución de crédito que designará en su momento.

O) Cada trabajador sindicalizado tendrá derecho a recibir por concepto del día del Trabajador Universitario, la cantidad de \$310.00 (TRESCIENTOS DIEZ PESOS 00/100 M.N.) que serán entregados el día 29 de septiembre de cada año.

P) La Universidad otorgará anualmente una bolsa por la cantidad de \$67,000.00 (SESENTA Y SIETE MIL PESOS 00/100 M.N.), para que sea repartido a los trabajadores como estímulo de puntualidad y asistencia.

Q) La Universidad otorgará a los trabajadores con el puesto de oficial de transporte, los beneficios que de común acuerdo suscriban la Institución y el Sindicato sobre el trabajo de los mismos fuera de la ciudad y de su jornada de trabajo.

La Universidad otorgará a sus trabajadores sindicalizados con categoría de choferes, la cantidad establecida en el tabulador de transporte por cada día de trabajo prestado fuera de la ciudad por concepto de viáticos siempre que ameriten dichos gastos. Así también, se obliga a proporcionar asesoría y protección jurídica, indemnización por riesgos de trabajo en sus viajes, pago de licencias, resellos y los demás pagos que deban hacerse en este puesto.

R) Los trabajadores tendrán derecho a la jubilación o pensión en los términos y condiciones establecidas por la Ley de Pensiones.

A los trabajadores pensionados o jubilados se les incrementará el pago correspondiente en la misma proporción en que se aumente el tabulador de salarios de los trabajadores en activo.

La Universidad se obliga a nivelar la percepción mensual de jubilados y pensionados a la cantidad de \$2,850.00 (DOS MIL OCHOCIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.)

S) Los trabajadores tendrán derecho a que los permisos y licencias con goce de salario no afecten sus derechos de antigüedad.

T) La Universidad podrá conceder, mediante solicitud escrita del Sindicato, permisos a los Delegados Sindicales para asistir a asambleas de Delegados convocadas por el Sindicato y un día posterior a la misma, con goce de sueldo para los delegados de Ciudad Juárez, Ciudad Hidalgo del Parral y Camargo Chihuahua.

U) En caso de muerte del trabajador la Universidad cubrirá los adeudos que aquel tuviere con la Dirección de Pensiones Civiles del Estado contraídos por concepto de préstamos personales a corto plazo, derivados de la relación de trabajo con la Universidad, y que resulten después de deducir la suma del fondo propio acumulado por el trabajador.

V) En caso de que existan puestos de trabajo de alto riesgo, la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene deberá resolver lo conducente en un plazo no mayor de 60 días contados a partir de la fecha en que se le haya hecho el planteamiento.

W) La Universidad se obliga a entregar al Sindicato \$55,000.00 (CINCUENTA Y CINCO MIL PESOS 00/100 M.N.) al año, como fondo para que lo distribuyan como ayuda para compra de lentes de los trabajadores.

X) La U.A.CH. proporcionará al Sindicato sillas de ruedas, muletas, bastones y andaderas para que por su conducto y en calidad de préstamo, se haga llegar a los trabajadores a quienes los médicos especialistas de Pensiones Civiles del Estado les prescriban uso del mismo. Dicho equipo podrá ser reemplazado cuando se acredite fehacientemente que no reúne las condiciones de seguridad necesarias para su uso.

## DEFENSA Y ASESORÍA JURÍDICA

CLÁUSULA 76.- La Universidad defenderá sin costo alguno para el trabajador en el caso que le imputen responsabilidad por actos en los que haya participado, siempre que estos acaecieran por motivo de la prestación del servicio contratado protegiendo los intereses de la Universidad, cuando los mismos no se hayan causado por encontrarse éste en estado de ebriedad o bajo la influencia de drogas, heroína o enervantes.

JUNTA LOCAL DE  
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
CHIHUAHUA, CHIH.

## PRIMAS DE ANTIGÜEDAD

CLÁUSULA 77.- La Institución otorgará a los trabajadores a su servicio como reconocimiento a su antigüedad, una cantidad adicional a su salario, la que se integrará al mismo por cada año de servicio cumplido, de la siguiente manera:

Años Cumplidos	Porcentaje de Incremento
1	3.5
2	5.0
3	6.5
4	8.0
5	9.5
6	11.0
7	12.5
8	14.0
9	15.5
10	17.0
11	18.5
12	20.0
13	21.5
14	23.0
15	24.5
16	26.0
17	27.5
18	29.0
19	30.5
20	32.0
21	34.0
22	36.0
23	38.0
24	40.0
25	42.0
26	44.0
27	46.0
28	48.0
29	50.0
30	52.0
31	54.0
32	56.0
33	58.0
34	60.0
35	62.0



JUNTA LOCAL DE  
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
CHIHUAHUA, CHIH.

Los anteriores porcentajes serán calculados por el monto del salario quincenal nominal y les serán pagados a los trabajadores a más tardar en la quincena inmediata a la que cumplan su aniversario de antigüedad.

## RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD

**CLÁUSULA 78.-** La Universidad con el objeto de estimular los servicios de los trabajadores cuando cumplan períodos de antigüedad de cinco, diez, quince, veinte, veinticinco, treinta y treinta y cinco años de antigüedad, hará los reconocimientos mediante el pago correspondiente, los días 30 del mes en que se hagan acreedores a dicho beneficio.

Dicho reconocimiento consistirá en:

2 días de salario integrado con la prima de antigüedad para quienes cumplan cinco y diez años de servicio, por cada año de servicio.

2.5 días de salario integrado con la prima de antigüedad para quienes cumplan 15 años de servicio, por cada año de servicio.

3 días de salario integrado con la prima de antigüedad para quienes cumplan 20, 25, 30 y 35 años de servicio, por cada año de servicio.

De conformidad con el Artículo Decimotercero Transitorio de la Ley de Pensiones Civiles del Estado de Chihuahua vigente, única y exclusivamente en lo relativo al artículo 52 de la Ley anterior:

a) En el caso del personal femenino que se jubile a los veintiocho años o más de servicio, esta prestación se le pagará en forma proporcional.

b) En el caso del personal masculino que se pensione o jubile antes o después de los treinta años de servicio respectivamente, esta prestación se le pagará en forma proporcional.

Ahora bien, de conformidad con el artículo 33 de la Ley de Pensiones Civiles del Estado de Chihuahua vigente, única y exclusivamente en lo relativo al factor 85 y treinta y cinco años de cotización:

c) El personal administrativo que no cumpla con ese requisito y se pensione antes de los treinta y cinco años de servicio, esta prestación se le pagará en forma proporcional.

## BONO DE PENSIÓN O JUBILACIÓN

**CLÁUSULA 79.-** La Universidad otorgará a los trabajadores que se encuentren pensionados o jubilados a esta fecha un bono mensual por la cantidad de \$710.00 (SETECIENTOS DIEZ PESOS 00/100 M.N.), los trabajadores que se jubilen o pensionen con el fideicomiso tendrán sólo derecho a la cantidad de \$590.00 (QUINIENTOS NOVENTA PESOS 00/100 M.N.).

CLÁUSULA 79 BIS. - Con la finalidad de fortalecer el Fideicomiso para Pensiones y Jubilaciones, la Universidad y los Trabajadores de Base Sindicalizados aportarán quincenalmente el 6.26% de la suma del salario tabular, prima de antigüedad y despesa.

La Universidad descontará a través de nómina la parte correspondiente a los trabajadores y la depositará, junto con su aportación, en la cuenta bancaria del Fideicomiso creado para tales fines.

## SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA 80.- La Universidad conviene en contratar con compañía autorizada, un seguro de vida colectivo para sus trabajadores con los siguientes beneficios:

- A) Seguro de vida por muerte natural en una cantidad equivalente a 850 días de salario mínimo de la zona económica más alta.
- B) Muerte accidental y pérdida de miembros en una cantidad equivalentes a 1,600 días de salario mínimo de la zona económica más alta.
- C) Muerte accidental colectiva en una cantidad equivalente a 2,350 días de salario mínimo de la zona económica más alta.
- D) Incapacidad total y permanente por enfermedad o accidente corporal por 850 días de salario mínimo de la zona económica más alta, continuando el beneficio del seguro sin necesidad del pago de primas.
- E) Cláusula Conyugal en caso de fallecimiento del trabajador, por el equivalente a 850 días de salario mínimo de la zona económica más alta.
- F) Orfandad por la cantidad de 850 días de salario mínimo de la zona económica más alta.
- G) Pago de marcha en caso de fallecimiento del trabajador, por el equivalente a 500 días de salario mínimo de la zona económica más alta.
- H) Pago de marcha en caso de fallecimiento del cónyuge e hijos menores de 18 años por el equivalente a 350 días de salario mínimo de la zona económica más alta.
- I) Pago de marcha en caso de fallecimiento de los hijos menores de un año y por fallecimiento del padre o la madre del trabajador, no



mayores de 75 años por el equivalente a 85 días de salario mínimo de la zona económica más alta.

J) Así mismo, la Universidad contratará un seguro de vida para los trabajadores pensionados y jubilados en la cobertura y limitación que la misma aseguradora ofrezca por la misma prima que se pague por los activos.

### **DESCANSO POR MATERNIDAD**

CLÁUSULA 81.- Las trabajadoras tendrán derecho a un período de 98 días de descanso, con pago de salario, pudiendo disfrutarlo con 30 días de anticipación a la fecha prevista para el parto, conforme al dictamen médico de Pensiones Civiles del Estado.

En todo caso, el periodo de descanso se podrá prorrogar por el tiempo necesario, en el caso de que la madre se encuentre imposibilitada para trabajar a causa del embarazo o del parto, previa certificación de los médicos de Pensiones Civiles del Estado, que así lo justifiquen. Durante el período de lactancia, disfrutarán de una hora diaria para alimentar a sus hijos, por un período de seis meses a partir de la fecha del nacimiento.

Si la incapacidad de maternidad coincide con el período de vacaciones de verano o invierno, estas serán disfrutadas inmediatamente después.

En caso de adopción de un infante, previa comprobación, la Universidad otorgará un descanso de seis semanas con goce de sueldo a las madres adoptivas, posteriores al día que lo reciban de conformidad con el artículo 170 II Bis de la Ley Federal del Trabajo.

La Universidad otorgará permiso de paternidad de 5 días hábiles con goce de sueldo a los hombres trabajadores por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en caso de adopción de un infante, previa comprobación de conformidad con el artículo 132 XXVII Bis de la Ley Federal del Trabajo.

La Universidad proporcionará la cantidad de \$740.00 (SETECIENTOS CUARENTA PESOS 00/100 M.N.) como ayuda para que la trabajadora pueda comprar una canastilla con artículos de uso para recién nacido. El trabajador varón recibirá el apoyo por este concepto, siempre y cuando su pareja no labore para la Universidad.

La Universidad proporcionará a las trabajadoras sindicalizadas una ayuda para guardería de \$620.00 (SEISCIENTOS VEINTE PESOS 00/100 M.N.), mensuales de dos hijos por familia no mayores de 6 años o bien al término del ciclo preescolar. El trabajador varón recibirá una ayuda cuando acredite tener la custodia judicial de sus hijos. Deberá acreditarse en todo caso la prestación de este servicio.

JUNTA LOCAL DE  
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
CHIHUAHUA, CHIH.

## AGUINALDO

CLÁUSULA 82.- La Universidad otorgará a sus trabajadores un aguinaldo anual de 30 días de salario el 30 de noviembre, y 10 días el día 5 de enero del año siguiente.

Los trabajadores sindicalizados que al 16 de diciembre tengan menos de 1 año de antigüedad recibirán su aguinaldo en forma proporcional.

Esta percepción será libre de impuestos y pagada sobre el salario integrado.

CLÁUSULA 83.- La Universidad otorgará un permiso de 5 días hábiles con goce de sueldo al trabajador sindicalizado que contraiga matrimonio, y de cinco días naturales por fallecimiento de padres, cónyuge, hijos y hermanos.


## CAPÍTULO II DE LA SUPERACIÓN ACADÉMICA REVISIÓN DEL CAPÍTULO

CLÁUSULA 84.- Las Cláusulas del presente capítulo serán revisables anualmente.

CLÁUSULA 85.- La Universidad otorgará para los hijos de cada familia de trabajadores sindicalizados que acrediten estar cursando la instrucción primaria, beca mensual por el valor de \$240.00 (DOSCIENOS CUARENTA PESOS 00/100 M.N.), cada uno.

El becario acreditará ante la Secretaría General de la Universidad, haber aprobado la totalidad de las materias del ciclo inmediato anterior.

CLÁUSULA 86.- La Universidad otorgará para los hijos de cada familia de trabajadores sindicalizados que acrediten estar cursando la instrucción primaria, secundaria, preparatoria o bachillerato, la cantidad de \$240.00 (DOSCIENOS CUARENTA PESOS 00/100 M.N.) para pago de cuota de inscripción en un plazo no mayor de 15 días siguientes a la inscripción, de igual forma la U.A.CH. se compromete al pago del costo de inscripción, al programa de inglés a nivel primaria; así como un apoyo por la cantidad de \$145.00 (CIENTO CUARENTA Y CINCO PESOS 00/100 M.N.) como apoyo para cuota de inscripción a computación, que se impartan en escuelas públicas previa comprobación. Así mismo proporcionará ayuda para material didáctico para la educación preescolar al inicio del ciclo lectivo por la cantidad de \$255.00 (DOSCIENOS CINCUENTA Y CINCO PESOS 00/100 M.N.) previa comprobación de que los niños están inscritos y cursando su educación en planteles de educación pública.

  
JUNTA LOCAL DE  
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
CHIHUAHUA, CHIH.



## EDUCACIÓN PARA ADULTOS

CLÁUSULA 87.- PROGRAMA DE ENSEÑANZA ABIERTA: La institución establecerá para sus trabajadores un programa de educación abierta que observará los siguientes criterios:

- A) Dicho programa comprenderá los niveles educativos desde la enseñanza primaria, hasta los niveles medio superior.
- B) El programa de referencia tendrá como sustento legal en lo que se refiere a la educación básica, lo establecido en la Ley Nacional de Educación para Adultos, en lo conducente. En cuanto a la educación media y media superior se regirá en lo dispuesto en la fracción VIII del Artículo III Constitucional y los ordenamientos emanados de esta. En consecuencia, los planes y programas de estudio y todo lo relacionado con este tipo de educación, será determinado por el Instituto Nacional de Educación para los Adultos de la Secretaría de Educación Pública o en su caso de la UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIHUAHUA.
- C) Los programas a los que se refiere el inciso A) se basan en lo previsto en el Artículo 3º Constitucional.
- D) El programa referido será extensivo a los hijos, cónyuge, del trabajador sindicalizado.
- E) La Institución se compromete a otorgar licencias con goce de sueldo a aquellos trabajadores que se encuentren estudiando de acuerdo a lo previsto en los Artículos 132, Fracción XIII y 153 de la Ley Federal del Trabajo.

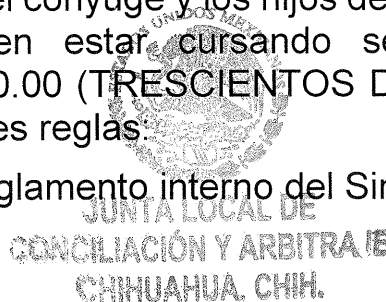
## AYUDA PARA BECAS

CLÁUSULA 88.- La Universidad otorgará a sus trabajadores que acrediten estar cursando primaria, secundaria, preparatoria o equivalente, en el sistema abierto o escolarizado, beca mensual por el valor de \$340.00 (TRESCIENTOS CUARENTA PESOS 00/100 M.N.).

Para ser acreedor a esta prestación, el becario deberá tener calificación aprobatoria en todas las materias que correspondan al nivel que cursa.

CLÁUSULA 89.- La Universidad otorgará para el cónyuge y los hijos de cada familia de trabajadores sindicalizados que acrediten estar cursando secundaria o equivalente beca mensual por el valor de \$310.00 (TRESCIENTOS DIEZ PESOS 00/100 M.N.) cada una conforme a las siguientes reglas.

- 1.- Las becas serán distribuidas según el reglamento interno del Sindicato.



2.- Las becas serán distribuidas por el Sindicato únicamente a alumnos regulares, entendiéndose como tal a aquel que haya acreditado en el ciclo inmediato anterior la totalidad de las materias.

3.- El becario acreditará ante la Secretaría General de la Universidad, haber aprobado la totalidad de las materias del ciclo inmediato anterior con un promedio general de 7.0 (siete).

4.- Quien no acredite el promedio a que se refiere la cláusula anterior, perderá el derecho de beca.

**CLÁUSULA 90.-** La Universidad otorgará para el cónyuge y los hijos de cada familia de trabajadores sindicalizados que acrediten estar cursando la educación a nivel bachillerato o equivalente, beca mensual por el valor de \$305.00 (TRESCIENTOS CINCO PESOS 00/100 M.N.) cada una conforme a las siguientes reglas:

1.- Las becas serán distribuidas según el Reglamento Interno del Sindicato.

2.- Las becas serán distribuidas por el Sindicato únicamente a alumnos regulares, entendiéndose como tal aquel que haya acreditado en el ciclo inmediato anterior, la totalidad de las materias que realicen estudios de educación a nivel bachillerato o su equivalente fuera de la Universidad o de Instituciones a la misma incorporadas.

3.- El becario acreditará ante la Secretaría General de la Universidad, haber aprobado la totalidad de las materias del ciclo inmediato anterior con un promedio general no inferior a 7.0 (siete).

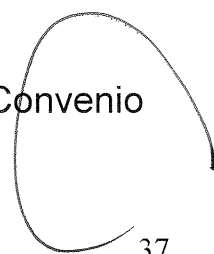
**CLAUSULA 91.-** La Universidad se obliga a cubrir a los trabajadores sindicalizados el pago por dichas prestaciones, la segunda quincena de cada mes.

**CLAUSULA 92.-** La Universidad dará preferencia al trabajador sindicalizado, cónyuge e hijos y personas que dependan económicamente de él, en trámites escolares en que se aceptó su ingreso, procediendo de acuerdo a los reglamentos de dicha Facultad o Escuela.

### **EXENCIÓN DE PAGO POR ESTUDIOS**

**CLÁUSULA 93.-** El trabajador, su cónyuge, hijos y personas que dependan económicamente de él, que realicen estudios dentro de la Universidad o en las Instituciones a la misma incorporadas, que tengan un promedio general de 7.0 (siete) y sean alumnos regulares, estarán exentos de los pagos de:

A) Cuota de inscripción y colegiatura en los términos del Convenio entre la Universidad y el plantel educativo respectivo.



- B) Solicitud de ficha de ingreso, temario, examen médico, carnet de la salud, cuotas de laboratorio, microfilm, digitalización de documentos, uso de biblioteca, revalidación de materias, kárdex, constancias, credenciales, carnet cultural, cambio de opción y/o plan de estudios y cualquier otra que origine su calidad de alumno, dentro de las facultades, escuelas o instituto de la Universidad y en Instituciones incorporadas a la misma.
- C) Exámenes extraordinarios y a título de suficiencia, incluyendo incorporadas.
- D) Exámenes que en forma especial se presenten para concluir su carrera en materias no cursadas anteriormente, incluyendo incorporadas.
- E) Del cien por ciento por concepto de cursos de verano e invierno, así como de cursos y talleres que ofrezca la Universidad.
- F) Del cien por ciento por concepto de cursos de actualización, especialización y diplomados, dentro de las Facultades, Escuelas e Institutos de la Universidad, así como del examen de colocación del diplomado de inglés.
- G) Del cien por ciento por concepto de cursos de posgrado y opción a tesis que ofrezca la Universidad, o en su caso el reembolso del costo de los mismos, en escuelas incorporadas a la misma.
- H) El cien por ciento por concepto de derecho a examen profesional, siempre que el examen se lleve a cabo dentro del término establecido por el Reglamento General de Evaluaciones, Guía y examen CENEVAL, de los cuales aplicará la exención o reembolso de los mismos, siempre y cuando se haya obtenido la puntuación requerida para la titulación, previa acreditación, Certificación de Estudios, Carta de Pasante, título Profesional y Sinodales, así como el pago de la relación de estudios que corresponde a Escuelas o Instituciones educativas incorporadas a la Universidad.
- I) El cien por ciento del costo de la impresión de tesis o memoria, incluyendo las de escuelas o instituciones educativas incorporadas a la Universidad.
- J) El cien por ciento de examen de acreditación de inglés.
- K) La Universidad cubrirá el pago de inscripción y colegiatura en las instituciones de educación superior del sector público a los hijos y

cónyuge de los trabajadores sindicalizados que realicen estudios en esas instituciones, que sean alumnos regulares y que tengan promedio general de 7.0 (siete). Lo anterior lo acreditarán ante la Secretaría General de la Universidad.

## **LIBROS DE TEXTO GRATUITOS**

CLÁUSULA 94.- Los trabajadores, cónyuge e hijos recibirán tetramestral, semestral o anualmente, según el plan de estudios a juicio del Director o Secretario Académico de la Facultad o Escuela de la Universidad o incorporadas a la misma y de las escuelas primarias, secundarias y preparatorias o equivalente, los libros de texto básicos y libros de texto básicos electrónicos para sus estudios. La solicitud deberá hacerse dentro de los noventa días siguientes al inicio del ciclo escolar respectivo.

Así mismo la Universidad podrá optar por entregar los textos o cubrir la nota de compra hecha personalmente por los interesados, en un plazo no mayor de diez días siguientes a la solicitud presentada.

CLÁUSULA 95.- Los hijos y cónyuge de los trabajadores que realicen estudios de educación media y superior fuera de su lugar de residencia recibirán una ayuda mensual de \$1,055.00 (UN MIL CINCUENTA Y CINCO PESOS 00/100 M.N.), previa comprobación de un promedio de calificación de 7.0 (siete) y ser alumno regular.

CLÁUSULA 96.- La Universidad organizará e impartirá cursos de capacitación para los trabajadores sindicalizados en forma gratuita, dentro de su horario de trabajo, proporcionando el material didáctico necesario.

CLÁUSULA 97.- El trabajador, cónyuge e hijos y personas que dependan económicamente de él, que reciban el grado académico de licenciatura el cual deberá comprobarse a satisfacción de la Universidad, estarán exentos del pago de los cobros de inscripción, colegiaturas, créditos, del material didáctico e investigación y cursos de materias especiales, en los programas de maestría y doctorado que ofrezca la Universidad.

CLÁUSULA 98.- Los derechos adquiridos por cualquier persona en derivación de las normas del presente capítulo, los subsistirán hasta la terminación del ciclo escolar respectivo, a pesar de la terminación de la relación laboral que le dio origen.

CLÁUSULA 99.- Los trabajadores, su cónyuge e hijos recibirán además de la beca a que tengan derecho una prestación extraordinaria de \$295.00 (DOSCIENOS NOVENTA Y CINCO PESOS 00/100 M.N.) mensuales cuando su promedio anual o semestral, en su caso, no sea inferior a 8.0 (ocho) de calificación obtenida en exámenes ordinarios exclusivamente, en instrucción primaria, secundaria, preparatoria o equivalente, superior o educación especial, maestría y especialidades

de la propia Universidad o en instituciones incorporadas a la misma, siempre y cuando en maestría y especialidades su promedio anual, semestral o tetramestral que no sea inferior a 9.0 (nueve).

## **FACILIDADES PARA LA PRESENTACIÓN DE EXÁMENES**

CLÁUSULA 100.- Los trabajadores estudiantes estarán exentos de la obligación de presentarse en sus labores, un día antes, durante el período de exámenes y durante tres semanas antes de presentar el examen profesional, y en caso del plan tetramestral los trabajadores estudiantes estarán exentos de presentarse a sus labores dos días antes del periodo de exámenes finales con goce de salario íntegro.

## **BECAS PARA EDUCACIÓN ESPECIAL**

CLÁUSULA 101.- La Universidad otorgará ayuda a los hijos y dependientes económicos de los trabajadores sindicalizados que requieran educación especial por \$1,650.00 (MIL SEISCIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.) mensuales.

La solicitud se hará ante la Secretaría General de la Universidad, quien analizará la documentación requerida.

CLÁUSULA 102.- Las prestaciones a que se refiere el presente capítulo, serán aplicables al trabajador y en lo conducente a los hijos, cónyuge y personas que dependan económicamente del trabajador que por jubilación, pensión o muerte dejen de prestar sus servicios.

CLÁUSULA 103.- La Universidad se obliga a dar facilidades a los trabajadores estudiantes para cumplir con sus horarios de clases, siempre que no entorpezcan considerablemente las condiciones de trabajo del plantel respectivo, y en caso de los prestadores del servicio social deberán realizarlo fuera de su horario y unidad de trabajo y conforme al reglamento respectivo para la prestación de servicio social.

## **CAPÍTULO III DE LOS ASENTAMIENTOS HUMANOS**

### **PRÉSTAMOS DE ENGANCHE PARA ADQUISICIÓN DE VIVIENDA**

CLÁUSULA 104.- Los trabajadores sindicalizados que en su calidad de derechohabientes de la Dirección de Pensiones Civiles del Estado se incorporen en los términos de las leyes que rijan a sus servicios habitacionales, recibirán de la Universidad el importe del enganche correspondiente, en calidad de préstamo sin intereses, para ser descontado de su salario en los términos de la Ley.

SECRETARÍA GENERAL DE  
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
CHIHUAHUA, CHIH.

## PRÉSTAMO PARA ADQUISICIÓN DE CRÉDITO PARA VIVIENDA

CLÁUSULA 105.- De igual manera los trabajadores recibirán de la Universidad, en calidad de préstamo, el enganche mínimo necesario para obtener el financiamiento bancario, cuando resuelvan problemas de la vivienda por conducto de alguna institución diversa de la Dirección de Pensiones Civiles del Estado.

### CASOS DE EXCEPCIÓN EN PRÉSTAMOS

CLÁUSULA 106.- Las disposiciones de las dos Cláusulas anteriores no le son aplicables a aquellos trabajadores que sean propietarios de bienes raíces. Lo anterior será verificado conforme a información brindada por la Oficina del Registro Público de la Propiedad.

### PRÉSTAMOS PARA RECONSTRUCCIÓN DE VIVIENDA

CLÁUSULA 107.- Los trabajadores sindicalizados tendrán derecho a recibir de la Universidad en calidad de préstamo sin intereses, 250 (doscientos cincuenta) créditos anuales hasta por la cantidad de \$12,000.00 (DOCE MIL PESOS 00/100 M.N.), otorgándose ciento veinticinco créditos en el primer semestre y el resto en el segundo semestre, lo cual será de acuerdo a la solicitud del Sindicato. Dichos préstamos serán destinados para la adquisición, construcción o reconstrucción de viviendas cuando estas no sean apoyadas por la Dirección de Pensiones Civiles del Estado o Institución alguna diferente. El crédito o préstamo se otorgará una vez verificado por conducto del Jefe de Recursos Humanos de la Universidad, que será aplicado para los fines antes mencionados.

## CAPÍTULO IV OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

CLÁUSULA 108.- Son obligaciones de los trabajadores:

- A) Desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero en la forma y lugar convenidos, bajo la dirección de los representantes de la Universidad, a quienes estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo contratado.
- B) Guardar reserva de los asuntos que tenga conocimiento con motivo del trabajo desempeñado, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la Institución.
- C) Cumplir con las obligaciones establecidas en el Reglamento Interior de Trabajo.

JUNTA LOCAL DE  
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
CHIHUAHUA, CHIH.

- D) Dar aviso a la brevedad posible a su jefe inmediato cuando en el desempeño de su trabajo sufra un accidente de tránsito, conduciendo algún vehículo propiedad de la Institución.
- E) Restituir los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo que se le han proporcionado para el desempeño del mismo; no siendo responsables del deterioro que origine el uso normal de estos objetos, ni el ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad, defectos de fabricación o por pérdidas o deterioro sufrido durante las horas en que los materiales no estén bajo su custodia.
- F) Asistir con puntualidad a sus labores y cumplir con el horario de trabajo.
- G) Proporcionar los datos y documentos relativos a la relación de trabajo que la Institución le requiera para la integración de los expedientes respectivos.
- H) Firmar la nómina o lista de raya al efectuar el cobro de su salario.
- I) Acudir a que se le practiquen los exámenes médicos respectivos cuando la Institución se lo requiera.
- J) Los demás que señala el Artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo.

## **CAPÍTULO V**

### **OBLIGACIONES DE LA UNIVERSIDAD CON EL SINDICATO**

CLÁUSULA 109.- Con respecto al Sindicato, además de las disposiciones contenidas en el presente Contrato, la Universidad se obliga a:

- A) No intervenir dentro de la organización o vida interna del Sindicato.
- B) Notificar al Sindicato los cambios de adscripción del personal, que por cualquier causa se lleguen a producir.
- C) La Universidad entregará la cantidad de \$60,000.00 (SESENTA MIL PESOS 00/100 M.N.) anuales para gastos de servicios.
- D) Dar facilidades al Sindicato, previa solicitud escrita que éste presente, para que utilice las Instalaciones de la Universidad en la realización de actividades propias de sus funciones y fines.

ESTADOS UNIDOS MEXICANOS  
JUNTA LOCAL DE  
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
CHIHUAHUA, CHIH.

E) Atender de manera expedita y preferencial cualquier asunto que el Sindicato le trate con motivo de la relación de trabajo o de la aplicación del presente Contrato.

F) Separar de inmediato de su trabajo, sin responsabilidad para la Institución, a todo aquel trabajador que sea expulsado o renuncie al Sindicato, siempre que el S.T.S.U.A.CH. lo solicite por escrito.

G) La Universidad eximirá a todos los miembros del Comité Ejecutivo administrativo del Sindicato, la obligación de presentarse a sus labores, con goce de salario íntegro, mientras dure el desempeño de su función sindical.

La Universidad otorgará al Sindicato doce tiempos completos de salario para que sean asignados a los miembros del Comité Ejecutivo, quienes lo disfrutarán mientras dure su encargo.

La Universidad considerará mediante solicitud escrita del Sindicato, a Director o Secretario Administrativo de Facultades o Departamentos, permiso con goce de salario íntegro a los Delegados Sindicales para asistir a Asamblea de Delegados convocada por el S.T.S.U.A.CH. y en el caso de delegados foráneos el pago total de viáticos, así como un día de permiso, con goce de sueldo, posterior a dicha asamblea para Delegados de Cd. Juárez, Camargo y Parral.

Conceder permiso con goce de sueldo a cuatro miembros de la Comisión Revisora del Contrato Colectivo de Trabajo por un período de quince días hábiles previos a la fecha de depósito del proyecto respectivo y a partir de la fecha de iniciación de las pláticas de negociación hasta su terminación. Cuando la revisión solo sea de tabulador el permiso será de diez días.

H) La Universidad apoyará al Sindicato con un importe de \$53,500.00 (CINCUENTA Y TRES MIL QUINIENTOS PESOS 00/100 M.N.) anuales previa comprobación, que serán destinados al Comité para el pago de un despacho de auditores externos, para que dictamine las cuentas del sindicato.

I) La Universidad fomentará la participación de sus trabajadores sindicalizados en el deporte organizado, con la condición de que éstos lo practiquen precisamente con la representación del Sindicato de Trabajadores al Servicio de la Universidad "Lic. Oscar Soto Máynez".

La Universidad proporcionará al Sindicato la cantidad de \$56,000.00 (CINCUENTA Y SEIS MIL PESOS 00/100 M.N.) anuales para los



materiales, equipos necesarios para los efectos del inciso anterior en dos partidas semestrales. El Sindicato se obliga a realizar estas actividades deportivas fuera de la jornada de trabajo.

J) La Universidad otorgará al Sindicato la cantidad de \$2,650.00 (DOS MIL SEISCIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.) mensuales por concepto de colaboración para gastos de oficina.

K) La Universidad otorgará al Sindicato ayuda para festejo del "DIA DE LA MADRE", "DIA DEL PADRE", "DIA DEL EMPLEADO UNIVERSITARIO", "POSADA NAVIDEÑA" Y "DIA DEL NIÑO".

L) Apoyar Institucionalmente al Sindicato, previa solicitud que éste haga para llevar a cabo actividades deportivas, recreativas, culturales y facilitarles las Instalaciones de la Universidad para que haga uso de ellas en la realización de estos eventos.

Así mismo, la Universidad exentará en un cincuenta por ciento a los trabajadores para asistir a eventos deportivos y culturales que promuevan.

M) Proporcionar al Sindicato la documentación e información oficial actualizada que le requiera, relativa a los movimientos de personal administrativo sindicalizado, para el mejor cumplimiento de sus funciones y fines.

N) La U.A.CH. otorgará al Sindicato la cantidad de \$9,800.00 (NUEVE MIL OCHOCIENTOS PESOS 00/100 M.N.) mensuales para la adquisición de despensas, mismas que el Sindicato sorteará en las asambleas ordinarias que lleve a cabo.

## **TÍTULO CUARTO DE LAS COMISIONES MIXTAS**

### **CAPÍTULO I DEFINICIÓN, INTEGRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO**

#### **DEFINICIÓN DE COMISIÓN MIXTA**

CLÁUSULA 110.- Son Comisiones Mixtas, los órganos paritarios establecidos en este Contrato Colectivo de Trabajo, integradas por igual número de representantes del Sindicato y la Universidad.



## INTEGRACIÓN DE LAS COMISIONES MIXTAS

CLÁUSULA 111.- Las Comisiones Mixtas son únicas y su competencia comprenderá a toda la Institución, se integrará por un máximo de tres representantes de cada una de las partes.

### COMISIONES MIXTAS PERMANENTES

CLÁUSULA 112.- Se integrarán con carácter de permanente las siguientes Comisiones Mixtas:

- A) Comisión Mixta de Admisión, Tabulador y Escalafón
- B) Comisión Mixta de Higiene y Seguridad
- C) Comisión Mixta de Protección al Salario
- D) Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento
- E) Las demás que de común acuerdo convengan a las partes

### NORMAS PARA SU INTEGRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO

CLÁUSULA 113.- Para su integración y funcionamiento, las Comisiones Mixtas se regirán por los siguientes principios:

- A) Funcionarán siempre paritariamente, siendo necesaria la presencia del cincuenta por ciento más uno de sus miembros para tomar sus acuerdos.
- B) Sus resoluciones serán válidas siempre que sean adoptadas por mayoría simple, debiendo comunicarlas por escrito al interesado, a la Universidad y al Sindicato, debidamente certificados.
- C) Se reunirán las veces que sea necesario para el desempeño de sus funciones, pudiendo ser convocadas por cualquiera de las partes representadas en ellas.
- D) Una vez convocadas deberán reunirse en un máximo de tres días hábiles siguientes a la fecha de su convocatoria, para conocer el asunto de que se trate y resolverlo en un plazo máximo de diez días hábiles.
- E) Sus resoluciones serán revisables por ellas mismas, a petición fundada de la parte afectada.
- F) El afectado tendrá un plazo máximo de diez días hábiles para intentar el recurso de revisión de las resoluciones dictadas por las Comisiones Mixtas a que se refiere el inciso inmediato anterior, contados a partir del día inmediato siguiente de la notificación de la resolución impugnada.

- G) La resolución a las revisiones previas en los incisos anteriores, serán dictadas en un plazo máximo de ocho días hábiles posteriores a la fecha de la solicitud de la revisión respectiva.
- H) Las Comisiones tendrán las facultades que el presente Contrato les otorgue y las demás que la Universidad y el Sindicato convenga.
- I) La Universidad se obliga a no realizar ningún tipo de acción o represalia de naturaleza alguna en contra del personal sindicalizado que forme parte del Comité y Comisiones.

## **DURACIÓN DE SUS INTEGRANTES**

CLÁUSULA 114.- Los miembros integrantes de las Comisiones Mixtas durarán en sus cargos dos años, pudiendo ser removidos, sustituidos o reconfirmados en sus cargos, por quienes los nombraron.

## **CAPÍTULO II COMISIÓN MIXTA DE ADMISIÓN, TABULADOR Y ESCALAFÓN**

CLÁUSULA 115.- La Comisión Mixta de Admisión, Tabulador y Escalafón, tiene las siguientes facultades:

- A) Elaborar el Reglamento General de Admisión y Escalafón donde se establezcan los procedimientos para los movimientos escalafonarios de los trabajadores.
- B) Elaborar el escalafón e integrar todos los puestos o plazas sindicalizadas, vigilando los movimientos escalafonarios conforme a los lineamientos establecidos en este Contrato.
- C) Vigilar que se observe los criterios y lineamientos para la promoción escalafonaria de trabajadores administrativos sindicalizados que al respecto fijen previamente la Universidad y el Sindicato.
- D) Con base en el Reglamento General de Admisión, Tabulador y Escalafón, emitir y publicar los boletines escalafonarios correspondientes.
- E) Registrar a los aspirantes o candidatos a cubrir las vacantes, sustituciones, plazas de nueva creación, temporales o definitivas, de naturaleza escalafonaria que se presenten en la Institución.
- F) Vigilar que el examen de selección a los aspirantes o candidatos a ocupar las plazas mencionadas en el inciso inmediato anterior, se ajuste

a los lineamientos establecidos en el Reglamento General de Admisión, Tabulador y Escalafón.

G) Elaborar el manual de funciones, el manual de bienvenida, catálogo de puestos y tabulador salarial.

H) Hacer análisis de carga de trabajo y funciones de cada uno de los puestos sindicalizados establecidos en la Institución.

I) Las demás que de común acuerdo convengan la Universidad y el Sindicato.

### **CAPÍTULO III COMISION MIXTA DE HIGIENE Y SEGURIDAD**

CLÁUSULA 116.- La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, tiene las siguientes facultades:

A) Calificar las labores que se consideren insalubres o peligrosas.

B) Determinar las condiciones de trabajo y elementos de protección, higiene y prevención que se requiera.

C) Establecer los lineamientos generales para que se implanten los servicios de higiene y prevención de accidentes en los diversos centros de trabajo.

D) Proporcionar a los trabajadores información acerca de las prestaciones de seguridad social que la Institución les otorga a través de la Dirección de Pensiones Civiles del Estado y por otros medios.

E) Vigilar que los trabajadores y representantes de la Institución, acaten las determinaciones por ella dictadas en materia de Seguridad e Higiene.

F) Las demás que de común acuerdo convengan la Universidad y el Sindicato.

### **CAPÍTULO IV COMISION MIXTA DE PROTECCION AL SALARIO**

CLÁUSULA 117.- La Comisión Mixta de Protección al Salario tiene las siguientes facultades:

  
JUNTA LOCAL DE  
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
CHIHUAHUA, CHIH.

- A) Proponer convenios con Organismos Estatales y Federales Descentralizados, así como con todos aquellos que por si, o por conductos, otorguen beneficios en favor de los trabajadores.
- B) Proponer Convenios con el Sector Productivo con el propósito de que los Trabajadores Universitarios adquieran bienes de consumo a un costo de interés social.
- C) Establecer Convenios con Organismos ocupados de la Protección al Consumidor con la intención de promover campañas de orientación a favor de la protección al salario del Trabajador Universitario.
- D) Cuidar que los descuentos que se practiquen directamente al salario del trabajador no excedan de los términos establecidos en el presente contrato y en la Ley Federal del Trabajo.
- E) Promover la creación de tiendas para los trabajadores en las que se expendan artículos básicos de consumo a un costo de interés social.
- F) Establecer una sección especial en los órganos y medios informativos de la Institución, con el propósito de difundir diversos asuntos tendientes a la orientación para la protección a los salarios.
- G) Proponer convenios con el sector productivo y público que administren centros recreativos y de descanso con la intención de que los trabajadores disfruten de estos servicios a costo de interés social.
- H) Organizar conferencias, mesas redondas, etc., sobre temas que tiendan a elevar el nivel de vida de los trabajadores y sus familiares.
- I) Promover cursos de capacitación en actividades que permitan al trabajador elevar por cuenta propia su nivel y condiciones de vida.
- J) Las demás que de común acuerdo convenga la Universidad y el Sindicato.

  
JUNTA LOCAL DE  
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
CHIHUAHUA, CHIH.



## CAPÍTULO V

### COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

CLÁUSULA 118.- La Comisión de Capacitación y Adiestramiento, tiene las siguientes facultades:

- A) Promover cursos, seminarios, conferencias, etc., en los diversos niveles de los trabajadores para su superación, capacitación, adiestramiento, actualización y mejoramiento en sus conocimientos y aptitudes.
- B) Cuidar que la difusión de los cursos y demás actividades antes señaladas a que sean convocados los trabajadores, se hagan en forma amplia, oportuna y objetiva.
- C) Determinar los casos en que los cursos de acuerdo con su naturaleza, extensión o propósito, adquieran el carácter de obligatorios o voluntarios.
- D) Proponer el tipo de estímulos a que se hagan acreedores los trabajadores que participen en los diversos cursos a que sean convocados.
- E) Determinar los casos en que los gastos que el trabajador realice para asistir a los cursos que sean convocados con carácter obligatorio por la institución.
- F) Las demás que de común acuerdo convengan la Universidad y el Sindicato.

### TRANSITORIOS

PRIMERO. - El presente Contrato Colectivo de Trabajo será depositado ante la H. Junta Local y Conciliación de Arbitraje del Estado de Chihuahua, en los términos del Artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo y entrará en vigor, independientemente de la fecha de su firma, el día primero de enero de 2020.

SEGUNDO. - El presente Contrato Colectivo de Trabajo tendrá vigencia en los términos de los Artículos 399 y 399 bis de la Ley Federal del Trabajo, hasta las veinticuatro horas del día quince de enero de 2021. El Capítulo II del Título III del presente Contrato, relativo a la Superación Académica, estará en vigor hasta las 24 horas del día quince de enero de 2021.

TERCERO.- El Reglamento Interior de Trabajo, Manual de Bienvenida, Manual de Funciones, Reglamento General de Admisión, Tabulador y Escalafón, Catálogo de

Puestos Administrativos, de base, perfiles de puestos y el Reglamento de Transporte de que se habla en el contenido de este Contrato, deberán quedar debidamente terminados a más tardar dentro de los primeros ocho meses contados a partir de la fecha de la firma de este Contrato, el orden de prioridades será el que las partes de común acuerdo convengan.

CUARTO.- La Universidad y el Sindicato se comprometen a implementar un programa de profesionalización o capacitación de los trabajadores pertenecientes al Sindicato, con el objeto de que éstos obtengan ascensos Escalafonarios y en consecuencia mayor remuneración por su trabajo, y se obliga a gestionar conjuntamente ante las autoridades del ramo el respaldo económico para lo anterior, lo que efectuarán de acuerdo con las bases que posteriormente fijarán y en un plazo no mayor de cuarenta y cinco días a partir de la fecha de la firma de este contrato.

QUINTO. - Los salarios que estarán vigentes del día primero de enero de dos mil diecinueve y al treinta y uno de diciembre del dos mil diecinueve, serán los que aparecen en cada puesto, en el Tabulador anexo y que forma parte del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

SEXTO. - La Universidad se compromete a editar el presente Contrato Colectivo de Trabajo anualmente y proporcionar al Sindicato la cantidad de 1,500 (mil quinientos) ejemplares en un plazo no mayor de 30 días naturales contados a partir de la fecha de su firma.

SÉPTIMO. - La Universidad y el Sindicato se comprometen a gestionar ante la S.E.P. la unificación del tabulador de salarios para todos los trabajadores administrativos sindicalizados del Contrato Colectivo de Trabajo.

OCTAVO. - En relación a la Cláusula 30, ambas partes manifiestan que se revisarán las plazas correspondientes, sindicalizadas y de confianza, permaneciendo entre tanto en el estado que guardan a la fecha.

CHIHUAHUA, CHIH., AL PRIMER DÍA DEL MES DE ENERO DE DOS MIL VEINTE



**POR LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIHUAHUA**

  
M.E. LUIS ALBERTO FIERRO RAMÍREZ  
RECTOR

  
M.A.V. RAUL SANCHEZ TRILLO  
SECRETARIO GENERAL

  
LIC. DIANA VALDEZ LUNA  
APODERADO DE LA U.A.CH.

  
M.C. FRANCISCO MÁRQUEZ SALCIDO  
DIRECTOR ADMINISTRATIVO

**POR EL SINDICATO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD  
AUTÓNOMA DE CHIHUAHUA "LIC. OSCAR SOTO MÁYNEZ"**

  
C. RICARDO MONCAYO ALVIDREZ  
SECRETARIO GENERAL

  
C. ROSA IRENE ORTIZ ALMEIDA  
SECRETARIA DE TRABAJO

  
C. LORENZO CHAVIRA SOLÍS

  
C. HUGO GONZÁLEZ PADILLA

  
C. GUADALUPE HERNÁNDEZ  
LAGUNAS





**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE CHIHUAHUA**  
**TABULADOR DE PERSONAL ADMINISTRATIVO**  
 SUELDO QUINCENAL VIGENTE A PARTIR DEL 1° DE ENERO Y APLICADO A NÓMINAS EN  
 LA PRIMERA QUINCENA DE ENERO DE 2020  
 INCREMENTO DEL 3.4%

PUESTO	DESCRIPCIÓN	SUELDO	A	B
8	JEFE DE SECCION	2,600.72	3,901.08	5,201.44
9	JEFE DE SECCION FACULTAD	2,600.72	3,901.08	5,201.44
11	SECRETARIA EJECUTIVA	2,734.51	4,101.77	5,469.02
12	PROGRAMADOR	2,600.72	3,901.08	5,201.44
13	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2,431.29	3,646.94	4,862.58
14	SECRETARIA DE DEPARTAMENTO	2,232.27	3,348.41	4,464.54
15	SECRETARIA	2,151.20	3,226.80	4,302.40
16	ASESOR EDUCACION FISICA	2,232.27	3,348.41	4,464.54
17	CAMAROGRAFO-FOTOGRAFO	2,471.89	3,707.84	4,943.78
18	LABORATORISTA	2,577.58	3,866.37	5,155.16
19	BIBLIOTECARIO	2,473.61	3,710.42	4,947.22
20	CAPTURISTA	2,348.76	3,523.14	4,697.52
21	ELECTRICISTA	2,323.58	3,485.38	4,647.16
22	OFICIAL CARPINTERO	2,343.13	3,514.69	4,686.25
23	TIPÓGRAFO	2,462.78	3,694.17	4,925.56
24	ALMACENISTA	2,151.20	3,226.80	4,302.39
25	PLOMERO	2,283.32	3,424.98	4,566.64
26	PINTOR	2,274.55	3,411.83	4,549.10
27	MECANICO	2,473.61	3,710.41	4,947.21
28	LINOTIPISTA	2,473.61	3,710.42	4,947.22
29	DIBUJANTE	2,700.80	4,051.20	5,401.60
30	OFICIAL DE TRANSPORTE	2,357.12	3,535.68	4,714.24
31	INTENDENTE	2,193.29	3,289.94	4,386.58
32	SOLDADOR	2,351.92	3,527.87	4,703.84
33	TÉCNICO	2,579.65	3,869.48	5,159.30
34	REPORTERO	2,126.05	3,189.07	4,252.10
35	VIGILANTE	2,182.69	3,274.04	4,365.38
36	ENTRENADOR	2,126.05	3,189.07	4,252.10
37	PREPARADOR FISICO	2,126.05	3,189.07	4,252.10
38	MULTICOPISTA	2,217.73	3,326.60	4,435.46
39	JARDINERO	2,151.20	3,226.80	4,302.40
40	ENCARGADO DEL ORDEN	2,119.29	3,178.94	4,238.57
41	ALBAÑIL	2,376.90	3,565.35	4,753.80
42	ASISTENTE EDUCACION FISICA	1,935.94	2,903.91	3,871.88
43	AUXILIAR DE INTENDENCIA	1,848.30	2,772.45	3,696.60
44	PEON	1,935.94	2,903.91	3,871.88

JUNTA LOCAL DE  
 CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
 CHIHUAHUA, CHIH.

**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE CHIHUAHUA**  
**TABULADOR DE PERSONAL ADMINISTRATIVO**  
 VIGENTE A PARTIR DEL 1° DE ENERO Y APLICADO EN NOMINAS A PARTIR DE  
 LA PRIMERA QUINCENA DE ENERO DE 2020  
**INCREMENTO DEL 3.4%**  
**CD JUAREZ**

PUESTO	DESCRIPCIÓN			
8	JEFE DE SECCION	--	--	--
9	JEFE DE SECCION FACULTAD	3,101.31	4,651.97	6,202.61
11	SECRETARIA EJECUTIVA	3,267.17	4,900.76	6,534.34
12	PROGRAMADOR	3,101.31	4,651.97	6,202.61
13	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2,903.75	4,355.63	5,807.50
14	SECRETARIA DE DEPARTAMENTO	2,783.40	4,175.10	5,566.80
15	SECRETARIA	2,783.40	4,175.10	5,566.80
16	ASESOR EDUCACION FISICA	2,783.40	4,175.10	5,566.80
17	CAMAROGRAFO-FOTOGRAFO	2,947.72	4,421.58	5,895.43
18	LABORATORISTA	3,083.77	4,625.66	6,167.54
19	BIBLIOTECARIO	2,947.72	4,421.58	5,895.43
20	CAPTURISTA	2,803.29	4,204.94	5,606.58
21	ELECTRICISTA	2,783.40	4,175.10	5,566.80
22	OFICIAL CARPINTERO	2,794.52	4,191.78	5,589.04
23	TIPOGRAFO	2,947.72	4,421.58	5,895.43
24	ALMACENISTA	2,783.40	4,175.10	5,566.80
25	PLOMERO	2,783.40	4,175.10	5,566.80
26	PINTOR	2,783.40	4,175.10	5,566.80
27	MECANICO	2,947.72	4,421.58	5,895.43
28	LINOTIPISTA	2,947.72	4,421.58	5,895.43
29	DIBUJANTE	3,224.65	4,836.98	6,449.31
30	OFICIAL DE TRANSPORTE	2,819.31	4,228.97	5,638.63
31	INTENDENTE	2,783.40	4,175.10	5,566.80
32	SOLDADOR	2,812.05	4,218.07	5,624.09
33	TECNICO	3,083.77	4,625.66	6,167.54
34	REPORTERO	2,783.40	4,175.10	5,566.80
35	VIGILANTE	2,783.40	4,175.10	5,566.80
36	ENTRENADOR	2,783.40	4,175.10	5,566.80
37	PREPARADOR FISICO	2,783.40	4,175.10	5,566.80
38	MULTICOPISTA	2,783.40	4,175.10	5,566.80
39	JARDINERO	2,783.40	4,175.10	5,566.80
40	ENCARGADO DEL ORDEN	2,783.40	4,175.10	5,566.80
41	ALBAÑIL	2,847.44	4,271.16	5,694.88
42	ASISTENTE EDUCACION FISICA	2,783.40	4,175.10	5,566.80
43	AUXILIAR DE INTENDENCIA	2,783.40	4,175.10	5,566.80
44	PEON	2,783.40	4,175.10	5,566.80

JUNTA LOCAL DE  
 CONSILIACIÓN Y ARBITRAJE  
 CHIHUAHUA, CHIH.