



**Contrato Colectivo de Trabajo que celebran por una parte la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM), con domicilio en la Av. Universidad No. 1001 en Cuernavaca, Morelos y por la otra parte el Sindicato Independiente de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (SITAUAEEM), con domicilio en el segundo edificio de las instalaciones centrales de la UAEM, en la Av. Universidad No. 1001 en Cuernavaca, Morelos; las partes se reconocen recíprocamente la personalidad con que se obligan en el presente Contrato Colectivo de Trabajo para todos los efectos legales a que haya lugar, suscribiéndolo los representantes legales de la Universidad y del Sindicato de conformidad con el contenido de los Capítulos y Cláusulas siguientes:**

## **CAPITULO I DEFINICIONES**

**CLÁUSULA 1a.-** Para la correcta interpretación y aplicación del presente Contrato Colectivo de Trabajo, se establecen los siguientes conceptos o definiciones:

**CONTRATO:** El presente instrumento legal firmado entre el Sindicato Independiente de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (SITAUAEEM), titular del mismo y la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM).

**UNIVERSIDAD, INSTITUCIÓN O UAEM.-** La Universidad Autónoma del Estado de Morelos o como en el futuro se denomine.

**LEY.-** La Ley Federal del Trabajo reglamentaria del apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

**AUTORIDADES.-** Son las instancias o personas responsables de la aplicación del presente Contrato Colectivo de Trabajo y que están señaladas en la Ley Orgánica y en el Estatuto Universitario de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos.



**REPRESENTANTES DE LA UAEM.-** Son aquellos a quienes confiere tal carácter la Ley Orgánica de la Universidad y su Estatuto Universitario, así como las personas que acrediten las autoridades universitarias ante el Sindicato.

**REPRESENTANTES DEL SINDICATO.-** Los que se nombren de acuerdo a los Estatutos del Sindicato y los que sean acreditados legalmente por el Comité Ejecutivo Central del SITAUAEM, los cuales serán reconocidos por la Universidad y/o sus representantes.

**ESCALAFÓN ACADÉMICO.-** El sistema para cubrir temporal o definitivamente las plazas académicas de base, las vacantes que se presenten, las plazas de nueva creación, así como el procedimiento que debe seguirse en todos los casos para los movimientos de ascensos relacionados con el personal académico al servicio de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos.

**LEY ORGÁNICA DE LA UAEM.-** La Ley Orgánica de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, que está vigente.

**ESTATUTO UNIVERSITARIO.-** El Estatuto de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, que se encuentre vigente.

**COMISIÓN BIPARTITA.-** La integrada en forma paritaria entre el Sindicato y la Universidad, conforme a lo que se establezca en el presente Contrato Colectivo.

**LEY DEL IMSS.-** La Ley del Seguro Social.

**CATEGORÍAS.-** Son las distintas denominaciones que por puestos, funciones y salarios se aplican al trabajo académico las cuales se establecen en el tabulador del Contrato Colectivo de Trabajo.

**TRABAJADOR ACADÉMICO.-** Son las personas físicas que se desempeñan en la docencia, en la investigación, en lo académico, difusión y extensión de la cultura, así como todas aquellas labores afines a las mismas.

**SECCIONES SINDICALES.-** Son las formas de organización del SITAUAEM en las diferentes áreas donde se desempeñan los trabajadores académicos que se encuentran en la UAEM o fueran creados en el futuro y cuyos miembros están afiliados al Sindicato, acreditados legalmente tal y como se establece en los estatutos sindicales y que prestan sus servicios en la UAEM.

**DEPENDENCIAS.-** La Universidad Autónoma del Estado de Morelos o como en el futuro se le denomine, en todos y cada uno de los centros de trabajo y las diferentes áreas donde se desempeñan los trabajadores académicos que existen o fueran creados en el futuro.

**SALARIO.-** Es la percepción económica que la UAEM se obliga a pagar a los trabajadores académicos reconocidos como tales en el presente Contrato como consecuencia de la relación laboral que establece la UAEM con el trabajador académico.

**SALARIO INTEGRADO.-** Es el salario que se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador académico por su trabajo.

**SALARIO TABULADO O SUELDO BASE.-** La cantidad fijada en la escala de salarios de tabulador, que en ningún caso podrá ser inferior al salario mínimo general o profesional en su caso.

**REGLAMENTOS.-** Son los que se acuerdan bilateralmente entre la representación del Comité Ejecutivo Central y los representantes de la UAEM referente a las relaciones laborales entre la Universidad y el personal académico.

**NIVEL.-** Es la subdivisión establecida entre cada categoría que se determina por grado y desempeño académico.

**ADSCRIPCIÓN.-** Es el lugar o dependencia donde el trabajador académico desarrolla sus labores normales establecidos así en su nombramiento definitivo.

**CAMBIO DE ADSCRIPCIÓN.-** Es el procedimiento mediante el cual el trabajador académico sindicalizado cambia su centro de adscripción de acuerdo a lo que establece el presente Contrato.

**PERMUTA.-** Es el procedimiento mediante el cual dos o más trabajadores sindicalizados determinan cambiar de centro de adscripción y/o de horas con la autorización de la UAEM y el Sindicato.

**REUBICACIÓN.-** Es el procedimiento mediante el cual el trabajador académico sindicalizado debe continuar sus labores de acuerdo a la cláusula 32ª del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

**BILATERALIDAD.-** Es la denominación que contiene obligaciones recíprocas para las partes.

## **CAPITULO II APLICACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**

**CLÁUSULA 2a.-** La Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM) o como en el futuro se le denomine, reconoce al Sindicato Independiente de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (SITAUAEEM) como el único titular y administrador del Contrato Colectivo de Trabajo que la UAEM se obliga a respetar y cumplir en su totalidad, reconociendo al SITAUAEEM como el representante del interés general y profesional de los trabajadores académicos que prestan sus servicios a la UAEM, o que en el futuro llegaran a prestarlos en los términos establecidos por la Ley Federal del Trabajo y el presente Contrato Colectivo de Trabajo y con personalidad y capacidad jurídica para representar a sus agremiados, por lo que se obliga a tratar con sus representantes todos y cada uno de los asuntos que se deriven de las relaciones laborales.

**CLÁUSULA 3a.-** Las relaciones laborales entre la Universidad y los trabajadores académicos a su servicio se rigen por las disposiciones del presente Contrato Colectivo de Trabajo, cuya aplicación será obligatoria para los miembros del SITAUAEEM, por consiguiente se entiende derogada cualquier disposición, usos o costumbres que están en vigor y

no sean favorables a los trabajadores académicos, siendo irrenunciable toda disposición legal que beneficie a los trabajadores académicos.

**CLÁUSULA 4a.-** Son materia de este Contrato Colectivo de Trabajo, todas las labores desarrolladas por los trabajadores académicos miembros del Sindicato que presten sus servicios a la UAEM, en cualquiera de sus categorías y niveles. La relación de trabajo no se afectará por la forma de pago, nombramiento, comisión o designación que adopte la Universidad, en los términos de la Ley Federal del Trabajo.

**CLÁUSULA 5a.-** De conformidad con el artículo 9o. de la Ley, este contrato no es aplicable a trabajadores académicos cuando ejerzan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización de carácter general en la UAEM.

**CLÁUSULA 6a.-** La Universidad y el Sindicato tienen la más amplia libertad para designar a sus representantes en las comisiones que establece este Contrato y las que se establezcan en el futuro. Así como para sustituirlos en cualquier momento, acreditando por escrito los nombramientos y sustituciones.

**CLÁUSULA 7a.-** La UAEM, tratará bilateralmente con los representantes del Sindicato que éste acredite por escrito y por el conducto legal correspondiente, todos los conflictos que surjan entre la Institución y los trabajadores académicos sindicalizados.

**CLÁUSULA 8a.-** Son trabajadores académicos definitivos o de base al servicio de la UAEM, todos aquellos que el Sindicato y la Institución así lo han convenido en el pasado o lo hicieran en el futuro así como todos aquellos que ocupan en forma definitiva una plaza tabulada conforme a las normas y procedimientos de selección establecidos en el presente Contrato Colectivo de Trabajo.

**CLÁUSULA 9a.-** Son trabajadores académicos interinos aquellos que suplan las ausencias del personal definitivo o de base por permiso, incapacidad, comisión o las que así se convengan entre el Sindicato y la

UAEM y que serán designados tal y como se establece en el presente Contrato Colectivo de Trabajo.

**CLÁUSULA 10a.-** Son trabajadores académicos por obra o tiempo determinado, los que son contratados para un trabajo específico y plenamente determinado de carácter temporal, cuando la naturaleza del trabajo así lo exija debiendo convenirse previamente entre el Sindicato y la Universidad este tipo de contratación, especificándose en su nombramiento la categoría, salario, adscripción y tiempo de la obra.

**CLÁUSULA 11a.-** La Universidad y el Sindicato convienen en que los trabajadores académicos se clasifiquen de acuerdo con las categorías y niveles que señala el presente Contrato Colectivo de Trabajo.

**CLÁUSULA 12a.-** Los trabajadores académicos al servicio de la UAEM se clasifican en las siguientes categorías y niveles:

## **CATEGORÍAS**

### **I.- PERSONAL ACADÉMICO DE TIEMPO COMPLETO**

#### **I.1. PROFESOR INVESTIGADOR ASOCIADO:**

- a) Son los trabajadores académicos que al 30 de abril de 1995 ostentaban la categoría de «Investigador» y que prestan sus servicios a la Universidad en actividades de investigación científica, tecnológica o humanística, laborando 40 horas a la semana distribuidas de la siguiente manera: de 28 a 32 horas en actividades de investigación y de 12 a 8 horas en actividades docentes frente a grupo, en seminarios, convenciones o asesorías de tesis.
  
- b) Son los trabajadores académicos que al 30 de abril de 1995 ocupaban la categoría de «Profesor de Tiempo Completo» y que prestan sus servicios a la UAEM durante 40 horas a la semana, distribuidas de la siguiente manera: frente a grupo en materias curriculares de 20 a 24 horas y las restantes en actividades de apoyo académico en las áreas de docencia, investigación y asesoría académica.

- c) Son Profesores Investigadores de Tiempo Completo Asociados quienes prestan sus servicios a la Universidad laborando 40 horas semanales e imparten al menos dos cursos curriculares anuales en promedio frente a grupo. El resto de su tiempo lo dedican al trabajo académico colegiado de gestión, extensión e investigación.

Esta categoría tiene los siguientes niveles:

**a) Profesor Investigador de Tiempo Completo Asociado “A”, quienes deberán cumplir con lo siguiente:**

- 1) Impartir clases y participar en tutorías académicas.
- 2) Participar en un proyecto de investigación o de creación artística.
- 3) Participar en órganos colegiados.
- 4) Publicar en colaboración mínimo un trabajo de investigación o de creación artística pertinente a su área.
- 5) Participar en las tareas de extensión.
- 6) Tener título y cédula profesional de licenciatura pertinente a la actividad de investigación que desempeña.

**b) Profesor Investigador de Tiempo Completo Asociado “B” quienes deberán cumplir con lo siguiente:**

- 1) Impartir clases y participar en tutorías académicas.
- 2) Participar en un proyecto de investigación o de creación artística.
- 3) Participar en cuerpos académicos.
- 4) Publicar en colaboración mínimo un trabajo de investigación o de creación artística pertinente a su área.
- 5) Participar en las tareas de extensión
- 6) Tener título y cédula profesional de maestría, pertinente a la actividad de investigación que desempeña.

**c) Profesor Investigador de Tiempo completo Asociado “C” quienes deberán cumplir con lo siguiente:**

- 1) Impartir clases y participar en tutorías académicas.
- 2) Es deseable la dirección de tesis de licenciatura.

- 3) Es responsable de un proyecto de investigación o de creación artística.
- 4) Participar en un cuerpo académico.
- 5) Publicar en colaboración o individualmente, mínimo un trabajo de investigación o de creación artística pertinente a su área.
- 6) Participar en tareas de extensión.
- 7) Tener título y cédula profesional doctorado, pertinente a la actividad de investigación que desempeña.

### **I.2.- PROFESOR INVESTIGADOR:**

Son los trabajadores académicos que prestan sus servicios a la UAEM en actividades de docencia, investigación científica, humanística o tecnológica, laborando 40 horas a la semana dentro del régimen de hora/semana/mes.

Esta categoría tendrá el siguiente nivel:

PROFESOR INVESTIGADOR «B».- Nivel de Licenciatura.

### **I.3.- PROFESOR INVESTIGADOR TITULAR:**

Son Profesores Investigadores de Tiempo Completo Titulares quienes prestan sus servicios a la Universidad laborando 40 horas semanales e imparten al menos dos cursos curriculares anuales en promedio frente a grupo. El resto de su tiempo lo dedican al trabajo académico colegiado de gestión, extensión e investigación.

Esta categoría cuenta con los siguientes niveles:

#### **a) Profesor Investigador de Tiempo Completo Titular “A” quienes deberán cumplir con lo siguiente:**

- 1) Impartir clases y participar en tutorías académicas.
- 2) Haber dirigido tesis de licenciatura o posgrado.
- 3) Dirigir un proyecto de investigación o de creación artística.
- 4) Participar en un cuerpo académico.
- 5) Publicar trabajos de investigación o de creación artística original de calidad pertinentes a su área, demostrable a través de artículos en revistas arbitradas, capítulos de libro, libros y obras artísticas.

- 6) Participar en tareas de extensión.
- 7) Tener título y cédula profesional de doctorado, pertinente a la actividad de investigación que desempeña.

**b) Profesor Investigador de Tiempo Completo Titular “B” quienes deberán cumplir con lo siguiente:**

- 1) Impartir clases y participar en tutorías académicas.
- 2) Es indispensable la dirección de tesis de licenciatura y posgrado.
- 3) Dirigir un proyecto de investigación o de creación artística. Es deseable que éste cuente con financiamiento externo.
- 4) Participar en un cuerpo académico.
- 5) Demostrar independencia en sus trabajos de investigación o de creación artística original de calidad pertinentes a su área, demostrable a través de artículos en revistas arbitradas, capítulos de libro, libros y obras artísticas.
- 6) Participar en tareas de extensión.
- 7) Tener título y cédula profesional de doctorado, pertinente a la actividad de investigación que desempeña.

**c) Profesor Investigador de Tiempo Completo Titular “C” quienes deberán cumplir con lo siguiente:**

- 1) Impartir clases y formar recursos humanos de alto nivel.
- 2) Es indispensable la dirección de tesis de licenciatura y posgrado.
- 3) Dirigir un grupo de investigación y contar con proyectos financiados.
- 4) Tener liderazgo académico, con base en la calidad y cantidad de sus productos de investigación o de creación artística original de alto impacto y con reconocimiento internacional.
- 5) Participar en tareas de extensión.
- 6) Tener título y cédula profesional de doctorado, pertinente a la actividad de investigación que desempeña.

**I.4.- TÉCNICOS ACADÉMICOS DE TIEMPO COMPLETO:**

Son Técnicos Académicos de Tiempo Completo quienes prestan sus servicios a la Universidad laborando 40 horas a la semana. De acuerdo a la dependencia, ya sea de Educación Media Superior o Educación Superior y a la Unidad Académica de adscripción, el personal en esta

categoría realiza actividades de apoyo a las funciones sustantivas, previstas en el artículo tercero de la Ley Orgánica de la Universidad.

**A) TÉCNICO ACADÉMICO DE TIEMPO COMPLETO “A”**, quienes deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- I. Tener título y cédula de técnico profesional pertinentes a la actividad que desempeña;
- II. Haber asistido en los últimos dos años a un curso de actualización pertinente a la actividad que desarrolla;
- III. Haber tenido actividad académica en los últimos dos años;
- IV. Haber colaborado en actividades de docencia, investigación, difusión de la cultura y extensión de los servicios o gestión académica, según corresponda a su área de adscripción, y
- V. Haber colaborado en comisiones académicas o cuerpos colegiados avalados por la Unidad Académica de su adscripción.

**B) TÉCNICO ACADÉMICO DE TIEMPO COMPLETO “B”:**

- I. Tener título y cédula profesional de licenciatura pertinente a la actividad que desempeña;
- II. Haber asistido a dos cursos de actualización pertinentes a la actividad que desarrolla, al menos en los últimos tres años;
- III. Haber tenido actividad académica en los últimos tres años;
- IV. Haber colaborado en actividades de docencia, investigación, difusión de la cultura y extensión de los servicios o gestión académica, según corresponda a su área de adscripción; y
- V. Haber colaborado en comisiones académicas o cuerpos colegiados avalados por la Unidad Académica de su adscripción.

**C) TÉCNICO ACADÉMICO DE TIEMPO COMPLETO “C”:**

- I. Tener título y cédula profesional de licenciatura pertinente a la actividad que desempeña;
- II. Haber asistido a tres cursos de actualización pertinentes a la actividad que desarrolla al menos en los últimos cuatro años;
- III. Haber tenido actividad académica en los últimos cuatro años;

- IV. Haber colaborado en actividades de docencia, investigación, difusión de la cultura y extensión de los servicios o gestión académica, según corresponda a su área de adscripción;
- V. Haber colaborado en comisiones académicas o cuerpos colegiados avalados por la Unidad Académica de su adscripción; y
- VI. Cumplir con al menos tres de los requisitos establecidos en el anexo de la Categoría I.

**D) TÉCNICO ACADÉMICO DE TIEMPO COMPLETO “D”:**

- I. Tener título y cédula profesional de licenciatura pertinente a la actividad que desempeña;
- II. Haber asistido a cuatro cursos de actualización pertinente a la actividad que desarrolla al menos en los últimos cinco años;
- III. Haber tenido actividad académica en los últimos cinco años;
- IV. Haber colaborado en actividades de docencia, investigación, difusión de la cultura y extensión de los servicios o gestión académica, según corresponda a su área de adscripción;
- V. Haber colaborado en comisiones académicas o cuerpos colegiados avalados por la Unidad Académica de su adscripción; y
- VI. Cumplir con al menos cuatro de los requisitos establecidos en el anexo de la Categoría I.

**E) TÉCNICO ACADÉMICO DE TIEMPO COMPLETO “E”:**

- I. Tener título y cédula profesional de licenciatura pertinente a la actividad que desempeña;
- II. Haber asistido a cuatro cursos de actualización pertinente a la actividad que desarrolla al menos en los últimos cinco años;
- III. Haber tenido actividad académica en los últimos cinco años;
- IV. Haber colaborado en actividades de docencia, investigación, difusión de la cultura y extensión de los servicios o gestión académica, según corresponda a su área de adscripción;
- V. Haber colaborado en comisiones académicas o cuerpos colegiados avalados por la Unidad Académica de su adscripción; y
- VI. Cumplir con al menos cinco de los requisitos establecidos en el anexo de la Categoría I.

### **I.5.- PROFESORES DE TIEMPO COMPLETO:**

Son Profesores de Tiempo Completo quienes prestan sus servicios a la Universidad laborando 40 horas a la semana, de acuerdo a la dependencia, ya sea de Educación Media Superior o Educación Superior y a la Unidad Académica de adscripción, el personal en ésta categoría realiza actividades principalmente de docencia, tutorías y gestión para el cumplimiento de los fines de la Universidad previstos en el artículo tercero de la Ley Orgánica. Además, deberá cumplir con los siguientes requisitos según corresponda:

#### **A) PROFESOR DE TIEMPO COMPLETO “A”**

- I. Tener título y cédula profesional de licenciatura pertinente a la actividad docente que desarrolla;
- II. Impartir asignaturas en programas educativos del nivel medio superior o superior, en la unidad académica de adscripción.
- III. Impartir como mínimo **20 horas/semana/mes**, en cursos curriculares al semestre en la unidad académica de adscripción.
- IV. Haber asistido, al menos a un curso de actualización anual de acuerdo a la formación referente a su área o disciplina;
- V. Participar en programas de tutorías o asesoría de alumnos;
- VI. Formar parte de las academias locales, interescolares o generales;
- y
- VII. Participar al menos en un proyecto de fortalecimiento académico que la Unidad Académica establezca.

#### **B) PROFESOR DE TIEMPO COMPLETO “B”**

- I. Tener título y cédula profesional de especialidad o maestría pertinente a la actividad docente que desarrolla;
- II. Impartir asignaturas en programas educativos del nivel medio superior o superior, en la unidad académica de adscripción;
- III. Impartir como mínimo **20 horas/semana/mes**, en cursos curriculares al semestre en la unidad académica de adscripción;
- IV. Haber asistido, al menos a un curso de actualización de acuerdo a su formación referente a su área o disciplina;
- V. Participar en las academias locales, interescolares o generales;
- VI. Participar en la formación de recursos humanos; y

VII. Participar en los proyectos de fortalecimiento académico que la Unidad Académica establezca.

### **C) PROFESOR DE TIEMPO COMPLETO “C”**

- I. Tener título y cédula profesional de doctorado pertinente a la actividad docente que desarrolla;
- II. Impartir asignaturas en programas educativos del nivel medio superior o superior en la unidad académica de adscripción;
- III. Impartir como mínimo **20 horas/semana/mes**, en cursos curriculares al semestre en la unidad académica de adscripción;
- IV. Haber asistido, al menos a un curso de actualización anual de acuerdo a su formación referente a su área o disciplina;
- V. Participar en las academias locales, interescolares o generales;
- VI. Participar en la formación de recursos humanos; y
- VII. Participar en los proyectos de fortalecimiento académico que la Unidad Académica establezca.

El pago de estas categorías de jornada de tiempo completo A, B y C será acorde con el tabulador de Profesor Investigador Asociado “A”, Asociado “B” y Asociado “C”, respectivamente

### **II.- PROFESORES DE MEDIO TIEMPO:**

Son los trabajadores académicos que prestan sus servicios a la UAEM durante 20 horas a la semana distribuidas de la siguiente manera: frente a grupo en materias curriculares 12 horas, y las restantes en actividades de apoyo académico, en las áreas de docencia, investigación, asesoría académica o funciones administrativas que le sean asignadas.

LOS PROFESORES DE MEDIO TIEMPO TENDRÁN LOS SIGUIENTES NIVELES:

PROFESORES DE MEDIO TIEMPO «A».- Los que tienen grado de Licenciatura.

PROFESORES DE MEDIO TIEMPO «B».- Los que tienen grado de Maestría.

PROFESORES DE MEDIO TIEMPO «C».- Los que tienen grado de Doctorado.

### **III.- PERSONAL ACADÉMICO POR HORA/SEMANA/MES:**

Son los profesores que prestan sus servicios docentes frente a grupo en áreas curriculares que forman parte de los planes de estudio y que son contratados por el sistema de hora/semana/mes.

LOS PROFESORES POR HORA/SEMANA/MES TENDRÁN LOS SIGUIENTES NIVELES:

PROFESOR DE HORA/SEMANA/MES «A».- Los que tienen grado de Licenciatura.

PROFESOR DE HORA/SEMANA/MES «B».- Los que tienen grado de maestría.

PROFESOR DE HORA/SEMANA/MES «C».- Los que tienen grado de Doctorado.

### **IV.- PERSONAL ACADÉMICO POR JORNADA**

#### **IV.1.- TÉCNICO ACADÉMICO:**

Son los trabajadores académicos que prestan sus servicios a la U.A.E.M. en actividades de apoyo académico y docente o actividades de campo o experimentación o clínicas y terapéuticas o investigación o asesoría académica o extensión o difusión en lo académico y la docencia o talleres. Este personal desempeña como funciones actividades de laboratorio, clínica y campo, laborando 35 horas a la semana, distribuidas de la siguiente manera: 30 horas en actividades de laboratorio, clínica y campo, experimentación, extensión y difusión en lo académico, en la docencia, o talleres y 5 horas en la preparación de sus materiales y reactivos correspondientes, contratados por el sistema hora/semana/mes.

#### **IV.2.- TÉCNICO DEPORTIVO:**

Son los trabajadores académicos que realizan actividades deportivas, organización de eventos o trabajo frente a grupo de la misma índole. Este personal desempeña funciones:

- a) Frente a grupo en el desarrollo del deporte.
- b) En la promoción, organización y realización de eventos deportivos.

- c) Participación en competencias deportivas.
- d) En actividades análogas derivadas de su definición por Contrato Colectivo de Trabajo, contratados por el sistema hora/semana/mes.

#### **IV.3.- TÉCNICO CULTURAL:**

Son los trabajadores académicos que prestan sus servicios a la U.A.E.M. en actividades culturales, artísticas, docentes y las relacionadas con el arte y la cultura en su extensión y difusión. Este personal desempeña como funciones: Frente a grupo en la enseñanza del arte y la cultura, su expresión, extensión y difusión y/o promoción, organización y realización de eventos artísticos y culturales y/o presentaciones artísticas en general y/o actividades análogas derivadas de su definición por contrato colectivo de trabajo, contratados por el sistema hora/semana/mes.

#### **IV.4.- ORIENTADOR EDUCATIVO:**

Son los trabajadores académicos que prestan sus servicios a la UAEM, realizando las siguientes funciones:

- a) Frente a grupo en sesiones de información, reflexión y análisis que favorezcan el desarrollo integral del alumno.
- b) Elaboración, promoción y realización de talleres sobre adolescencia, educación sexual, desarrollo humano, creatividad y planeación de carrera.
- c) Promoción, organización y realización de eventos profesiográficos, científicos y culturales.
- d) Elaboración de los expedientes psicopedagógicos de los alumnos, para su trayectoria y seguimiento escolar.
- e) Asesoría psicológica, vocacional, escolar y profesiográfica.
- f) En actividades de vinculación con el nivel superior y el sector productivo.
- g) Investigación.
- h) Las actividades que se establezcan de acuerdo al programa de actividades educativas de la UAEM y que se desarrollarán dentro de la jornada de 35 horas a la semana.

#### **IV.5.- ASESOR ACADÉMICO:**

Son los trabajadores académicos que prestan sus servicios a la UAEM y que, al estar preparados en un área específica del conocimiento y dominar la metodología propia de los sistemas no escolarizados, desarrollan las siguientes funciones, dentro del régimen de hora/semana/mes:

- a) Orientar y apoyar al estudiante en la construcción de aprendizajes relativos a los objetivos y contenidos del programa de una asignatura de la cual es responsable.
- b) Ofrecer asesoría disciplinaria a los alumnos de manera presencial o a distancia, para plantear problemas particulares y estrategias para su resolución; esclarecer dudas; sugerir modalidades creativas para la comprensión de diversas temáticas, así como para recomendar textos e información pertinente, dentro de los horarios que tenga asignados.
- c) Acreditar tareas y actividades de aprendizaje de los alumnos, de acuerdo a lo que establezcan los programas oficiales al respecto.
- d) Participar en los trabajos de academias y organismos colegiados, en los horarios que tenga asignados para ello, con el objeto de elaborar, revisar y actualizar tanto el diseño y contenido de los materiales instruccionales, como los instrumentos de evaluación del aprendizaje. Asimismo, bajo un esquema análogo para construir los ajustes particulares que requieren los programas propios de los sistemas no escolarizados.
- e) Detectar y canalizar, cuando sea el caso y de ser necesario, a aquellos estudiantes que requieran ser atendidos por el asesor psicopedagógico.

#### **IV.6.- ASESOR PSICOPEDAGÓGICO:**

Son los trabajadores académicos que prestan sus servicios a la UAEM y que, al estar formados en las áreas de Psicología y Pedagogía, conocen las estructuras curriculares del plan y programas de estudio al que están adscritos; y dominan la metodología propia de los sistemas no escolarizados, desarrollan de un modo colegiado las siguientes funciones, contratados por 20 horas/semana/mes:

- a) Coordinar los procedimientos de inducción para los alumnos de nuevo ingreso al plan de estudios y a los elementos y características particulares del sistema.
- b) Orientar en la toma de asignaturas a los estudiantes, de acuerdo a los intereses, aptitudes y ritmos de aprendizaje de cada uno de ellos.
- c) Fomentar y apoyar a los estudiantes del sistema tanto para que utilicen métodos y técnicas de estudio que propicien el aprendizaje independiente, como para que hagan uso de los distintos tipos de materiales instruccionales puestos a su disposición.
- d) Dar seguimiento a la trayectoria educativa del alumno, orientándolo sobre procedimientos escolares a seguir para asegurar y agilizar su ingreso, permanencia y egreso del sistema, así como identificando los avances, aptitudes, intereses, deficiencias y dificultades que presenten los estudiantes en su formación.

#### **IV.7.- ESPECIALISTA DE LA CLÍNICA DE COMUNICACIÓN HUMANA:**

Son los trabajadores académicos que prestan sus servicios en la UAEM, realizando actividades de clínica y terapéutica, frente a pacientes cuyas edades fluctúan entre los cuarenta y cinco días a 11 años que presenten problemas de lenguaje, aprendizaje, audición, estimulación temprana y atención psicológica, laborando 35 horas a la semana y desempeñando las siguientes funciones: 20 horas en atención a pacientes en clínica y terapéutica, 10 horas para investigación o asesoría clínica, (supervisión de casos clínicos a los alumnos y prestantes de servicio social de la Licenciatura en Comunicación Humana), y 5 horas para organización e integración de expedientes.

#### **IV.8.- TÉCNICO ACADÉMICO DE LABORATORIO:**

Son los trabajadores académicos que prestan sus servicios a la U.A.E.M. en actividades de apoyo académico y docente o actividades de campo o experimentación o clínicas y terapéuticas o investigación o asesoría académica o extensión o difusión en lo académico y la docencia o talleres. Este personal desempeña como funciones actividades de laboratorio, clínica y campo, laborando 35 horas a la semana, distribuidas de la siguiente manera: 30 horas en actividades de laboratorio, clínica y campo, experimentación, extensión y difusión en lo académico, en la docencia, o talleres y 5 horas en la preparación de sus

materiales y reactivos correspondientes, contratados por el sistema hora/semana/mes.

La UAEM y el Sindicato convienen que en relación a las categorías del personal académico de tiempo completo, éstas se modificarán de acuerdo con el Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del personal académico, que las partes se comprometen a revisar y en su oportunidad previa su aprobación a depositar ante la H. Junta Local de Conciliación y Arbitraje, clasificación que será analizada y atendida conforme a la procedencia que cumpliendo con los requisitos de dicho reglamento llegue a ser procedente.

#### **IV.9.- TÉCNICO ACADÉMICO EN CÓMPUTO:**

Son los trabajadores académicos que prestan sus servicios a la U.A.E.M. en actividades de apoyo académico y docente. Este personal desempeña como funciones actividades informáticas en las unidades académicas, laborando 35 horas a la semana. Dentro de sus actividades se encuentran:

- a) Diseño y ejecución de programas de mantenimiento preventivo y correctivo de computadoras de los laboratorios de cómputo y/o autoacceso.
- b) Apoyo técnico y académico a estudiantes y académicos, con base en el modelo académico vigente y que se vaya actualizando en la institución.
- c) Asignación de material y equipo de cómputo dentro del laboratorio de cómputo y/o autoacceso.
- d) Control de registro de usuarios del laboratorio de cómputo y/o autoacceso.
- e) Administración y control de impresiones.
- f) Distribución y ubicación del equipo de cómputo dentro de los espacios designados de manera funcional para el usuario.
- g) Cuidado del uso correcto del hardware y software del laboratorio de cómputo y/o autoacceso.
- h) Apoyo técnico al profesorado en clases dentro del laboratorio de cómputo y/o autoacceso.
- i) Configuración de los equipos de cómputo del laboratorio de cómputo y autoacceso.

- j) Vinculación con la Dirección de Teleinformática para la solicitud de seguimiento de los servicios informáticos de la unidad académica o administrativa y apoyo en la solicitud y adquisición de hardware y software necesario para la funcionalidad de los centros de cómputo y/o autoacceso.

#### **IV.10.- ASESOR MULTIMODAL Y/O ABIERTO Y/O A DISTANCIA.**

### **CAPITULO III CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO**

**CLÁUSULA 13a.-** Las condiciones generales de trabajo obligatorias para la UAEM y los trabajadores académicos, son las contenidas en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, en la Ley Orgánica, el Estatuto Universitario, los Reglamentos internos de cada Dependencia y las que bilateralmente convengan Sindicato y Universidad. Las condiciones generales de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la legislación laboral.

**CLÁUSULA 14a.-** La UAEM y el Sindicato formularán las reglas necesarias para el desarrollo y la ejecución del trabajo académico, sin afectar los derechos de los trabajadores.

La definición y clasificación del personal académico se hará atendiendo a las categorías y niveles a que se refiere el presente Contrato y las que señale el Estatuto Universitario de la UAEM. Las categorías, niveles y salarios de los trabajadores académicos serán los contenidos en el tabulador respectivo.

**CLÁUSULA 15a.-** Las normas de control de asistencia serán fijadas por la Universidad en el reglamento respectivo, tomando en consideración las propuestas del Sindicato que por escrito formule a la Universidad.

La UAEM atenderá las consideraciones y sugerencias que el Sindicato le presente a efecto de optimizar la aplicación del Reglamento de control de asistencia discutiendo bilateralmente aquellos casos especiales que representen desacuerdos entre las partes.

**CLÁUSULA 16a.-** A efecto de mejorar las condiciones del proceso enseñanza-aprendizaje, Universidad y Sindicato convienen en estudiar las alternativas procedentes en aquellas Escuelas, Facultades, Institutos, áreas deportivas y culturales, cómputo e inglés, para fijar el número de alumnos en cada grupo, formándose una comisión bilateral para analizar cada situación y los casos especiales, asimismo la UAEM acepta pagar la cantidad de **\$2,500.00 (DOS MIL QUINIENTOS PESOS 00/100 M.N.)** por curso escolar a cada docente que atienda un grupo mayor de 50 alumnos inscritos. Esta cantidad se pagará también a los docentes que atiendan grupos mayores a la capacidad instalada de los laboratorios y talleres. Sin embargo, se buscará de manera preferente la creación de otro grupo en aquellos talleres o laboratorios que así lo requieran por razones de seguridad.

Las resoluciones de la Comisión servirán de base para la solución definitiva. En el caso del Centro de Lenguas, el número máximo para conformar los grupos para la impartición de las clases, será de 20 alumnos. En la Facultad de Arquitectura en los talleres de dibujo, diseño, geometría, construcción, etc., deben tener una capacidad máxima de 30 alumnos.

En el caso de los Sistemas de Educación Abierta y a Distancia el número mayor de alumnos será de 35. En el caso de los Sistemas Escolarizados esto se resolverá de manera bilateral de acuerdo a las necesidades que presente la división de los grupos de las escuelas preparatorias que tengan más de 50 alumnos para los laboratorios de Física, Química y Biología, determinando según proceda el caso, el acomodo de los horarios respectivos asumiendo la responsabilidad las partes de verificar se cubra al trabajador el salario que devengue por la hora que tuviera que impartir la clase, al excedente de alumnos del grupo.

Para los docentes que laboran en las modalidades mixta (híbrida) y no escolarizada (virtual), el número máximo para conformar los grupos para la impartición de las asignaturas, será de 30 estudiantes.

**CLÁUSULA 17a.-** El Sindicato y la Universidad convienen en que el procedimiento y requisitos respecto a los ascensos escalafonarios e

---

incremento de horas que el trabajador académico está en capacidad de impartir, será con base en lo que se establece en el presente Contrato Colectivo de Trabajo. Entre los trabajadores académicos no podrá establecerse distinciones por razón de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

La UAEM se obliga a no otorgar horas definitivas a maestros que sean reubicados, en caso de que hayan ocupado plazas de confianza, sino que hasta que haya transcurrido un año de servicios, sin menoscabo de sus derechos para participar en los concursos señalados en la normatividad universitaria.

**CLÁUSULA 18a.-** La Universidad se obliga a expedir al trabajador académico en el momento de su contratación el nombramiento único y definitivo en el que se señale el centro de adscripción, categoría, nivel, horario de trabajo, salario actualizado como consecuencia del incremento de horas que el trabajador adquiera, entregando al Comité Ejecutivo Central del SITAUAEM dos copias del nombramiento en un plazo de diez días hábiles a efecto de integrar el expediente del trabajador académico sindicalizado y el consecutivo único del Sindicato.

**CLÁUSULA 19a.-** La Institución y el Sindicato vigilarán que se lleven al cabo los acuerdos tomados en torno al funcionamiento y organización académica de las dependencias correspondientes.

#### **CAPITULO IV ADMISIÓN, PROMOCIÓN Y ASCENSO**

**CLÁUSULA 20.-** Para la admisión, promoción y ascenso del personal académico, la Universidad y el Sindicato convienen en cumplir las normas y procedimientos que a continuación se establecen:

**NUMERAL 1.-** El Secretario General de la Universidad con el Director de la Dependencia y los Representantes Sindicales revisarán, en días hábiles, dos meses antes de iniciarse un ciclo escolar los planes y programas de estudio para elaborar una relación del personal académico que incluirá: nombre del trabajador académico, materias que imparte, número de horas, horario de clases, categorías y salarios,

proporcionando una copia de este informe al Comité Ejecutivo Central y Seccional del S.I.T.A.U.A.E.M. En los casos especiales que requieran revisión en otras fechas y plazos, Universidad y Sindicato previamente se pondrán de acuerdo.

**NUMERAL 2.-** En caso de presentarse vacantes definitivas o plazas de nueva creación, el Secretario General de la U.A.E.M., dentro de los cinco días hábiles después de terminada la revisión, informará a la Dirección de Personal, al Comité Ejecutivo Central y Seccional del S.I.T.A.U.A.E.M., para efecto de aplicar el escalafón. En caso de seguir existiendo la vacante, la Universidad y el Sindicato conjuntamente publicarán la convocatoria respectiva para el Concurso de Méritos o Examen de Oposición correspondiente.

**NUMERAL 3.-** Si el S.I.T.A.U.A.E.M. considera que existen plazas vacantes temporales, definitivas o de nueva creación que no fueron incluidas en el informe, comunicará tal situación a la Secretaría General y a la Dirección de Personal para que la Universidad y el Sindicato realicen una investigación conjunta a fin de aclarar la procedencia o improcedencia de esta circunstancia.

**NUMERAL 4.-** Al presentarse vacantes a que hace referencia el presente Contrato Colectivo de Trabajo se aplicarán las siguientes normas:

- a) El director de Personal y el Comité Ejecutivo Central del S.I.T.A.U.A.E.M. publicarán una convocatoria interna, señalando las características de definitiva o interina de la vacante, a fin de seleccionar entre la planta de trabajadores académicos de la dependencia al que cumpla los requisitos para cubrir la vacante, establecidos en el Contrato Colectivo, señalándose el derecho de los trabajadores académicos sindicalizados de incrementar horas por concurso de méritos internos.
- b) Satisfechos los requisitos, la Universidad se obliga a expedir antes del inicio de cada ciclo escolar, el nombramiento respectivo, señalando las características de la vacante a ocupar.
- c) La designación quedará sin efecto al final de cada ciclo escolar cuando la vacante tenga carácter de temporal; en caso de que ésta

- exceda de un ciclo escolar, se aplicará lo que establece el presente Contrato Colectivo de Trabajo.
- d) Agotado el procedimiento interno, la Dirección de Personal y el Comité Ejecutivo Central del Sindicato publicarán una convocatoria de Concurso de Méritos Abierto a efecto de seleccionar quién cubra la vacante.
  - e) En caso de no encontrarse candidatos, la Dirección de la dependencia y el Comité Ejecutivo Seccional propondrán al personal que deberá llenar los requisitos para cubrir la vacante.

**CLÁUSULA 21a.-** Los candidatos entregarán en la Secretaria General de la Universidad y en las oficinas del Comité Ejecutivo Central del Sindicato, para su revisión, la documentación completa y actualizada que avale la preparación académica del aspirante a ocupar la vacante en dos tantos copia, dentro de los quince días hábiles señalados a partir de la fecha de la publicación de la convocatoria, y hasta el último día hábil señalado en el plazo mencionado, si se trata de exámenes de oposición, y dentro de los cinco días hábiles señalados a partir de la fecha de publicación de la convocatoria y hasta el último día hábil señalado en la misma, cuando se trate de concurso de méritos.

**NUMERAL 1.-** Los candidatos deberán reunir los requisitos específicos para la plaza académica de que se trate, debiendo someterse a los exámenes a fin de que demuestren su capacidad para ocupar la plaza académica, a efecto de que sean contratados.

**NUMERAL 2.-** Para calificar los Exámenes de Oposición, el Consejo Técnico de la dependencia respectiva, dentro de los 10 días siguientes a la notificación que reciba de la Secretaria General, integrará un jurado de acuerdo a lo establecido en el Artículo 82o. del Reglamento de Exámenes, formando parte de este jurado dos sinodales propuestos por el Sindicato, en caso de que se integre por cinco, y uno, en caso de que se integre por tres; tratándose de Concursos de Méritos, el Consejo Técnico designará los jurados dentro de los tres días siguientes a la fecha de notificación y sin tomar en cuenta como jurado, al personal de confianza de la administración de la institución.

**NUMERAL 3.-** Si transcurrido el plazo señalado en el numeral anterior no se ha integrado el jurado, la Universidad y el Sindicato designarán el jurado que debe practicar los Exámenes de Oposición o los Concursos de Méritos correspondientes.

**NUMERAL 4.-** El jurado realizará el examen de oposición dentro de los 10 días hábiles contados a partir de la fecha última de la recepción de documentos de los candidatos; y a más tardar en tres días hábiles contados a partir de la fecha última de la recepción de documentos cuando se trate de concurso de méritos.

**NUMERAL 5.-** Realizado el examen de oposición o concurso de méritos, el Director de la dependencia informará por escrito los resultados a la Secretaria General y a los sustentantes; remitiendo copia del acta de examen respectiva a la Dirección de Personal, al Comité Ejecutivo Central y Seccional del S.I.T.A.U.A.E.M. en un plazo no mayor de tres días hábiles a partir de la fecha de terminación de la última fase del examen o del concurso de méritos.

**NUMERAL 6.-** En caso de que los candidatos consideren que se han cometido violaciones en el curso del procedimiento o en el dictamen del jurado, podrán solicitar su impugnación en términos de los artículos 102 y 103 del Reglamento de Exámenes.

**NUMERAL 7.-** Si en los términos señalados no se presentan candidatos o los presentados no han sido aprobados, se repetirá el ciclo correspondiente.

**NUMERAL 8.-** Cuando se presente una emergencia debidamente comprobada podrán reducirse los plazos señalados de común acuerdo entre el Sindicato y la Universidad, tomándose en cuenta las circunstancias del caso concreto que se presente, para lo cual la UAEM y el SITAUAEM de manera bilateral determinarán cuales son las emergencias.

**NUMERAL 9.-** El Director de la dependencia y el Delegado Seccional o del Comité Ejecutivo Central del S.I.T.A.U.A.E.M., se constituirán en comisión permanente para supervisar que la integración de los jurados y

los exámenes de oposición o concurso de méritos se realicen de acuerdo a lo establecido en el presente Contrato y Reglamento respectivo.

**NUMERAL 10.-** Los casos no previstos en la presente cláusula y numerales se resolverán en términos de lo establecido en la sección VI del Reglamento de Exámenes en vigor.

**CLÁUSULA 22a.-** Para incrementar materias y horas, si se trata de la materia que imparte el trabajador académico o de alguna otra que haya impartido como titular, en los casos de vacantes definitivas, deberá practicarse concurso de méritos entre la planta de maestros de la Dependencia en la que exista la vacante, en la inteligencia de que será indispensable que participen por lo menos dos candidatos. De no ser así se boletinará a examen abierto de oposición.

En los casos de las vacantes interinas se practicará concurso de méritos entre el personal docente de la Dependencia en que se produzca, siendo necesaria la participación de dos candidatos como mínimo para que se lleve al cabo el concurso, de no ser así se boletinará a concurso de méritos abierto. Este último deberá realizarse en un plazo máximo de cinco días hábiles.

**CLÁUSULA 23a.-** Sólo se extenderán nombramientos interinos o definitivos a quienes satisfagan los siguientes requisitos:

- a) Título Profesional.
- b) Cédula Profesional o constancia de su trámite ante la Dirección General de Profesiones de la SEP.
- c) Haber sido seleccionado mediante concurso de méritos o examen de oposición en su caso.

**CLÁUSULA 24a.-** En los casos de excepción, es decir, que se hubiese repetido el ciclo por dos ocasiones, sin que los candidatos satisfagan los requisitos, Universidad y Sindicato seleccionarán a aquel que resulte más idóneo a quien se extenderá nombramiento interino, por una sola ocasión y exclusivamente por un semestre, a cuyo término se estará a lo dispuesto en la cláusula 22a.

**NUMERAL 1.-** Para que el trabajador académico, independientemente de su calidad de interino o definitivo, tenga derecho al pago de salarios y sea considerado dentro de la nómina del personal docente, deberá contar invariablemente con el nombramiento respectivo, y sus salarios respectivos le serán cubiertos por conducto de la nómina correspondiente a la siguiente catorcena de la fecha del nombramiento. En caso de incumplimiento con el pago tal y como se establece en este numeral, la Dirección de Personal y el Sindicato analizarán de manera bilateral cada caso especial, para resolver el adeudo que pudiera existir.

**NUMERAL 2.-** En el caso de que se produzcan situaciones de hecho, que contradigan lo dispuesto por la Ley Orgánica y el Contrato Colectivo, no se producirá relación de trabajo alguna por lo que toca al ingreso o incremento de materias y horas. Solo se admitirán para los efectos de lo dispuesto en materia de contratación, el contenido de la Ley Orgánica y el Contrato Colectivo.

**NUMERAL 3.-** En el caso de títulos expedidos por Instituciones Extranjeras, solo serán admitidos aquellos que se acrediten con el grado académico que ha sido revalidado por la Secretaria de Educación, a través de la Dependencia correspondiente. Los extranjeros deberán además, acreditar que cuentan con legal estancia en el país y que han sido autorizados por la Secretaria de Gobernación para desarrollar actividades docentes en la U.A.E.M.

**CLÁUSULA 25a.-** La Universidad se obliga a girar una circular a los Directores de las Facultades, Escuelas e Institutos para que los maestros que impartan cursos propedéuticos, nivelación, inducción, cursos intensivos, tutorías académicas o como en el futuro se denominen, sean contratados de común acuerdo entre los Directores de las Facultades, Institutos y Escuelas y la Sección Sindical que le corresponda señalando el salario respectivo que no será inferior a la categoría de hora/semana/mes vigente. Dicha designación en primera instancia deberá formularse de la planta de trabajadores académicos de la Dependencia y en segundo término de la UAEM.

**CLÁUSULA 26a.-** La UAEM reconoce a los trabajadores académicos egresados de las escuelas no laicas y que actualmente se encuentran

en servicio, en el sentido de que sus documentos de estudios tienen igual validez que los documentos expedidos por las Universidades e Instituciones de Educación Superior en el país, al tenor del documento emitido y firmado por las autoridades de la misma UAEM, con fecha primero de marzo de 1982. Estos trabajadores tienen el mismo derecho para participar en concursos de acuerdo en lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo.

## **CAPITULO V OBLIGACIONES DE LA UNIVERSIDAD**

**CLÁUSULA 27a.-** Son obligaciones de la Universidad:

**NUMERAL 1.-** Reconocer al Sindicato Independiente de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (SITAUAEM), como el único representante del interés general y profesional de los trabajadores académicos sindicalizados, que prestan sus servicios en la UAEM o que en el futuro llegaran a prestarlos; obligándose la UAEM a reconocer a todos los trabajadores académicos que sean miembros del Sindicato.

**NUMERAL 2.-** Practicar los descuentos a los trabajadores académicos miembros del SITAUAEM por concepto de cuotas ordinarias y extraordinarias y las que señale el Sindicato, cubriendo su importe al SITAUAEM precisamente 24 horas siguientes al día de pago señalado para los trabajadores académicos sindicalizados. Así mismo, la Universidad no puede suspender o negarse a practicar los descuentos por las cuotas señaladas, sino a petición escrita del Sindicato, salvo cuando el interesado lo solicite por escrito a la UAEM.

Las cuotas por los conceptos señalados no pueden ser intervenidas por la Universidad por ninguna causa, sino con la autorización del Sindicato, salvo orden judicial.

Así mismo, la institución se obliga a practicar al trabajador académico, el descuento por concepto de cuota de sindicalización, desde la fecha de su ingreso al Sindicato.

Los descuentos que haga la Universidad por concepto de cuotas sindicales ordinarias será el 1.1% (UNO PUNTO UNO POR CIENTO) de su salario nominal, mismo que se entregará al Sindicato, además de una relación donde consten los nombres y montos de descuentos efectuados por cuotas sindicales.

**NUMERAL 3.-** Cumplir invariablemente con las medidas que rigen este Contrato, las Leyes y Normas de Higiene y Seguridad de la Universidad, así como las determinaciones que emita en lo particular la Comisión Bipartita de Seguridad e Higiene.

**NUMERAL 4.-** Además del local, mobiliario y equipo con el que cuenta el SITAUAEM, la Universidad proporcionará al Sindicato el servicio de mensajero e intendencia en los turnos matutino y vespertino, asimismo, la Universidad se compromete a: **Las partes acuerdan canjear el monto económico a que equivalga el material descrito y las cantidades señaladas en los siguientes incisos: a), d), e), f), g), h), i), j), k), y l)** por algún otro bien o servicio que requiera el Sindicato.

- a) Entregar ochenta estenciles electrónicos mensuales, trece tubos de tinta mensuales de diferente color, veinticinco mil hojas bond carta originales de treinta y seis kilogramos, veinticinco mil hojas bond copia oficio mensuales, veinticinco mil hojas bond copia carta mensuales y veinticinco mil hojas bond original oficio mensuales.
- b) Pagar la totalidad de los gastos telefónicos del telefax que se originen, con excepción de llamadas al extranjero y las que se hagan a lugares donde no existan Universidades o Instituciones de Educación Superior, salvo casos especiales justificados.
- c) Proporcionar enseres de oficina para que sean distribuidos en sus secciones sindicales, así como cartuchos para impresora, toner, discos flexibles de tres y media, compactos y hojas opalina, con base a las existencias disponibles en su almacén.
- d) Entregar dos máquinas de escribir electrónicas IBM en servicio; una engargoladora, una guillotina y una engrapadora profesional.
- e) Entregar siete mil hojas bond doble cartas originales trimestrales.
- f) Entregar siete mil pliegos de papel bond blanco originales trimestrales.
- g) Entregar siete mil hojas bond doble oficio originales trimestrales

- h) Entregar cuatrocientas cartulinas de diferentes colores trimestrales.
- i) Entregar cuatro botes de tinta para serigrafía cuatrimestrales.
- j) Entregar cuatro litros de solvente para serigrafía cuatrimestrales.
- k) Entregar un restirador profesional.
- l) Entregar un rollo de papel manila de 1.20 m. semestralmente.
- m) Por cuanto a la ropa y material de trabajo para el Comité Ejecutivo Central del SITAUAEM, las partes analizarán la propuesta y convendrán lo conducente.
- n) Otorgar tiempo al Sindicato en la programación de radio, ajustándose a las normas establecidas por la Secretaría de Comunicaciones y Transportes y la Secretaría de Gobernación.
- o) Proporcionar el servicio mecánico y mantenimiento del microbús que el Sindicato tiene en comodato.
- p) Proporcionar el mantenimiento a los aparatos eléctricos y mecánicos.
- q) Proporcionar el Servicio Secretarial Profesional que se requiera.

**NUMERAL 5.-** Entregar al SITAUAEM una cantidad de libros equivalentes a **\$20,000.00 (VEINTE MIL PESOS 00/100 M. N.)** anuales, previa lista que entregue el Sindicato. Además entregará 35 ejemplares de cada libro editado por la Universidad. Asimismo, la Universidad se obliga a gestionar en el término de 30 días a partir de la vigencia de este Contrato, los servicios de editoriales y librerías para que los trabajadores académicos sindicalizados adquieran los libros y materiales didácticos con un 40% de descuento.

**NUMERAL 6.-** Defender sin costo alguno mediante su Departamento Jurídico en los casos siguientes:

- a) A los trabajadores académicos que manejen vehículos de la Institución o propios, siempre que al ocurrir el accidente esté al servicio de la propia Institución y que los conductores no se encuentren en estado de ebriedad o bajo la influencia de drogas.
- b) Del mismo modo se observará lo anterior en los casos en que el vehículo no sea de la Universidad, pero que lo esté utilizando el trabajador al servicio de ella, o en caso de asistir a actividades sindicales con la justificación del Comité Ejecutivo Central. En todos

los casos en que se utilicen vehículos la orden emanará del Director de Personal y/o del responsable del área.

Esta defensa comprende la obligación de pagar la fianza o constituirse en fiador, y la de pagar los daños causados en el accidente, así como el pago normal de su salario en el caso de inculpabilidad.

- c) La Universidad se obliga a contratar previamente un seguro de vida por muerte accidental a favor del personal, cuando por autorización de la Universidad, se realicen actividades fuera de sus instalaciones.

**NUMERAL 7.-** La Universidad reconoce la representación del SITAUAEM, con dos miembros ante el H. Consejo Universitario de conformidad con lo establecido en los artículos 10 y 18 de la vigente Ley Orgánica de la UAEM, publicada el 21 de mayo del año 2008.

**NUMERAL 8.-** Expedir en un plazo no mayor de 15 días hábiles y de manera automática a cada trabajador académico sindicalizado, con copia para el SITAUAEM, su nombramiento definitivo, si es que carece de él, y constancia a los que modifiquen en forma definitiva su relación contractual con la Universidad en donde se señalará su categoría, nivel, horario, salario, antigüedad efectiva de servicios y centro de adscripción que le corresponda.

**NUMERAL 9.-** La Universidad se obliga a proporcionar el material y costear la impresión de mil ejemplares mensuales del boletín sindical, así como mil tantos de la revista trimestral del SITAUAEM.

Así como entregar al SITAUAEM el número de Contratos Colectivos de Trabajo acorde al número de docentes sindicalizados activos, obligándose el sindicato a presentar el formato del boletín, la revista y del Contrato.

Asimismo, la UAEM proporcionará papel membretado y los carteles para los eventos deportivos y culturales, estableciéndose como requisito que el Sindicato presente la solicitud con diez días hábiles de anticipación.

Igualmente la Universidad se obliga a proporcionar al Comité Ejecutivo Central del SITAUAEM la cantidad de **\$10,000.00 (DIEZ MIL PESOS 00/100 M. N.)** trimestrales para materiales de impresión.

**NUMERAL 10.-** La Universidad proporcionará el servicio de transporte de su propiedad, sin el pago de la cuota de mantenimiento y del salario del chofer en días hábiles, para que los trabajadores académicos participen en eventos organizados por el SITAUAEM, siempre y cuando el servicio se solicite con cinco días hábiles de anticipación. En situaciones extraordinarias la solicitud podrá hacerse con cuarenta y ocho horas de anticipación.

**NUMERAL 11.-** Entregará al SITAUAEM anualmente, a partir de la vigencia del presente Contrato una cantidad de **\$100,000.00 (CIEN MIL PESOS 00/100 M. N.)** para gastos de su aniversario. Además, proporcionará al SITAUAEM la ropa y equipo requeridos para sus grupos deportivos, artísticos y culturales representativos del Sindicato que sean solicitados por escrito anualmente.

**NUMERAL 12.-** La Universidad se obliga a entregar anualmente al Sindicato **\$65,000.00 (SESENTA Y CINCO MIL PESOS 00/100 M. N.)** por cada evento de los actos conmemorativos siguientes: seis de enero, diez de mayo y quince de mayo.

## **CAPITULO VI DERECHOS DE LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS**

**CLÁUSULA 28a.-** Los derechos de los trabajadores académicos no serán en ningún caso inferiores a los que otorga este contrato, la Constitución General de la República, la Ley Federal del Trabajo, la Ley Orgánica y el Estatuto Universitario, así como las normas, usos y costumbres vigentes en la U.A.E.M., en lo que sean favorables al trabajador académico.

Los derechos establecidos en este Contrato, en la Constitución y en la Ley, son irrenunciables. Los casos no previstos en el presente Contrato, se resolverán de común acuerdo entre la Universidad y el SITAUAEM.

**CLÁUSULA 29a.-** Los trabajadores académicos interinos por obra y/o tiempo determinado tendrán los mismos derechos que para los definitivos establece este Contrato y que les sean aplicables, independientemente de la forma de pago que adopte la UAEM en los términos de la Ley Federal del Trabajo. Los trabajadores por obra determinada y/o tiempo determinado, gozarán además de los derechos que establezca su Contrato Individual respectivo, los que no podrán ser superiores a los que establece este Contrato Colectivo, salvo plena justificación que se dé a conocer al SITAUAEM por escrito.

**CLÁUSULA 30a.-** En los casos circunstanciales en que el trabajador académico se encuentra sujeto a proceso penal que le impide cumplir con la relación laboral, la Institución suspenderá temporalmente la relación correspondiente. Cuando la sentencia sea ejecutoria y se absuelva al trabajador académico, éste reanudará la relación de trabajo correspondiente. En caso contrario, la Institución podrá dar por terminada la relación de trabajo, liquidando a dicho trabajador lo que le corresponda por concepto de prima de antigüedad, aguinaldo y prima vacacional. En los casos en que el trabajador académico se le imponga una sentencia condenatoria en delitos considerados por la autoridad judicial como imprudenciales, al cumplirse ésta se reanudará la relación de trabajo correspondiente.

La UAEM a través del Bufete Multidisciplinario otorgará asistencia y asesoría en materia civil y penal, sin costo alguno para los trabajadores académicos sindicalizados; asimismo, en materia laboral siempre que el conflicto no sea en contra de la UAEM, para lo cual, la UAEM a través del SITAUAEM, comunicará a todas las secciones datos del bufete multidisciplinario.

**CLÁUSULA 31a.-** Los trabajadores académicos tienen derecho a desarrollar su trabajo con la más amplia libertad de cátedra dentro de los límites de la razón y la justicia y sin perjuicio de lo establecido en la Ley Orgánica y el Estatuto Universitario. Asimismo, podrá exponer libremente el resultado de sus investigaciones y estudio sin perjuicio de terceros.

**CLÁUSULA 32a.-** Los trabajadores académicos tienen derecho a conservar su adscripción señalada en su nombramiento definitivo, reconocida y avalada por la UAEM, considerándose para tal efecto los puntos siguientes:

- a) Cuando se presente un caso de exceso de personal en una o varias dependencias, o se presente el caso de cambio de domicilio del centro de trabajo, la Institución y el Sindicato, con la conformidad del personal académico interesado convendrán la forma y términos en que debe ser reubicado dicho personal.
- b) En el caso que desaparezcan, se supriman o fusionen Escuelas, Facultades, Institutos o cualquier Dependencia, el Sindicato y la Universidad convendrán la reubicación del personal afectado.
- c) En estas reubicaciones la UAEM procurará no afectar el turno, horario y Dependencia de adscripción del reubicado, respetando en todos los casos lo dispuesto en la Cláusula 20a. del Contrato Colectivo de Trabajo.
- d) Cubrir a los trabajadores académicos sindicalizados que renuncien y a la fecha de su renuncia hayan cumplido 5 años de servicios, además de la liquidación de sus alcances, salarios, prestaciones, accesorios legales y contractuales y demás cantidades insolutas que le correspondan, el importe de setenta y cinco (75) días de su último salario, cantidad que no será menor a **\$4,000.00 (CUATRO MIL PESOS 00/100 M.N.)**.
- e) Cuando se actualicen las hipótesis del apartado a) de esta cláusula, y el personal afectado tenga que ser reubicado, la UAEM conviene en capacitar a los trabajadores académicos para que puedan desarrollarse adecuadamente en sus nuevos centros de adscripción.

**CLÁUSULA 33a.-** Los trabajadores académicos sindicalizados al servicio de la UAEM pueden trabajar en más de una dependencia de la institución en los términos establecidos en el Contrato Colectivo de trabajo. El trabajo, salarios y movimientos escalafonarios serán de acuerdo a los reglamentos respectivos que deriven del Contrato Colectivo de Trabajo.

Los trabajadores académicos de las siguientes categorías:

Orientadores Educativos, Técnicos Académicos, Técnicos Académicos de Laboratorio, Técnico Académico en Cómputo, Profesor Investigador y Especialista de la Clínica de Comunicación Humana, podrán laborar fuera de su jornada de trabajo, conforme a los lineamientos establecidos en la cláusula 20a. del Contrato Colectivo vigente.

Los trabajadores académicos sindicalizados en su desempeño de dirección o asesoría de tesis, se integrarán a las comisiones y jurados de exámenes que por derecho les corresponda.

**CLÁUSULA 34a.-** En los casos que se produzcan las situaciones contempladas en el Artículo 163 de la Ley Federal del Trabajo, relacionadas con los derechos de autor, investigaciones, inventos y otras análogas, los trabajadores académicos sindicalizados y la Universidad celebrarán convenios que establezcan una compensación económica; debiendo dirimir sus diferencias si no llegasen a un acuerdo, ante la Junta Especial de la Local de Conciliación y Arbitraje.

## **CAPITULO VII OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES**

**CLÁUSULA 35a.-** Son obligaciones de los trabajadores académicos:

**NUMERAL 1.-** Cumplir con las obligaciones señaladas por la Ley Federal del Trabajo, la Ley Orgánica, el Estatuto Universitario, el Contrato Colectivo de Trabajo y los Reglamentos que se deriven de éstos.

**NUMERAL 2.-** Asistir a sus labores puntualmente.

**NUMERAL 3.-** Restituir los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos que se les hayan proporcionado para el desempeño del trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso normal de estos objetos ni del ocasionado por casos fortuitos, por la mala calidad o defectuosa construcción, ni por la pérdida o el deterioro sufrido durante el tiempo en que los materiales no están directamente bajo su custodia.

**NUMERAL 4.-** Los trabajadores académicos de tiempo completo de carrera, proyectarán y realizarán un plan de actividades académicas, presentando semestralmente el informe correspondiente ante la autoridad de su dependencia en el plazo que se fije en el propio plan.

**NUMERAL 5.-** Los trabajadores académicos en su desempeño de dirección y/o asesoría de tesis, se integrarán a las correspondientes comisiones y jurados de exámenes, salvo excusa justificada, remitiendo oportunamente la documentación respectiva conforme al reglamento del caso.

**NUMERAL 6.-** Actualizarse en los conocimientos de las áreas académicas en que labore, así como en las técnicas didácticas más adecuadas.

**NUMERAL 7.-** Impartir la enseñanza ajustándose al programa respectivo y evaluando objetivamente los conocimientos de los alumnos.

**NUMERAL 8.-** En las publicaciones que contengan resultados de trabajos de investigación hechos en la Universidad, indicará su adscripción a la dependencia de la UAEM.

**NUMERAL 9.-** Realizar los exámenes en las fechas y recintos universitarios de su adscripción, en su respectivo horario y jornada de trabajo.

**NUMERAL 10.-** Guardar reserva en los asuntos de que se tenga conocimiento con motivo del trabajo que desempeñen, cuya divulgación cause perjuicio a la Institución.

**NUMERAL 11.-** Presentar a las autoridades universitarias currículum vitae y documentación que sea necesaria para el desempeño de sus labores.

**NUMERAL 12.-** Abstenerse de recibir de parte de los alumnos remuneración alguna por servicios académicos o asesoramiento no considerados en este Contrato.

## CAPITULO VIII JORNADA DE TRABAJO Y LICENCIAS

**CLÁUSULA 36a.-** La jornada de los trabajadores académicos sindicalizados será la que establece el presente Contrato Colectivo de Trabajo, conforme a la categoría y nivel del trabajador, entendiéndose la hora/semana/mes como duración máxima de 50 minutos. En lo referente a la jornada continua se estará a lo establecido en los Artículos 63 y 64 de la Ley Federal del trabajo. La UAEM concederá 30 minutos para descanso o tomar alimentos para los trabajadores académicos de jornada continua o de horario corrido.

**CLÁUSULA 37a.-** Toda labor que exceda tres horas diarias o de nueve a la semana, solo podrá realizarse por petición expresa de las autoridades, el consentimiento del Sindicato y del trabajador académico.

**CLÁUSULA 38a.-** Las trabajadoras académicas sindicalizadas disfrutarán de 14 semanas continuas a partir de la fecha que el facultativo señale para tal efecto con motivo del parto, percibiendo su salario íntegro y prestaciones contractuales, sin la pérdida de su antigüedad.

Además la UAEM aportará la cantidad de **\$8,500.00 (OCHO MIL QUINIENTOS PESOS 00/100 M.N.)** por bebé, por concepto de canastilla a las trabajadoras académicas sindicalizadas.

Así mismo, para el periodo de lactancia materna, las trabajadoras referidas tendrán derecho a lo establecido en la Fracción IV del Artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo. Las trabajadoras académicas sindicalizadas que estén en período de lactancia dispondrán de una hora diaria por el término de 6 meses para alimentar a sus hijos, siempre y cuando vengan laborando por más de 20 horas/semana/mes.

**CLÁUSULA 39a.-** Cuando los trabajadores académicos, con el visto bueno de la Rectoría sean comisionados por la Dirección de la Dependencia en que presten sus servicios, a otras que se encuentren fuera del centro de trabajo al que están adscritos, recibirán los viáticos correspondientes a su traslado comprobándolos debidamente.

**CLÁUSULA 40a.-** Los trabajadores académicos sindicalizados tendrán derecho a que se les concedan licencias o permisos para dejar de asistir a sus labores académicas, con o sin goce de sueldo, según lo establecido en el Estatuto Universitario de la UAEM. Estos permisos podrán ser por horas.

Asimismo, respecto a los descansos económicos, si los trabajadores no disfrutaran ninguno, la UAEM pagará el equivalente a **9 (NUEVE)** días de salario equivalente a la cuota diaria como estímulo, mismo que se pagará al término de cada ciclo escolar.

**CLÁUSULA 41a.-** La UAEM otorgará licencias para dejar de asistir a sus labores con goce de salario íntegro a los trabajadores académicos sindicalizados que estén elaborando tesis, como sigue:

- a) Nivel licenciatura: quince días que terminarán el día del examen profesional.
- b) Nivel maestría: sesenta días que terminarán el día del examen profesional.
- c) Nivel doctorado: noventa días que terminarán el día del examen profesional.
- d) La Licencia se otorgará, previa presentación del proyecto de tesis aprobado por la Facultad, Dependencia o Institución correspondiente.

Los casos especiales serán tratados bilateralmente entre Universidad y Sindicato.

**CLÁUSULA 42a.-** La UAEM se obliga a pagar el salario equivalente a 8 (OCHO) tiempos completos nivel licenciatura al Sindicato para el desarrollo de sus funciones inherentes a su cargo, previa solicitud del Comité Ejecutivo Central.

**CLÁUSULA 43a.-** Los trabajadores académicos sindicalizados tienen derecho a asistir a las asambleas de la Sección a la que pertenecen y a las generales que celebre el Sindicato, sin detrimento de la percepción salarial correspondiente, siempre y cuando no excedan de una jornada

de trabajo, procurando no alterar las labores académicas para la realización de estos eventos.

El SITAUAEM solicitará por escrito a la Dirección de Personal, su autorización a efecto de que se señale el auditorio que habrá de proporcionarse para tal efecto. En caso de urgencia, la solicitud podrá hacerse con 24 horas de anticipación.

**CLÁUSULA 44a.-** Dar facilidades a los Representantes Generales y Seccionales del Sindicato para que tramiten los asuntos que deben atender ante las autoridades respectivas de la UAEM, así como para que asistan a los actos y/o eventos que requieren de su presencia con la autorización del Comité Ejecutivo Central del SITAUAEM, cubriendo la UAEM el salario íntegro sin detrimento de los programas y planes académicos. Los casos especiales serán tratados entre SITAUAEM y la UAEM.

**CLÁUSULA 45a.-** Conceder permiso con goce de sueldo íntegro a los miembros de la Comisión Revisora del Contrato Colectivo de Trabajo por el tiempo que duren las pláticas relativas hasta la firma del acuerdo de revisión del Contrato.

**CLÁUSULA 46a.-** La Universidad otorgará licencia para cuidados maternos o paternos a los trabajadores académicos sindicalizados que así lo soliciten a través del Comité Ejecutivo Central del Sindicato, con la autorización de la Institución de Salud correspondiente o el Centro Médico Universitario, siempre y cuando tengan la custodia de sus hijos, en los casos de las Guarderías, la Universidad y el Sindicato propondrán las que ofrezcan el mejor servicio.

## **CAPITULO IX ÚTILES Y EQUIPO DE TRABAJO**

**CLÁUSULA 47a.-** La Universidad se obliga a proporcionar a los trabajadores académicos antes de cada ciclo escolar, semestre y/o tetramestre, los programas de estudio, así como los libros, instrumentos o material de trabajo que sean indispensables para la ejecución de sus labores académicas sin costo alguno para el trabajador, incluyéndose los

libros de texto, impresos o cualquier otro que el trabajador así lo considere necesario, solicitándolo a través del Sindicato a la Dirección de Personal, señalando las características del pedido, el cual debe ser entregado a los interesados en un plazo máximo de 10 días hábiles a partir de la fecha que se solicite.

- a) El listado de los materiales solicitados tendrá el visto bueno de la Dirección de la Escuela y de la sección sindical.
- b) La solicitud deberá hacerse al inicio de cada ciclo escolar.
- c) El material solicitado, quedará a resguardo del trabajador académico cuando no se necesite cuidado especial o mantenimiento o exista un área específica para su permanencia.
- d) En caso de que el trabajador académico solicite permiso temporal, permuta o se separe laboralmente de la UAEM, entregará a la Dirección de la Dependencia, el material que obre en su poder. Si no lo hiciera cubrirá su importe.
- e) En el caso anterior, cuando el trabajador se incorpore por primera vez o se reincorpore a sus labores, podrá solicitar el resguardo del material académico.

**CLÁUSULA 48a.-** La UAEM se obliga a proporcionar a los trabajadores académicos sindicalizados, las condiciones que garanticen la eficiencia en sus labores, como son:

- a) Servicios administrativos en sus centros de adscripción.
- b) Áreas generales de trabajo en cada dependencia, cubículos y salas de trabajo.
- c) Laboratorios con reactivos y materiales completos.
- d) Bibliotecas completas y actualizadas.
- e) Servicio gratuito de fotografía, revelado e impresión para la elaboración de materiales didácticos.
- f) Servicio del centro de cómputo y materiales de impresión.
- g) Apoyo técnico y económico para el diseño y elaboración de monografías, antologías o compilaciones bibliográficas de manera semestral, siempre y cuando se cuente con un dictamen de la Comisión Editorial correspondiente o bien del Organismo Colegiado que para tal efecto se requiera.
- h) Asesoría en investigación.

- i) Material e impresión para tesis de licenciatura y posgrado.
- j) Cubrir gastos de encuadernación para tesis de licenciatura y posgrado, siempre y cuando ésta sea rústica y convencional y que el número de ejemplares sea el suficiente para cumplir con los trámites de titulación establecidos en la normatividad universitaria.

**CLÁUSULA 49a.-** Entregar anualmente a los trabajadores académicos sindicalizados dos juegos de ropa de trabajo o uniformes que por la naturaleza en el desempeño de sus labores se tenga establecido como requisito en las dependencias de la UAEM. La entrega de ropa y equipos de trabajo se llevará al cabo treinta días antes de iniciar cada semestre y sin costo alguno para los trabajadores académicos sindicalizados, para lo cual la UAEM notificará por escrito al SITAUAEM la fecha de entrega respectiva.

El tipo de ropa y equipo que requiere el personal sindicalizado se determinará a partir de la revisión de la planta de maestros, fijándose las necesidades del personal y las fechas de entrega.

Respecto de la ropa, equipo y material de trabajo las partes se sujetan al acuerdo siguiente:

- 1.- La entrega de vales nominativos para canjearse en efectivo en la caja de la Universidad en días y horarios hábiles.
- 2.- Un vale canjeable por lo convenido en las casas comerciales que determinen las partes previamente.
- 3.- La elección del trabajador, para que la UAEM sea quien haga efectiva esta prestación. Para efecto de lo anterior el Sindicato entregará por escrito a la Universidad las solicitudes del personal que elija la opción prevista en los numerales que anteceden. Las partes convienen que los técnicos deportivos recibirán de la UAEM el uniforme respectivo, de acuerdo a su diseño, en base a las opciones ya mencionadas.

Cuando la Universidad haga efectiva cualesquiera de las penas convencionales que fija a sus proveedores de materiales y ropa de

trabajo para los miembros del SITAUAEM, dicha cantidad deberá ser enterada al fondo pro-jubilados del SITAUAEM.

## **CAPITULO X HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

**CLÁUSULA 50a.-** La Universidad y el Sindicato Constituirán una Comisión Mixta de Seguridad e Higiene a efecto de investigar, analizar y solucionar todas las situaciones y circunstancias que pudieran generar peligro o insalubridad a los trabajadores académicos en el desempeño de sus labores, por lo que mantendrán una capacitación constante del personal involucrado, además de realizar aleatoriamente análisis bacteriológicos, químicos y revisiones eléctricas periódicas de los laboratorios a fin de detectar enfermedades de riesgos profesionales como consecuencia de sus actividades. La Universidad conviene en proveer elementos de protección y prevención general de riesgos de trabajo y enfermedades profesionales a través de los dictámenes de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, cuyas determinaciones serán obligatorias y de aplicación inmediata para la Universidad.

**CLÁUSULA 51a.-** La Universidad se obliga a tener en todo tiempo y lugar de trabajo un botiquín de primeros auxilios de carácter general, así como botiquines especiales para la atención inmediata de sus trabajadores, conteniendo los medicamentos y accesorios que señalen la Comisión de Seguridad e Higiene.

La UAEM mantendrá equipado el Centro Médico Universitario para otorgar primeros auxilios, consulta general, laboratorio de análisis clínicos y servicio básico dental, gestionando servicio de ambulancia para los casos que lo ameriten.

Asimismo, la UAEM concede el cincuenta por ciento (50%) de descuento a los trabajadores académicos sindicalizados en relación a los análisis clínicos con excepción de los que se refiere a: Densitometría y Papanicolau.

Lo relativo a los análisis clínicos de biometría hemática completa, química sanguínea compuesto de seis elementos, examen general de

orina y examen coproparasitoscópico en 3 muestras; **así como el análisis del antígeno prostático para los hombres**, específicamente en esta clase de análisis la Institución cubrirá el 100% de su costo. La UAEM, a través del Centro Médico Universitario implementará un programa que permita elaborar el historial clínico de los trabajadores sindicalizados que a él acudan. Asimismo, brindarán los servicios de revisión de signos vitales y canalización en caso de urgencia al IMSS, vía ambulancia.

Para efecto de lo anterior el solicitante deberá llegar a sus exámenes clínicos con sus muestras respectivas, se elaborará un calendario de atención.

Así como también se obliga a proporcionar y mantener equipos especiales de atención para el bioterio, las prácticas de campo y de alto riesgo que señale la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene para los botiquines respectivos elaborándose bilateralmente un programa de capacitación continua para los trabajadores a fin de contar con el personal que maneje estos recursos en todo tiempo y lugar.

**CLÁUSULA 52a.-** La Universidad conviene en instalar el equipo de Seguridad e Higiene necesario en cada dependencia que a juicio de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene se señalen, entendiéndose en este rubro además:

- a) Laboratorios equipados con puertas abatibles.
- b) Señalamiento en área de laboratorios y alto riesgo.
- c) Extinguidores.
- d) Regaderas de alta presión.
- e) Lavaojos.
- f) Agua corriente y agua embotellada purificada.
- g) Campanas de extracción.
- h) Extractores.
- i) Lavamanos en el área médica de Comunicación Humana.

**CLÁUSULA 53a.-** Bilateralmente definir y establecer las áreas de trabajo académico que se consideren de riesgo para la salud o seguridad de los trabajadores y que no contemple la legislación respectiva. Las labores

académicas que se desempeñen por los trabajadores en zonas consideradas de riesgo, la Universidad se ajustará a lo que determine concretamente al caso la Legislación Federal, Estatal o análoga cuya observancia sea de carácter obligatorio.

## **CAPITULO XI SALARIO Y COMPENSACIONES ECONÓMICAS**

**CLÁUSULA 54a.-** Los salarios de los trabajadores académicos serán uniformes para cada nivel dentro de su categoría y siempre se observará el principio de que, a trabajo igual desempeñado en puesto, jornada, condiciones de eficiencia y calidad también iguales, corresponde salario igual.

**CLÁUSULA 55a.-** La UAEM se obliga a otorgar a cada trabajador académico sindicalizado el **16% (DIECISEIS POR CIENTO)** del salario que perciba, a partir del primero de febrero del 2015 al 31 de enero de 2016, fecha en la cual de manera automática la UAEM incrementará en 1% (UNO POR CIENTO) esta prestación para cubrir el **17% (DIECISIETE POR CIENTO)**, siendo revisable en los términos del propio contrato; por concepto de reorganización a la re zonificación o vida cara y será efectivo, es decir, pagadero a los trabajadores, a partir de las doce horas del día primero de febrero del mismo año a que corresponda. Dicha cantidad quedará exenta de ISR.

La UAEM conviene en otorgar a todo el personal académico sindicalizado cualquier incremento que le sea otorgado en el futuro, por este mismo concepto en la forma, términos y monto en que se obtengan los recursos económicos por la UAEM.

**CLÁUSULA 56a.-** La UAEM pagará mensualmente de manera proporcional en su percepción catorcenal, una compensación de 2.5% (DOS PUNTO CINCO POR CIENTO) del salario tabular de los trabajadores académicos como reconocimiento al grado académico y título profesional en sus niveles de licenciatura, maestría y doctorado que cubran los siguientes requisitos:

- a) Haber ingresado a la UAEM por lo menos a partir del 30 de abril de 1987.
- b) Tener una antigüedad mínima al servicio de la UAEM como trabajador académico definitivo, de 5 años.
- c) Poseer título académico a nivel Licenciatura, Maestría o Doctorado registrado ante las autoridades competentes y entregada constancia a la Dirección de Personal de la Universidad en su expediente respectivo. Esta compensación se incrementará en 1% (*UNO POR CIENTO*) a partir del sexto año de servicios y hasta el vigésimo año. Por cada año de esta escala y del vigésimo primer año en adelante se aumentará un 1% (*UNO POR CIENTO*) por cada año subsecuente, siempre y cuando se cumplan los requisitos generales ya citados, incluyendo a los de nivel medio terminal.

En el recibo de pago correspondiente del trabajador académico la clave de ésta percepción será la misma del quinquenio.

**CLÁUSULA 56ª BIS.-** La UAEM pagará un estímulo semestral a los profesores por hora-semana-mes que impartan clases curriculares frente a grupo y que obtengan una evaluación satisfactoria en el Programa de Evaluación al Desempeño Docente de la Universidad, derivado de los acuerdos de la Comisión Bilateral de Evaluación Docente

La evaluación se realizará en cada periodo escolar en el que participe el docente y será una condición para recibir el estímulo económico, haber sido evaluado en el periodo inmediato anterior al otorgamiento del mismo. Los montos del estímulo se calcularán con base en el salario tabular obtenido durante el semestre y de acuerdo con los siguientes porcentajes:

- Profesor con título de licenciatura: 0.5% del total del salario tabular percibido durante el semestre.
- Profesor con grado de maestría: 0.75% del total del salario tabular durante el semestre.
- Profesor con grado de doctorado: 1% del total del salario tabular durante el semestre.

Las partes acuerdan revisar estos porcentajes de estímulos en el marco de la revisión salarial del 2012.

**CLÁUSULA 57a.-** La UAEM pagará mensualmente de manera proporcional en su percepción catorcenal una compensación a la docencia en asignaturas curriculares frente a grupo de los trabajadores académicos que la realizan con el pago de **\$15.00 (QUINCE PESOS 00/100 M.N.)** por cada hora que impartan los profesores por asignatura y que cumplan los siguientes requisitos:

1. Tener asignadas como mínimo 16 horas/semana/mes y como máximo 40 horas/semana/mes al servicio de la UAEM.
2. Cumplir el 90% (NOVENTA POR CIENTO) del programa de la asignatura como mínimo.
3. Comprobar una asistencia frente a grupo del 90% (NOVENTA POR CIENTO) de las mismas.

Esta prestación no será extensiva a los profesores por asignatura con menos de 16 horas/semana/mes o más de 40 horas/semana/mes, así como a los trabajadores académicos que no impartan asignaturas curriculares que forman parte de los planes de estudio de las diferentes escuelas y facultades de la UAEM.

**CLÁUSULA 58a.-** El trabajo extraordinario debidamente autorizado y comprobado se pagará a los trabajadores académicos a razón del 100% más del salario asignado para la jornada ordinaria, cuando las labores excedan de 9 horas a la semana, tal excedente se pagará al 200% más del salario ordinario.

Cuando a solicitud de la UAEM un trabajador preste sus servicios en día de descanso semanal o en día festivo de descanso legal o contractual, percibirá un salario doble sobre el servicio prestado, independientemente del salario que le corresponda por el descanso.

**CLÁUSULA 59a.-** La UAEM cubrirá en un plazo no mayor de 10 (diez) días hábiles a partir de la fecha de recepción de la solicitud, los gastos de los trabajadores académicos sindicalizados por concepto de transporte, hospedaje, alimentación e inscripción, de acuerdo a los

costos del lugar, así como el salario correspondiente cuando asistan a congresos, eventos deportivos, brigadas de servicio social, cursos de actualización académica o cualquier actividad Universitaria programada por la UAEM u organizada por otras Instituciones, previa autorización de la Universidad. En cuyo caso el Sindicato a través del Comité Ejecutivo Central gestionará ante la UAEM, cualquier solicitud no prevista en esta cláusula. Los casos especiales serán tratados de común acuerdo entre las partes.

**CLÁUSULA 60a.-** Universidad y Sindicato establecen el tabulador de viáticos para los trabajadores académicos en los términos siguientes:

- a) Cuando realicen actividades en el Estado, **\$350.00 (TRESCIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.)**.
- b) Cuando se realicen actividades fuera del Estado sin pernoctar, **\$450.00 (CUATROCIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.)**.
- c) Cuando se realicen actividades fuera de la entidad o del país, pernoctando, **\$1,000.00 (UN MIL PESOS 00/100 M.N.)**.
- d) En lo que respecta a las actividades que se realicen fuera del país, los viáticos serán presupuestados por las partes de común acuerdo y atendándose al tipo de moneda que se maneje en el lugar de prestación de servicios pero siempre se cubrirán en moneda nacional.

**CLÁUSULA 61a.-** La UAEM pagará al personal académico sindicalizado una despensa mensual sobre la base del salario vigente que corresponda a la fecha en que se pague y exenta del ISR, de acuerdo con el porcentaje pactado para cada una de las categorías en los tabuladores del Contrato Colectivo de Trabajo vigente, por lo que a partir del 1° del mes de Enero del año 2011, el monto mensual de la despensa pactada será conforme a la relación que se anexa.

**CLÁUSULA 62a.-** La Universidad conviene en tratar con el Sindicato los casos de los trabajadores académicos sindicalizados respecto al pago de los gastos que se originen con motivo de las prácticas de campo, eventos culturales, deportivos y académicos.

**CLÁUSULA 63a.-** Para los efectos del pago salarial señalado en el tabulador de categorías y salarios que forma parte del presente Contrato Colectivo de Trabajo, la UAEM conviene en cubrir la misma cantidad a los pasantes de maestría y doctorado que a los titulados de la misma categoría previa aprobación del proyecto de tesis. Los casos especiales serán tratados bilateralmente entre Sindicato y Universidad, con objeto de llegar al acuerdo correspondiente.

**CLÁUSULA 64a.-** El pago que el trabajador académico sindicalizado reciba por concepto de exámenes será el porcentaje pactado en esta cláusula, de acuerdo a lo que la UAEM cubre a la base de salarios mínimos, de la siguiente manera:

- a) Extraordinarios: **30%** para cada sinodal de la cantidad que la UAEM cobre por examen.
- b) Título de Suficiencia: **25%** a cada sinodal de la cantidad que cobre la UAEM por examen.
- c) Examen Profesional **en el nivel medio superior y/o superior: 25%** a cada sinodal cuando son tres sinodales; y el **15%** a cada sinodal cuando son cinco sinodales, de la cantidad que la UAEM cobre por examen.
- d) Cursos de regularización: en el caso de orientación educativa, 30% para el examinador, de la cantidad que cobre la UAEM al alumno por derecho a curso de regularización, de la materia de orientación educativa.
- e) Examen de calidad: 25% para cada sinodal de la cantidad que cobre la UAEM por examen.
- f) Examen por derecho de pasante: 25% para cada sinodal de la cantidad que cobre la UAEM por examen.
- g) Exámenes colegiados: 25% para cada sinodal de la cantidad que cobre la UAEM por alumno que lo presente.
- h) Dirección y/o asesoría de tesis **o tesina**: siete horas/semana/mes, exento del ISR; y en caso de revisión de trabajo de tesis se cubrirán cinco horas/semana/mes, también exentos de ISR. En lo que respecta a la operación de tal pago, deberá exhibirse la constancia emitida en la Dirección de la Escuela, Facultad, Instituto o Dependencia correspondiente, que será entregada a la Dirección de Personal a través del Comité Ejecutivo Central del Sindicato

- i) Por dirección de tesis en la Facultad de Arquitectura, la UAEM otorga 30 días de salario mínimo general por proyecto al catedrático que preste dicha asesoría. Este pago se hará efectivo a la fecha de sustentación del examen profesional y esta obligación surtirá efectos únicamente durante la vigencia del actual plan de estudios.
- j) Examen de conocimientos generales: 25% con tres sinodales y 15% a cada sinodal cuando sean cinco de la cantidad que la UAEM cobra por examen.
- k) Exámenes regularizadores: al sinodal y al aplicador que lo realice se les cubrirá el 30% de lo que la UAEM cobre por tal concepto.
- l) Exámenes de solvencia: se cubrirá el 30% al académico que lo aplique de la cantidad que la UAEM cobre por tal concepto.

Los pagos por concepto de exámenes o como en el futuro les denomine la Universidad, se entregarán mediante vale nominativo desprendible en el momento del examen, que podrá canjearse en efectivo en la caja de la Universidad en el momento en que sea presentado por el trabajador académico sindicalizado.

**CLÁUSULA 65a.-** La UAEM conviene en proporcionar mensualmente a los trabajadores académicos sindicalizados, a partir de la firma de este contrato y de acuerdo al salario del nivel licenciatura, el porcentaje que a continuación se señalan, los cuales estarán exentos del ISR y que se destinarán como ayuda para la compra de material didáctico:

a)	Tiempo Completo Investigadores	4%.
b)	Profesores de Medio Tiempo	4%.
c)	Profesores por hora/semana/mes	4.5%.
d)	Técnicos Académicos	4%.
e)	Técnico deportivo y Cultural	4%.
f)	Especialista de la Clínica de Comunicación Humana	4%.
g)	Orientador Educativo	4%.
h)	Profesor Investigador	4%.
i)	Técnico Académico de Laboratorio	4%.
j)	Técnico Académico de Tiempo Completo	4%.
k)	Técnico Académico en Cómputo	4%.
l)	Profesores de Tiempo Completo	4%.

En el caso de los trabajadores académicos que ostentan la categoría de Hora Semana Mes, el porcentaje de **4.5%** se aplicará conforme el grado académico correspondiente.

**CLÁUSULA 66a.-** La Universidad se obliga a cubrir a los trabajadores académicos al cumplir el primer quinquenio de antigüedad en el servicio (tomando como referencia el 1o. de enero de 1975), una prima adicional a su salario tabular del cinco por ciento que se cubrirá en forma mensual a quienes se encuentren en este caso. Esta prima se incrementará a partir del sexto año de servicio en 1.5% (UNO PUNTO CINCO POR CIENTO), por cada año de servicio. Para determinar la antigüedad en estos casos, se estará a la documentación y forma única, que obre en el expediente personal de cada trabajador académico, entendiéndose que esta prestación se hará efectiva a partir de la firma de este contrato sin que haya retroactividad alguna respecto al año de 1975.

**CLÁUSULA 67a.-** La Universidad incrementará el salario de los trabajadores académicos sindicalizados en los términos que se establecen en el tabulador de categorías, niveles y salarios que forma parte del presente Contrato.

**CLÁUSULA 68a.-** Los pagos de los salarios se harán en períodos catorcenales a partir del 1° de febrero del 2001. Cuando los días de catorcenas sean inhábiles, el pago se hará el día hábil inmediato anterior. La UAEM se obliga a señalar con claridad los conceptos de descuentos que se generen según claves al reverso de los recibos correspondientes.

**CLÁUSULA 69a.-** La UAEM pagará sin descuento alguno a los trabajadores académicos sindicalizados un aguinaldo anual equivalente a **noventa días de salario**, que serán entregados en la primera catorcena de diciembre **de cada año**. Los trabajadores académicos que tengan menos de un año de servicios, recibirán un aguinaldo en proporción al tiempo trabajado.

En caso de que algún trabajador académico no obtenga como mínimo la cantidad de **\$3,000.00 (TRES MIL PESOS 00/100 M.N.)** de aguinaldo y

haya trabajado doce meses anteriores, la UAEM pagará la suma citada. Esta prestación está exenta del ISR u otro análogo.

**CLÁUSULA 70a.-** Abrogada.

**CLÁUSULA 71a.-** Sólo se pueden hacer retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores académicos en los siguientes casos:

- a) Cuando así lo establezca el trabajador académico con la Universidad.
- b) Por solicitud expresa del Sindicato por concepto de pago de cuotas ordinarias, extraordinarias y por sindicalización.
- c) Por aportaciones al seguro de vida del trabajador académico cuando así lo señale el Sindicato.
- d) Cuando se trate de descuentos ordenados por la autoridad judicial competente para cubrir alimentos que fueran exigidos al trabajador académico.
- e) Por concepto del ISR en los casos que proceda y que así se establezca en el presente contrato.
- f) Por la inasistencia a sus labores comprobadas. Con excepción de los casos señalados en los incisos D) y E), el descuento no podrá ser mayor del 30% (TREINTA POR CIENTO) del excedente del salario mínimo, ni la cantidad exigida será superior al salario de un mes.
- g) Cuando los descuentos se realicen por faltas justificadas y se reintegre el importe del descuento, no obrará constancia de inasistencia en el expediente del trabajador académico sindicalizado.
- h) Universidad y Sindicato convienen que en relación con las inasistencias justificadas de los trabajadores académicos a sus labores, los descuentos se efectuarán en dos catorcenas posteriores a la incidencia. Para los efectos de la omisión de pagos, descuentos indebidos y pagos no realizados al personal académico, se tomarán como excepciones las siguientes:
  - 1.- Cuando no sea imputable a la Universidad la celebración de convenios y concursos establecidos en la cláusula 20a. del Contrato Colectivo de Trabajo.

- 2.- Cuando no se cubran los requisitos académicos que se establecen en la cláusula 20a. del Contrato Colectivo de trabajo.
- 3.- Cuando por efectos administrativos de la elaboración de las nóminas, los tiempos no sean compatibles entre la entrega de la documentación respectiva y la elaboración de la nómina.
- 4.- Con excepción de lo anterior señalado en los numerales que anteceden, la Universidad se obliga a cubrir las percepciones correspondientes a cada trabajador afectado, 72 horas hábiles posteriores a la catorcena de incidencia.
- 5.- Los casos no previstos al respecto serán discutidos, tratados y resueltos entre la Universidad y el Sindicato.

## **CAPITULO XII ACTUALIZACIÓN Y PROFESIONALIZACIÓN ACADÉMICA**

**CLÁUSULA 72a.-** La Universidad y el Sindicato planificarán la profesionalización de la enseñanza y la investigación universitaria, constituyéndose en una comisión mixta para articular las propuestas académicas con los lineamientos siguientes:

- a) Garantizar un alto nivel en la calidad de la enseñanza, comprometiéndose la UAEM a proporcionar a los trabajadores académicos, la formación teórico-pedagógica y la actualización disciplinar para el mejor desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje, en facultades, institutos, escuelas y centros de la UAEM.
- b) Lo anterior se pondrá en práctica a través de un programa integral de capacitación que incluya los aspectos generales relacionados con la didáctica de la enseñanza y el conocimiento actualizado de la disciplina.
- c) Este programa será permanente por áreas de conocimiento con valor curricular para los efectos del escalafón correspondiente y la UAEM otorgará a los participantes el reconocimiento respectivo.

Este programa será elaborado en forma bilateral entre el Sindicato y la UAEM.

La UAEM acepta los cambios propuestos en dicha cláusula y para la operatividad de la misma se establece una cláusula transitoria para conformar una Comisión Mixta para la elaboración del Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico de Tiempo Parcial.

**CLÁUSULA 73a.-** La Universidad Autónoma del Estado de Morelos conviene en estimular la labor académica y el reconocimiento a los trabajadores miembros del SITAUAEM, mediante la entrega de un diploma con valor curricular por cada cinco, diez, quince, veinte, veinticinco, treinta y treinta y cinco años de servicios. Ambas partes analizarán la viabilidad de otorgar un estímulo económico por la labor desempeñada. Asimismo se entregará un distintivo conmemorativo.

Los estímulos económicos que recibirán los trabajadores integrantes de este sindicato serán conforme a la siguiente tabla:

- a) Cinco años **\$1,500.00 (UN MIL QUINIENTOS PESOS 00/100 M. N.)**
- b) Diez años **\$2,500.00 (DOS MIL QUINIENTOS PESOS 00/100 M. N.)**
- c) Quince años **\$3,500.00 (TRES MIL QUINIENTOS PESOS 00/100 M. N.)**
- d) Veinte años **\$4,500.00 (CUATRO MIL QUINIENTOS PESOS 00/100 M. N.)**
- e) Veinticinco años **\$5,500.00 (CINCO MIL QUINIENTOS PESOS 00/100 M. N.)**
- f) Treinta años **\$10,000.00 (DIEZ MIL PESOS 00/100 M.N.)**
- g) Treinta y cinco años **\$15,000.00 (QUINCE MIL PESOS 00/100 M.N.)**

**CLÁUSULA 74a.-** La UAEM atenderá los programas culturales, artísticos, académicos y deportivos que solicite el Sindicato en el primer semestre del año, valorando la UAEM la temporalidad y operación de dichos programas.

**CLÁUSULA 75a.-** La UAEM se obliga a proporcionar sin costo alguno para el Sindicato, las instalaciones, elementos artísticos, culturales, académicos, audiovisuales, equipos de comunicación y similares con que cuenta la UAEM con motivo de los eventos que realice el Sindicato, en la medida que estén disponibles. Así mismo, la UAEM brindará las

facilidades al personal Académico Sindicalizado que lo solicite por escrito a través del SITAUAEM, para utilizar las instalaciones deportivas como espacios de recreación y actividades físicas en días no laborables.

**CLÁUSULA 76a.-** Dar facilidades a los trabajadores académicos sindicalizados para asistir a los cursos de capacitación sindical programados por el Comité Ejecutivo Central del SITAUAEM sin perjuicio del buen desempeño de sus labores, para ello la Universidad proporcionará las instalaciones de la Unidad Profesional Los Belenes, en la medida en que estén disponibles.

**CLÁUSULA 77a.-** La UAEM se obliga a gestionar una beca de larga duración a los trabajadores académicos que tengan seis años de servicio efectivo; la beca incluirá el pago del salario íntegro y el catedrático deberá llenar los requisitos que señalen las Instituciones que las otorguen. Los trabajadores académicos que tengan derecho al año sabático no disfrutarán de esta prestación.

**CLÁUSULA 78a.-** La Universidad se obliga a informar al Comité Ejecutivo Central y a las Escuelas, Facultades, Institutos y demás Dependencias, en un plazo de tres días contados a partir de la fecha en que reciba la convocatoria de las becas que ofrecen otras instituciones, a efecto de que el Sindicato presente los candidatos respectivos.

**CLÁUSULA 79a.-** Otorgar al SITAUAEM becas, incluido el costo del curso propedéutico, para los trabajadores académicos y personas que dependen económicamente de ellos a nivel bachillerato y licenciatura, incluidos el CELE, C.C.U, Escuelas de Nivel Medio Superior, así como Escuelas Incorporadas a la UAEM, acreditando la dependencia con los documentos de su expediente personal.

Los trabajadores académicos sindicalizados tienen derecho a becas-completas, cuando así lo soliciten que incluyan todos los rubros que por concepto de pre o pos inscripción se generen, incluido el costo del curso propedéutico para Especialidades, Maestrías y Doctorados, cursos académicos o de especialización profesional, ya sea en la UAEM, UNAM, IPN o en otras instituciones de educación superior públicas. Las becas se otorgarán conforme los términos y condiciones que se señalen

en los convenios que se suscriban al efecto con las instituciones de referencia en lo futuro y de acuerdo a los programas correspondientes.

Los trabajadores académicos sindicalizados y sus hijos, tienen el pleno derecho a ingresar a los planteles de enseñanza de la UAEM, así como a las instituciones de educación incorporadas a la misma, para realizar sus estudios según el grado y nivel que a cada quien corresponda. La UAEM respetará el turno y semestre que los trabajadores académicos sindicalizados y/o sus hijos elijan para beneficio de las becas consignadas en esa cláusula. Asimismo, la UAEM acepta otorgar el 50% de beca para Diplomados de Titulación en dependencias de la UAEM para los hijos de los trabajadores sindicalizados, siempre y cuando hayan obtenido un promedio de 8.0 en la Licenciatura y en el Nivel Medio Superior.

La UAEM gestionará la celebración de convenios con Escuelas Técnicas oficiales de carácter público de Nivel Medio Superior, para la obtención de becas en carreras que no oferte la Universidad.

Esta prestación se otorga de igual forma a los hijos de los maestros jubilados o fallecidos.

Así mismo, la UAEM otorgará 4 (cuatro) becas anuales para académicos sindicalizados que realicen estudios de posgrado en escuelas no incorporadas a la UAEM, las que se asignarán bilateralmente; 4 (cuatro) becas anuales para esposas (os) y/o concubinas (os) de trabajadores académicos sindicalizados en programas de posgrado de la UAEM, las que se asignarán bilateralmente.

Además, la UAEM se compromete a celebrar convenio con el Tecnológico de Zacatepec, para la obtención de becas a favor de los trabajadores académicos y sus dependientes económicos.

Para el caso del otorgamiento de becas, de que habla esta cláusula, la Universidad podrá aprobar una descarga académica que puede ser hasta del 100% al trabajador solicitante, en función a las necesidades que le demande el desarrollo del posgrado y el otorgamiento de beca

para realizar los mismos estudios de acuerdo con los programas y tiempos requeridos por parte de la Institución Educativa correspondiente. Por su parte, el trabajador académico que se haga merecedor a esta prestación, se compromete a concluir mediante la aprobación de los estudios y la obtención del grado correspondiente, en caso de no lograrlo en los términos expuestos, el trabajador reintegrará el monto total de lo invertido para tal efecto, a la UAEM.

**CLÁUSULA 80a.-** Conceder a los investigadores y catedráticos de tiempo completo, por cada 6 años de servicios efectivos el año sabático, que consiste en separarse de sus labores por un año, con goce de salario total y sin pérdida de su antigüedad para dedicarse a la actualización profesional, a la investigación o a la realización de actividades que les permitan superarse académicamente. La forma y términos en que se conceda esta prestación queda sujeta a lo establecido en el Reglamento del Año Sabático aprobado por el H. Consejo Universitario. Es elección del académico sindicalizado el goce del año sabático en los términos expuestos en esta cláusula, o su elección disfrutarlo por un periodo de seis meses cada tres años, a partir del cumplimiento del primer año sabático. Se conformará una Comisión Bilateral para formular una propuesta de modificación al Reglamento del Año Sabático.

### **CAPITULO XIII VACACIONES Y DÍAS DE DESCANSO**

**CLÁUSULA 81a.-** A fin de que los trabajadores académicos sindicalizados disfruten de vacaciones, la Universidad programará sus actividades de manera que se tengan los siguientes días de descanso:

- 1.- 10 días hábiles correspondientes a la Semana Santa de cada año.
- 2.- Treinta días hábiles que se disfrutarán entre los meses de julio y agosto de cada año.
- 3.- 20 días hábiles que se disfrutarán durante los meses de diciembre y enero de cada año.

4.- Cuando el periodo de los trabajadores académicos sindicalizados coinciden con periodos de incapacidad determinados por el IMSS como riesgo de trabajo, dichos plazos de incapacidad interrumpen el disfrute de vacaciones y como consecuencia el docente reanudará sus vacaciones al término de la incapacidad.

**CLÁUSULA 82a.-** Además del salario que corresponda al trabajador académico sindicalizado por el período de vacaciones, la UAEM se obliga a pagar una prima vacacional, sin descuento, equivalente a un **47% (CUARENTA Y SIETE POR CIENTO)** correspondiente a 68 (SESENTA Y OCHO) días de salario, exento del ISR.

**CLÁUSULA 83a.-** Son días de descanso obligatorio con pago de salario íntegro los siguientes: el primer lunes de febrero por conmemoración del 5 de febrero; el tercer lunes de marzo, por conmemoración del 21 de marzo; el tercer lunes de noviembre, por conmemoración del 20 de noviembre.

Así también, se disfrutará de los días 1o. de enero; 1o., 10, y 15 de mayo; 16 de septiembre; 4 de octubre, Aniversario del Sindicato; 2 de noviembre; 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda la transmisión del Poder Ejecutivo Federal y el 25 de diciembre, así como el día del onomástico o cumpleaños de los trabajadores académicos.

**CLÁUSULA 83a BIS.-** La Universidad realizará el pago de un premio anual de **\$5,000.00 (CINCO MIL PESOS 00/100 M.N.)**, a cuatro trabajadores de cada una de las 38 secciones que conforman el Sindicato de Trabajadores Académicos precisamente en el mes de diciembre de cada año.

## **CAPITULO XIV PREVISIÓN SOCIAL Y PRESTACIONES**

**CLÁUSULA 84a.-** La Universidad afiliará a los catedráticos que prestan sus servicios en la UAEM al Instituto Mexicano del Seguro Social con el objeto de que disfruten las prestaciones que señala dicho Instituto, debiendo cubrir tanto la Universidad como los trabajadores, la cuota que corresponde a cada uno de ellos en términos de lo dispuesto por la Ley

de la materia cuando se produzca, el caso de que las prestaciones a que se obliga la Universidad en el Contrato Colectivo resulten superiores a las que contemple la Ley y Reglamento del Seguro Social; la Universidad cubrirá las diferencias a los trabajadores académicos sindicalizados. En igual término se procederá si alguna prestación convenida es de aquellas que no proporciona el IMSS, prevaleciendo el principio de que lo pactado en el Contrato Colectivo de Trabajo superior a esta Ley, tendrá vigencia plena.

En los casos en los que el IMSS prescriba aparatos ortopédicos, auditivos o los necesarios para el tratamiento y rehabilitación de los trabajadores académicos sindicalizados y no sean proporcionados por el IMSS, la Universidad se obliga a proporcionarlos, en calidad de préstamo, sin costo alguno para el trabajador, previa solicitud del Sindicato.

La Universidad está anuente de que a través de la Clínica de Comunicación Humana dependiente de la Universidad proporcionará gratuitamente la atención necesaria para los hijos de los trabajadores con problemas de aprendizaje, previa solicitud del Sindicato.

La Universidad se obliga a practicar anualmente un examen médico general al trabajador académico a través del Centro Médico Universitario, para lo cual calendarizará anualmente los exámenes médicos por facultades, escuelas e institutos y Centros de Investigación. Asimismo, gestionará ante el IMSS los exámenes especiales y atención especializada requeridos, así como los de laboratorio y gabinete prescritos.

**CLÁUSULA 85a.-** Cuando los trabajadores académicos se encuentren incapacitados para laborar se aceptará incapacidad del Centro Médico Universitario, del ISSSTE o médico particular, en la que especifique los términos y condiciones en los que se otorga la misma, si se trata de incapacidad de hasta por tres días, y del IMSS en todos los casos, presentando el certificado correspondiente que los justifique teniendo derecho a recibir su salario íntegro. En los casos en que las leyes o los reglamentos del IMSS dispongan que se pague solamente parte del salario, la Universidad pagará la cantidad faltante para complementarlo.

La Universidad dará instrucciones a la Dirección de Personal para reconocer las citas de consulta del IMSS. Asimismo la Universidad acepta como comprobante de la inasistencia justificada a sus labores de los trabajadores académicos sindicalizados que presenten el comprobante de asistencia al instituto de salud correspondiente, ya sea para control obstétrico o tratamiento específico del trabajador, presentando ante la Dirección de Personal su carnet de citas que señala el día, la hora y el lugar de la cita.

En caso de que el trabajador académico de la UAEM tenga la necesidad de llevar al IMSS a sus hijos de hasta 16 años de edad (antes y durante sus labores) a consulta médica familiar o especialidad, así como estudios de laboratorio y gabinete prescritos, la UAEM no le descontará el tiempo empleado, haciendo la debida acreditación con el justificante correspondiente.

## **CLÁUSULA 86a.-**

**Numeral I.-** La UAEM se obliga a jubilar a los trabajadores académicos sindicalizados, a los veinticinco años de trabajo efectivo en esta institución, siempre y cuando hayan ingresado a laborar a la Universidad antes del 1° de febrero de 2011. La percepción jubilatoria será igual al salario que perciba en el momento del retiro, siempre y cuando conserven la misma categoría y hubieren laborado el mismo número de horas definitivas o interinas, dentro de los últimos 3 años, de no ser así, se jubilarán con el promedio de los salarios de las categorías y horas efectivas laboradas durante los últimos 3 años. La asignación concedida por concepto de jubilación se incrementará en la misma proporción a los aumentos que obtengan los trabajadores en activo de igual categoría del jubilado.

Los trabajadores con veinticinco años y más de servicio efectivo, que hayan ingresado a laborar a la Universidad antes del 1° de febrero de 2011 y decidan jubilarse, recibirán una gratificación al momento de jubilarse. Asimismo, recibirán en su percepción jubilatoria, un porcentaje del quinquenio que devengan al momento de jubilarse. Estos conceptos

se calcularán tomando como base el salario tabulado y se pagarán de acuerdo con el siguiente tabulador:

<b>Tabulador</b>					
<b>Años de servicio</b>	<b>Porcentaje de Quinquenio</b>	<b>Gratificación en meses</b>	<b>Años de servicio</b>	<b>Porcentaje de quinquenio</b>	<b>Gratificación en meses</b>
25	30	6	31	48	13.2
26	33	7.2	32	51	14.4
27	36	8.4	33	54	15.6
28	39	9.6	34	57	16.8
29	42	10.8	35	60	18
30	45	12			

La Universidad se obliga a entregar anticipadamente al trabajador que así lo solicite y cumpla treinta y cinco años de servicios o más, el importe equivalente a su gratificación con independencia del ejercicio del derecho jubilatorio. Los trabajadores que hayan recibido de manera anticipada su gratificación, no podrán cobrarla de nueva cuenta al momento de jubilarse.

Los trabajadores académicos sindicalizados recibirán en el momento de su jubilación, el pago de las percepciones contractuales y legales que le correspondan por sus derechos de antigüedad y retiro, así como un bono adicional en efectivo por **ciento veinte días** de su último salario tabulado.

**Numeral II.-** La UAEM se obliga también a jubilar a los trabajadores académicos que así lo soliciten y que cuenten con cincuenta y cinco años de edad y con veinte años de servicio, con el setenta y cinco por ciento de su salario; y con la misma edad y con quince años de servicio con el cincuenta por ciento de su salario. En ambos casos, siempre y cuando hayan ingresado a laborar a la Universidad antes del 1° de febrero de 2011.

La percepción jubilatoria será igual a los porcentajes señalados del salario que perciba al momento del retiro, siempre y cuando conserven la misma categoría y hubieren laborado el mismo número de horas

definitivas o interinas, dentro de los últimos 3 años, de no ser así, se jubilarán con el promedio de los salarios de las categorías y horas efectivas laboradas durante los últimos 3 años. La asignación concedida por el concepto de jubilación se incrementará en la misma proporción a los aumentos que obtengan los trabajadores en activo de igual categoría del jubilado.

De la misma forma, los trabajadores académicos sindicalizados que se jubilen de manera anticipada, recibirán en el momento de su jubilación, el pago de las percepciones contractuales y legales que les correspondan por sus derechos de antigüedad y retiro, así como un bono adicional en efectivo por **ciento veinte días** de su último salario tabulado.

**NUMERAL III.-** El trabajador académico que haya ingresado a laborar a la UAEM después del 1° de febrero de 2011, podrá jubilarse al cumplir treinta y cinco años de servicio o más. La percepción jubilaria será del cien por ciento de su salario tabulado y del treinta por ciento del monto del quinquenio que reciba al momento de su retiro. La asignación concedida por concepto de jubilación se incrementará en la misma proporción a los aumentos que obtengan los trabajadores en activo de igual categoría del jubilado.

Adicionalmente, los trabajadores académicos sindicalizados recibirán en el momento de su jubilación, el pago de las percepciones contractuales y legales que les correspondan por sus derechos de antigüedad y retiro, así como un bono adicional en efectivo por **ciento veinte días** de su último salario tabulado.

Las estipulaciones pactadas con motivo de la modificación a la jubilación y que afecten o implique renuncia de derechos de los trabajadores que ingresaron a laborar antes del primero de febrero del año dos mil once se tendrán por no puestas y no surtirán efecto legal alguno.

**NUMERAL IV.-** Los trabajadores jubilados gozarán de las prestaciones que concede la Ley del IMSS a los de su clase.

La UAEM y el Sindicato convendrán con el IMSS la implementación de los mecanismos necesarios para garantizar los servicios que requieren los jubilados anteriores a la fecha de vigencia del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

La UAEM y el Sindicato tratarán bilateralmente los casos de los trabajadores académicos sindicalizados que soliciten su jubilación, a fin de tramitarles los servicios de seguridad social que requieran.

La UAEM y el SITAUAEM convienen en que una vez que el trabajador académico sindicalizado se jubile, tramitará ante el IMSS la seguridad social en el Régimen Voluntario, para lo cual la UAEM pagará la cuota obrero patronal que fije el IMSS por el monto declarado hasta la fecha de la jubilación.

Asimismo, la UAEM se compromete a que los incrementos de percepción jubilatoria que se otorguen al personal jubilado, derivado de las revisiones salariales, y en cumplimiento al párrafo que antecede declarará ante el IMSS la percepción jubilatoria actualizada, en el entendido de que el trabajador jubilado cubrirá, en el mes de diciembre previo a realizar la citada actualización, la diferencia que se origine. Si el trabajador jubilado no cubre la diferencia que le corresponda, la Universidad no estará obligada a formular la actualización de la percepción jubilatoria que le corresponda.

**CLÁUSULA 87a.-** La UAEM pagará a los trabajadores académicos sindicalizados jubilados además de su salario nominal, su despensa correspondiente. Esta prestación únicamente será extensiva a aquellos trabajadores que hayan sido jubilados por la UAEM con anterioridad a la incorporación de esta última al IMSS.

Respecto al servicio del Centro Médico Universitario, solicitudes de becas, lentes, aparatos ortopédicos y auditivos o servicio dental, la Universidad decidirá la forma y términos para que en casos especiales se autoricen.

**CLÁUSULA 88a.-** La UAEM conviene en afiliar al personal académico al INFONAVIT asumiendo la responsabilidad que ello implique.

La UAEM y el Sindicato se comprometen a integrar una comisión para realizar las gestiones necesarias tendientes a conseguir viviendas para los trabajadores académicos sindicalizados.

Por su parte la Universidad se obliga a gestionar un sistema de financiamiento para otorgar vivienda o créditos de interés social para la construcción de casas habitación para el personal académico sindicalizado.

La UAEM se obliga a trasladar las aportaciones que por concepto de INFONAVIT retiene al trabajador en los términos previstos en la Ley del INFONAVIT, si omitiere cumplir con esta obligación, cualquier interés que se genere al trabajador será cubierto por la Universidad y de ninguna manera por el trabajador sindicalizado, quien no incurrió en la falta de pago.

**CLÁUSULA 89a.-** La Universidad y el Sindicato integrarán bilateralmente una comisión para constituir el fondo de ahorro de los trabajadores académicos sindicalizados, a fin de estructurar las bases y el funcionamiento del mismo.

Una vez integrada la comisión bilateral para constituir el fondo de ahorro, y señaladas las bases reglamentarias del propio fondo, para su debido funcionamiento la UAEM aportará el 12% (DOCE POR CIENTO) del salario anual de cada trabajador a dicho fondo, aportando un 12% (DOCE POR CIENTO) cada trabajador académico sindicalizado. Para la operación de referido fondo, las partes se sujetarán al convenio que por separado tienen firmado, así como a las modificaciones que procedan efectuar a dicho instrumento. Asimismo, la UAEM respetará los convenios previamente establecidos con el SITAUAEM en relación con esta misma cláusula.

**CLÁUSULA 90a.-** La Universidad y el Sindicato convienen en integrar una Comisión Mixta a fin de establecer las bases para crear el fondo de jubilación, pensión y de retiro voluntario. Lo anterior, con el objeto de alcanzar el pago del salario integrado.



**CLÁUSULA 91a.-** La UAEM pagará un seguro de vida a los beneficiarios de los trabajadores académicos sindicalizados de: **\$600,000.00 (SEISCIENTOS MIL PESOS 00/100 M. N.)** por muerte natural y **\$1'200,000.00 (UN MILLÓN DOSCIENTOS MIL PESOS 00/100 M. N.)** por muerte accidental y muerte colectiva **\$1'800,000.00 (UN MILLÓN OCHOCIENTOS MIL PESOS 00/100 M. N.)**. Para tal efecto, el trabajador académico aportará la cantidad de **\$77.77 (SETENTA Y SIETE PESOS 77/100 M. N.)** de manera catorcenal, cubriendo la Universidad el resto de la prima correspondiente. Al respecto, dichas cantidades se cubrirán a los trabajadores académicos interinos, definitivos, jubilados, pensionados sin previo examen médico, sin límite de edad y disponiendo del beneficio adicional de anticipar hasta el 40% de la suma asegurada en vida, en apoyo a enfermedad terminal (cáncer), en los términos firmados en la póliza correspondiente.

**CLÁUSULA 92a.-** La UAEM pagará a los familiares que dependan económicamente del trabajador académico sindicalizado que haya prestado sus servicios, como trabajador académico definitivo o interino, siempre y cuando haya laborado tres años anteriores a su fallecimiento, los servicios funerarios del Gobierno del Estado con un importe máximo de **\$17,000.00 (DIECISIETE MIL PESOS 00/100 M. N.)**, o bien a elección de los deudos en forma directa. Así mismo la UAEM pagará la prima de antigüedad y los alcances salariales correspondientes. De esta manera, se pagará la misma cantidad a los beneficiarios de los trabajadores académicos jubilados.

La UAEM se obliga a conceder cinco días hábiles de permiso de duelo al trabajador académico sindicalizado que sufra la pérdida de un familiar en línea directa, como son la concubina, concubino, padres e hijos y cónyuge y nietos.

Así mismo otorgará becas de estudio a los hijos del trabajador académico fallecido hasta el egreso de los hijos de la Universidad.

La UAEM gestionará y cubrirá los gastos que se generen por el traslado de aquellos trabajadores fallecidos fuera del estado, siempre y cuando hayan sido comisionados por la UAEM.

**CLÁUSULA 93a.-** La Universidad conviene en crear un fondo de préstamos, integrado por una cantidad fija revolvente de **\$1,300,000.00 (UN MILLÓN TRESCIENTOS MIL PESOS 00/100 M. N.)** vigente para el período del 1° de febrero del año 2015 al 31 de enero del año 2017.

Los préstamos personales se otorgarán a los trabajadores académicos sindicalizados y serán tramitados por conducto del SITAUAEM, obligándose la UAEM a entregar al Sindicato dentro de los primeros cinco días de cada mes, una relación que contenga el nombre y el monto de los préstamos otorgados al personal académico sindicalizado.

Los préstamos serán de hasta **\$20,000.00 (VEINTE MIL PESOS 00/100 M. N.)**, a pagarse en un plazo de veinte catorcenas a partir de la fecha de su otorgamiento.

**CLÁUSULA 94a.-** La Universidad se obliga a proporcionar a los trabajadores académicos que tengan nombramiento definitivo y que laboren más de 15 horas, vales para adquirir en casas comerciales con las que se tenga convenio, los siguientes artículos: ropa, zapatos, medicinas, artículos deportivos, llantas y refacciones automotrices, sujetándose a las siguientes bases:

- a) La UAEM aportará para este objeto un fondo revolvente de **\$90,000.00 (NOVENTA MIL PESOS 00/100 M. N.)**, que será el límite del total de los vales.
- b) El plazo máximo concedido para el pago será de ocho catorcenas.
- c) El importe del préstamo no excederá de **\$5,000.00 (CINCO MIL PESOS 00/100 M. N.) en efectivo.**
- d) El trabajador interino miembro del sindicato académico deberá cubrir el importe del vale que haya solicitado dentro del mismo semestre de la solicitud, autorizando en la misma para que se le aplique los descuentos de la totalidad de la deuda en forma proporcional durante la vigencia de su interinato, formulando tal solicitud al inicio del semestre.

Asimismo proporcionará financiamiento para servicios mecánicos, hasta por la cantidad de **\$4,500.00 (CUATRO MIL QUINIENTOS PESOS**

**00/100 M. N.)** en efectivo, previa presentación de la orden de trabajo. Universidad y Sindicato acordarán bilateralmente a los prestadores de este servicio.

**CLÁUSULA 95a.-** La UAEM cubrirá los gastos que se originen por concepto de adaptación, armazón y lentes a los trabajadores académicos sindicalizados, a través de las ópticas que bilateralmente propongan y acuerden la Universidad y el Sindicato.

Asimismo, los trabajadores académicos sindicalizados, podrán solicitar de manera anual en cualquier día del año, dicha prestación.

El vale para lentes será tramitado por el Comité Ejecutivo Central del SITAUAEM, ante la Dirección de Personal. En los casos de requerirse lentes de contacto o accesorios oculares especiales, deberá acompañarse la solicitud con el dictamen médico que así lo establezca.

En caso de inconformidad de la UAEM, esta presentará en el término de diez días, la opinión de un oftalmólogo competente. En caso de controversia, las partes designarán un tercero para que la dirima.

La UAEM financiará el costo de los accesorios especiales al trabajador académico para que los pague, éste último con descuento a su salario.

La Universidad pagará el armazón que se requiera, absorbiendo los incrementos que se produzcan en el mercado.

Esta prestación es anual por prescripción de un especialista en la materia, cubriéndose el daño parcial o total. La Universidad conviene en gestionar los convenios respectivos para otorgar esta prestación en las zonas foráneas.

Los casos especiales relacionados con los jubilados, calidad de los servicios y de los lentes serán tratados bilateralmente por las partes para llegar a un acuerdo.

**CLÁUSULA 96a.-** Independientemente de los servicios médicos dentales que presta el IMSS, la Universidad celebrará convenios, a fin de proporcionar servicios de endodoncia a los trabajadores académicos sindicalizados así como a sus dependientes económicos acreditando la dependencia y en igual forma, se preste servicio de ortodoncia a los trabajadores académicos sindicalizados. En uno u otro caso los interesados cubrirán el costo de los materiales que se utilicen. Los convenios anteriores serán suscritos por la UAEM en un plazo de 30 días contados a partir de la vigencia del Contrato, de no ser así, la UAEM, cubrirá los gastos correspondientes a honorarios en que incurran los trabajadores, con excepción del costo de los materiales.

**CLÁUSULA 97a.-** Proporcionar el servicio de guardería o Centro de Desarrollo Infantil a las trabajadoras académicas sindicalizadas que tengan hijos, así como para aquellos trabajadores académicos que sean viudos o divorciados y que tengan la custodia de sus hijos. Esta prestación se proporcionará a los niños desde los 43 días hasta que cumplan 4 años de edad y el preescolar hasta los 6 años. Las trabajadoras, los viudos o divorciados anteriormente citados, tendrán derecho a los servicios de guardería durante las horas de su jornada de trabajo en la forma y términos establecidos en la Ley del IMSS Así mismo, los casos especiales de alguna controversia de los menores que hayan alcanzado la edad de 6 años y que por el ciclo escolar no hayan podido ser inscritos a la instrucción primaria, se resolverán bilateralmente por las partes.

En caso de no existir el servicio de guardería en la localidad en donde presta sus servicios el trabajador, la UAEM pagará a éste la cantidad de **\$1,200.00 (UN MIL DOSCIENTOS PESOS 00/100 M.N.)** o lo equivalente de lo que por el mismo concepto erogue hasta los 5 años; en los casos de los trabajadores académicos que no obtengan cupo en el IMSS, y sea necesario designar por la UAEM otra guardería con el objeto de proporcionar este servicio, sin que el segundo caso se pague directamente al trabajador.

## CAPITULO XV TERMINACIÓN, SUSPENSIÓN Y RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

**CLÁUSULA 98a.-** Son causas de terminación de las relaciones individuales de trabajo sin responsabilidad para la institución:

- 1.- El mutuo consentimiento o la renuncia del trabajador académico.
- 2.- La muerte del trabajador académico.
- 3.- La terminación del trabajo para el que fue contratado.
- 4.- La incapacidad física o mental del trabajador académico por haber contraído enfermedades contagiosas o incurables que lo inhabiliten para continuar prestando sus servicios a la Institución, de conformidad con el dictamen que al efecto rinda el IMSS.

En caso de objeción al dictamen, el trabajador académico podrá recurrir ante la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

El trabajador académico que se encuentre en esta situación recibirá las prestaciones que para estos casos señale la Ley del IMSS.

Si de conformidad con el dictamen definitivo, la incapacidad, enfermedad o inhabilidad sufrida fuera temporal, la relación de trabajo sólo se suspenderá, pero percibirá las prestaciones establecidas en la Ley.

- 5.- En otros casos debidamente comprobados, contenidos en la Ley Federal del Trabajo, en la Ley Orgánica de la Universidad o Estatuto Universitario.

**CLÁUSULA 99a.-** Los trabajadores académicos al servicio de la Institución podrán ser despedidos o separados de sus labores, previa investigación de la falta cometida, realizada por el Sindicato y la UAEM, conforme a los casos siguientes:

1. Por engaño del trabajador académico cuando presente documentos falsos o referencias en las que se le atribuyan capacidades, aptitudes o facultades de que carezcan. Esta causa dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios.
2. Por incurrir el trabajador académico durante sus labores en falta de probidad y honradez, en actos de violencia, injurias o malos tratamientos en contra del personal directivo o funcionarios de la UAEM, salvo que medie provocación o actúe en defensa propia.
3. Por ocasionar el trabajador académico intencionalmente perjuicios materiales durante el desempeño de las labores y con motivo de ellas en edificios, obras, instrumentos, máquinas y demás objetos relacionados con el trabajo.
4. Por comprometer el trabajador académico por su imprudencia o descuido, la seguridad de las personas, del taller, oficina, dependencia o establecimiento donde preste sus servicios.
5. Por revelar el trabajador académico, los asuntos reservados de que tuviera conocimiento con motivo de su trabajo, cuya divulgación pueda causar perjuicio grave a la U.A.E.M.
6. Por no cumplir el trabajador académico reiterada o injustificadamente las disposiciones que reciba de los representantes de la Institución, siempre que se trate de trabajo contratado.
7. Por presentarse el trabajador académico a sus labores en estado de ebriedad o bajo la influencia de estupefacientes.
8. Por sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador académico una pena de prisión que le impida el cumplimiento de su trabajo.
9. Los demás casos que señale la Ley Federal del Trabajo, la Ley Orgánica y el Estatuto Universitario.

## CAPITULO XVI CONFLICTOS Y PROCEDIMIENTO

**CLÁUSULA 100a.-** Todos los conflictos que surjan entre la institución y los trabajadores académicos sindicalizados, reconocidos como tales por el SITAUAEM, serán tratados, investigados y resueltos en forma bilateral entre el Sindicato y la Universidad.

**CLÁUSULA 101a.-** Siempre se observará el principio de que el director de la dependencia o cualquier autoridad universitaria no podrán determinar sanción alguna si no se ha cumplido con lo establecido en la Cláusula 100a. del presente Contrato.

**CLAUSULA 102a.-** Los conflictos individuales y colectivos serán tratados y resueltos, basándose en los siguientes lineamientos:

1. En primera instancia, los conflictos serán tratados por los representantes sindicales seccionales con los titulares de la dependencia respectiva, formulando sus peticiones por escrito y aportando las pruebas relativas al caso.
2. Las autoridades de la dependencia, en un término de 5 días hábiles contados a partir de la fecha en que se reciba la solicitud sindical, deberán resolver el conflicto, la resolución deberá ser por escrito y fundamentada expresando con claridad los argumentos en que se haya basado.
3. De no estar de acuerdo con la resolución el trabajador académico podrá recurrir a la instancia superior por medio del Sindicato, en un plazo de 5 días hábiles a partir en la fecha en que se le notifique.
4. En segunda instancia el conflicto será tratado por las autoridades Universitarias y los representantes generales del SITAUAEM, la Universidad y el Sindicato presentarán sus argumentaciones y pruebas a fin de que en un plazo de 10 días hábiles se resuelva el conflicto dándose a conocer al interesado y al Sindicato por escrito la resolución.

5. Los términos para la prescripción de la Ley Federal del Trabajo se computarán a partir de la fecha en que la UAEM, notifique la resolución definitiva en segunda instancia.

**CLÁUSULA 103a.-** En los casos de huelga o suspensión de actividades realizadas por el personal académico, se considerarán como áreas blancas, las siguientes: Taller Multidisciplinario, Laboratorio de Análisis Clínicos e Industriales, Centro Médico Universitario y Bufete Jurídico Gratuito, siempre y cuando no se realicen actividades académicas.

**CLÁUSULA 104a.-** La Universidad y el Sindicato convienen en que dada la naturaleza de la primera, y la disposición del segundo párrafo del Artículo 353-O, de la Ley Federal del Trabajo, en el presente Contrato Colectivo no existirá la admisión exclusiva o la separación del trabajo a los miembros del Sindicato que renuncien o sean expulsados.

## **CAPITULO XVII CLÁUSULAS TRANSITORIAS**

**PRIMERA.-** El presente Contrato Colectivo de Trabajo se firma por tiempo indeterminado, iniciando su vigencia a las doce horas del día **1° de febrero de 2015** y estará vigente hasta las doce horas del día **31 de enero del 2017**; será revisable en la parte correspondiente a los salarios a las doce horas del día **31 de enero del 2016**.

**SEGUNDA.-** La UAEM presentará para su discusión y aprobación en la sesión del H. Consejo Universitario inmediato posterior al 1 de marzo de 2007, el Reglamento para el Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico de Tiempo Completo, para considerar la categorías de Orientadores Educativos y Especialistas de la Clínica de Comunicación Humana, cuya propuesta se obtenga de la Comisión Bilateral que al efecto se constituya.

**TERCERA.-** Los casos no previstos en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, se resolverán de acuerdo con lo establecido en los lineamientos y criterios del propio Contrato, y con las disposiciones contenidas en la

Ley Federal del trabajo, en la Ley Orgánica y en los Estatutos de la UAEM.

**CUARTA.-** Universidad y Sindicato convienen que se inicie a partir del **3 de marzo de 2013**, un estudio técnico-fiscal en los salarios y las prestaciones de los trabajadores académicos de la UAEM, a fin de determinar el tratamiento de impuestos para obtener beneficios en esta materia. Las partes tratarán bilateralmente las cuestiones que el caso requiera.

Terminado el estudio, Universidad y Sindicato convienen en aplicar el resultado a partir de los treinta días siguientes.

Queda convenido por las partes que el plazo de prueba de la aplicación del sistema que resulte del estudio fiscal, será de un año, con objeto de evaluar dicho sistema, y de resultar benéfico económicamente a los trabajadores académicos continuará aplicándose: en caso contrario (de no resultar benéfico a los trabajadores académicos), las partes acordarán regresar al sistema actual de salarios y prestaciones.

**QUINTA.-** La Universidad se obliga a conceder aquellos aumentos de emergencia por recomendación, que con carácter general se otorguen a las Universidades del país.

**SEXTA.-** La UAEM publicará en un plazo de treinta días a partir del **1o. de abril de 2005**, los requisitos necesarios que deben cumplir los profesores por hora/semana/mes, para ocupar las plazas que se oferten en relación con las categorías del personal académico de carrera.

**SÉPTIMA.-** La Universidad cubrirá los gastos por concepto de asistencia a eventos sindicales a dos miembros del Comité Ejecutivo Central del Sindicato, pagando el hospedaje, la alimentación y el transporte dentro del país. Los casos especiales se acordarán bilateralmente.

**OCTAVA.-** La Universidad y el Sindicato se constituyen en una comisión bilateral a efecto de determinar la situación de los trabajadores que laboran en actividades docentes, de investigación y académicas para

que sean considerados sujetos del Contrato Colectivo de Trabajo, en un plazo de 60 días a partir de la fecha de vigencia de este Contrato.

**NOVENA.-** Las partes convienen en elaborar en un plazo de cuarenta y cinco días, contados a partir de la fecha en que entra en vigor el contrato colectivo, el proyecto de estímulos a la productividad del personal académico sindicalizado.

**DÉCIMA.-** La Universidad conviene en entregar al Sindicato en un plazo de treinta días hábiles a partir de la vigencia del presente Contrato Colectivo, la relación de vacantes de todas las dependencias y de posgrados, cursos y demás eventos académicos a fin de que propongan los candidatos para ocupar las vacantes que existan en su caso.

**DÉCIMA PRIMERA.-** Universidad y Sindicato convienen en depositar debidamente redactado en un plazo de sesenta días el Contrato Colectivo de Trabajo debidamente estructurado ante la H. Junta Especial de la Local de Conciliación y Arbitraje, dicho plazo inicia a partir de la fecha en que concluya la presente revisión contractual.

**DÉCIMA SEGUNDA.-** Universidad y Sindicato acuerdan que las cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo que se revisa que no sufrieron modificaciones, quedan en sus términos que el contrato anterior establece.

**DÉCIMA TERCERA.-** Las partes convienen en tramitar a salarios mínimos las prestaciones contenidas en el presente contrato, a fin de conseguir los ordenamientos de recursos disponibles para hacer efectivo este acuerdo.

**DÉCIMA CUARTA.-** Las partes se comprometen a elaborar un proyecto de recuperación salarial con el propósito de considerar un aumento en los rubros de aguinaldo, zona de vida cara, prima vacacional y salario nominal.

**DÉCIMA QUINTA.-** Las partes se comprometen a realizar los estudios pendientes a observar la factibilidad de asignación de cooperativas escolares de las diferentes Escuelas, Facultades, Institutos y

Dependencias a las secciones sindicales de los diferentes centros de trabajo, con el objeto de que a través de dichas cooperativas se procure un beneficio económico de los trabajadores académicos sindicalizados.

**DÉCIMA SEXTA.-** La UAEM se compromete a integrar con el SITAUAEM la Comisión Bipartita a que se refiere la cláusula 90 del Contrato Colectivo de Trabajo. Esta comisión creará un fondo de pensiones y jubilaciones que tenga como objetivo que los trabajadores académicos sindicalizados que se jubilen tengan dicha jubilación con salario integrado. Esta comisión con base en los recursos existentes en el fondo, en enero del año 2002 procurará que se otorgue el porcentaje de al menos un 30% del quinquenio que tengan los trabajadores académicos sindicalizados que se jubilen a partir de esa fecha.

**DÉCIMA SÉPTIMA.-** Por cuanto hace a las becas correspondientes a los estudios de diplomado que pretendan realizar los trabajadores académicos sindicalizados, las partes establecen que se analizarán de manera particular la procedencia de su concesión a través de la Secretaría Académica de la UAEM.

**DÉCIMA OCTAVA.-** La UAEM se obliga a entregar al Sindicato, en un plazo no mayor a treinta días, el programa de capacitación y actualización de Técnicos Deportivos, Orientadores Educativos y Técnicos Académicos de Laboratorio.

**DÉCIMA NOVENA.-** Convenio que celebran por una parte la UAEM y por la otra el SITAUAEM, conforme a lo siguiente:

Los representantes legales de ambas partes están de acuerdo en que los casos especiales en que los trabajadores académicos sindicalizados requieran de una prótesis dental, serán tratados y resueltos de manera bilateral entre la Rectoría y el Comité Ejecutivo Central del SITAUAEM, previo dictamen que sobre cada evento particular emita el responsable de la unidad de atención dental del Departamento Médico dependiente de la U.A.E.M. Lo anterior en relación a la cláusula 96a. de Contrato Colectivo de Trabajo.

**VIGÉSIMA.-** La U.A.E.M. se compromete a realizar por escrito las gestiones tendientes a que los trabajadores miembros del sindicato que tengan crédito ante el INFONAVIT y no hayan sido accesados al sistema de reestructuración, para que el referido instituto les conceda dicho beneficio.

**VIGÉSIMA PRIMERA.-** La U.A.E.M. se compromete a entregar a partir de la primera catorcena de febrero del año dos mil cinco, a los trabajadores sindicalizados un reporte personalizado sobre los descuentos que se practican a los trabajadores sindicalizados por los créditos otorgados a dichos trabajadores por el INFONAVIT.

**VIGÉSIMA SEGUNDA.-** En los casos en que existan descuentos injustificados realizados sobre el salario de los trabajadores miembros del sindicato, la U.A.E.M. se compromete a reintegrar los importes correspondientes a través de un cheque que será entregado a más tardar a las setenta y dos horas hábiles posteriores a la incidencia para que no impacte nuevamente en el impuesto el monto devuelto.

**VIGÉSIMA TERCERA.-** La U.A.E.M. se compromete a celebrar convenios de colaboración con instituciones culturales para que al personal académico sindicalizado se le otorgue un porcentaje de descuento o cortesías.

En la medida de las posibilidades la Universidad se compromete a proporcionar un porcentaje de descuento o cortesías al personal académico sindicalizado para los eventos que realice la Secretaría de Extensión.

**VIGÉSIMA CUARTA.-** La institución se compromete a utilizar únicamente el concepto cero tres que aparece en el recibo de pago de prestaciones para cubrir el importe de los exámenes, y dicho pago deberá realizarse dentro de las dos catorcenas siguientes a la fecha en que se cumpla con la entrega de las actas de calificación.

**VIGÉSIMA QUINTA.-** La U.A.E.M. se compromete a iniciar la regularización de la plantilla real de profesores ante la SEP, una vez que

se ponga en marcha el RIPPPA, aprobado a través del Consejo Universitario.

**VIGÉSIMA SEXTA.-** La U.A.E.M. se compromete a realizar las gestiones tendientes a conseguir que algún inmueble incautado por la Procuraduría General de la República sea dado en alguna forma al Sindicato Independiente de Trabajadores Académicos de la U.A.E.M. para que en él se instale la Casa del Académico.

**VIGÉSIMA SÉPTIMA.-** La U.A.E.M. se compromete a constituir una Comisión Bilateral con el SITAUAEM, con el propósito de iniciar los trabajos correspondientes para generar antes del primero de diciembre de dos mil siete, una iniciativa de Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico por hora/semana/mes, medio tiempo y por jornada 35 hrs. de la UAEM.

**VIGÉSIMA OCTAVA.-** La U.A.E.M. se compromete a dar el servicio de internet que actualmente otorga, por el momento a diez de sus trabajadores académicos sindicalizados que determine la sección sindical de la preparatoria de Puente de Ixtla, que así mismo otorgará al resto de los trabajadores académicos sindicalizados el sistema de internet domiciliario del sistema abierto y escolarizado de la preparatoria de Puente de Ixtla, y a dar el servicio de internet S.A.D.C.E. a la Preparatoria Comunitaria de Tres Marías, dentro de los tres meses posteriores a la fecha en que reciba la U.A.E.M. los recursos del PIFIEM.

**VIGÉSIMA NOVENA.-** La U.A.E.M. acepta crear la biblioteca en la Preparatoria Comunitaria de Tres Marías, una vez que se de trámite al PIFIEM.

**TRIGÉSIMA.-** La institución educativa emplazada se obliga a adquirir un equipo Ficer para el laboratorio de física que se entregará a la Preparatoria Comunitaria de Tres Marías, en un plazo de tres meses, a partir de la firma de este convenio mediante los recursos PIFIEM.

**TRIGÉSIMA PRIMERA.-** La U.A.E.M., a través de la Secretaría Académica, se compromete a incluir en la comisión respectiva a representantes de la sección sindical de la Preparatoria Comunitaria de

Tres Marías, para que en forma conjunta realice los trabajos tendientes a la aprobación del plan de estudios de dicha preparatoria, comisión que entrará en funciones treinta días posteriores a la firma de este convenio.

**TRIGÉSIMA SEGUNDA.-** La U.A.E.M. otorga una compensación salarial bicatorcenal por la cantidad de cincuenta y tres pesos, independiente del salario de cuota diaria, vigente a partir del primero de febrero del año dos mil cinco, a los trabajadores de la categoría de especialistas de la Clínica de Comunicación Humana, aplicable a la clave diecisiete (17), comprometiéndose así mismo, a buscar las circunstancias económicas que permitan a la institución incrementar en mayor cuantía la presente compensación.

**TRIGÉSIMA TERCERA.-** La U.A.E.M. autoriza la descarga académica total para que las catedráticas Elia Esther Moreno, Claudia Almazán y Gloria Mezquiti, puedan culminar sus estudios de maestría en La Habana, Cuba, así como a otorgarles un último apoyo económico del costo del pasaje a dicho lugar, para el propio fin.

**TRIGÉSIMA CUARTA.-** La U.A.E.M. se compromete a que de llevarse a cabo el proyecto del cambio del Instituto Profesional de la Región Sur (IPRES) denominado “Jicarero”, se traslade a éste el Sistema Abierto de la Preparatoria de Jojutla.

**TRIGÉSIMA QUINTA.-** La U.A.E.M se compromete a revisar documentos inherentes a la acreditación real de la antigüedad laboral de los profesores Carlos Puerto Moreno y Carlos Ortiz Mañón, adscritos a la Preparatoria de Jojutla y Preparatoria Diurna Número Uno, y en todo caso, a corregir cualquier anomalía que pudiera existir por cuanto a los quinquenios a que tuvieran derecho.

**TRIGÉSIMA SEXTA.-** La institución se compromete a instalar un programa particular de capacitación de actualización y profesionalización académica necesaria requerido en la Facultad de Enfermería, en cuanto se tengan resultados del Programa de Evaluación del Personal Académico.

**TRIGÉSIMA SÉPTIMA.-** La U.A.E.M. cubrirá una compensación económica por el importe de cincuenta y un pesos bicatorcenalmente y bajo la clave diecisiete (17) a los trabajadores con categoría de Orientadores Educativos.

**TRIGÉSIMA OCTAVA.-** La U.A.E.M. ratifica su compromiso de exentar de cobro de análisis de laboratorio a los trabajadores con la categoría de técnico de laboratorio que cuenten con un examen médico general, que justifique la realización de tales estudios.

**TRIGÉSIMA NOVENA.-** La institución educativa se compromete a entregar a los trabajadores miembros del sindicato documentos que acrediten que no existe omisión de aportaciones al INFONAVIT. Dicha entrega se hará a partir de la segunda catorcena del mes de febrero del año en curso.

**CUADRAGÉSIMA.-** Las partes constituyen una Comisión bilateral independiente a la Comisión de Higiene y Seguridad que dictaminará en un plazo de treinta días naturales, a partir de la firma de este convenio, las áreas en las que existe alto riesgo por manejo de sustancias o residuos peligrosos provenientes de agentes físicos, químicos o biológicos infecciosos. En tanto la Comisión emita el dictamen correspondiente, la UAEM cubrirá a los trabajadores Técnicos Académicos de la Sección XXVI el 5% del salario por cuota diaria que actualmente perciben los trabajadores Técnicos Académicos de la Sección XXVI, retroactivo al primero de enero del presente año en concepto de compensación de riesgos laborales, con excepción de aquellos trabajadores que no estén sujetos al riesgo que nos ocupa; en el supuesto de que no exista factor de riesgo la Universidad no tendrá obligación de pagar el porcentaje que se establezca en el dictamen correspondiente.

Pronunciado el dictamen citado en el párrafo que antecede, la UAEM se obliga a fijar y a pagar el porcentaje que corresponda, atendiendo al alto, mediano o bajo riesgo laboral al que están expuestos por el manejo de sustancias químicas, agentes infecciosos, así como a los residuos químicos peligrosos y biológico infecciosos.



**CUADRAGÉSIMA PRIMERA.-** Se conformará una Comisión bilateral que en 180 días hábiles presentará una propuesta integral en relación al paquete de prestaciones incluidas en este contrato en materia de salud y asistencia para el personal académico sindicalizado.

**CUADRAGÉSIMA SEGUNDA.-** Por lo que hace a los menores hijos de los trabajadores integrantes del sindicato emplazante, en edades de cinco a seis años de edad, actualmente inscritos en el CENDIU, la UAEM se compromete para que continúen siendo atendidos en la guardería pagando la cantidad de \$500.00 (QUINIENTOS PESOS 00/100 M.N.) mensuales.

**CUADRAGÉSIMA TERCERA.-** La UAEM y el SITAUAEM aprueban constituir una Comisión Mixta para revisar de manera integral la capacitación, actualización y profesionalización del personal docente de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos. La referida Comisión deberá tener su primera sesión de trabajo el día 12 de febrero de 2007 en el lugar y horario que las partes convengan de mutuo acuerdo. Los resultados de esta revisión integral deberán ser entregados por escrito en el término de ciento ochenta días naturales contados a partir de la entrada en vigor del presente instrumento.

**CUADRAGÉSIMA CUARTA.-** Se conformará una comisión bilateral que en 90 días hábiles analice íntegramente esta prestación para tomar los acuerdos correspondientes a los botiquines de carácter general y especiales, señalados en la Cláusula 51ª del Contrato Colectivo de Trabajo vigente.

**CUADRAGÉSIMA QUINTA.-** Se conformará una Comisión Mixta para la Elaboración del Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico de Tiempo Parcial en términos de la Cláusula 72ª del Contrato Colectivo de Trabajo vigente, a más tardar durante el **primer trimestre del 2013.**

**CUADRAGÉSIMA SEXTA.-** Con relación a la Cláusula 12ª del Contrato Colectivo de Trabajo vigente, la UAEM acepta iniciar en marzo de 2007 el proceso único de recategorización para los trabajadores académicos que ostenten las categorías de: Orientadores Educativos, Técnicos

Académicos de Laboratorio, Técnicos Académicos y Especialistas en la Clínica de Comunicación Humana. Así como también, se compromete a pagar los salarios correspondientes a las nuevas categorías a partir del 1° de septiembre de 2007.

Así mismo, la UAEM presentará al pleno del H. Consejo Universitario, las modificaciones al Reglamento para el Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico de Tiempo Completo para que sean considerados los Orientadores Educativos y las Especialistas de la Clínica de Comunicación Humana, previa la determinación que presente la comisión bilateral creada ex profeso para ello.

**CUADRAGÉSIMA SÉPTIMA.-** Con relación a la referida Cláusula 16ª del Contrato Colectivo de Trabajo vigente, la UAEM para atender la petición del SITAUAEM, establecen una Comisión Mixta que iniciara a trabajar un mes después de que entre en vigor el presente convenio, que será la encargada de revisar la problemática de las materias teórico prácticas y talleres de la Facultad de Ciencias Químicas e Ingeniería. Posterior al trabajo realizado por esta Comisión, la UAEM dos meses después, presentará una propuesta de trabajo para la revisión del resto de las unidades académicas que lo ameriten. Dicha Comisión estará representada por el Ing. José Antonio Valerio Carvajal, la Mtra. Isabel Gómez Morales, el Dr. Javier Siqueiros Alatorre por parte de la UAEM y por parte del SITAUAEM la Ing. María del Carmen Magadan Salazar, el Ing. Juan Román Reyna y la Bióloga Edda Aguilar Mariscal.

**CUADRAGÉSIMA OCTAVA.-** Con relación a la Cláusula 60ª del Contrato Colectivo de Trabajo vigente, ambas partes integrarán una Comisión Mixta para la revisión del pago de viáticos para las academias generales propuesto por el SITAUAEM. En un plazo de 90 días tendrán los acuerdos respectivos.

**CUADRAGÉSIMA NOVENA.-** Durante el mes de marzo de 2011 será definido mediante una comisión bilateral integrada por la UAEM y el SITAUAEM lo que deba entenderse por Asesor de Sistema Multimodal de la Universidad, en la inteligencia que una vez llegado al acuerdo, será depositado ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, en forma de

convenio para detallar las funciones y condiciones generales de trabajo de ésta categoría.

**QUINCUAGÉSIMA.-** La UAEM conjuntamente con el Sindicato, se comprometen a establecer un programa bilateral para aplicar a los trabajadores académicos sindicalizados un examen médico anual que determine su estado de salud.

Aunado a lo anterior, la UAEM buscará los mecanismos de canalización al IMSS de los trabajadores Académicos en activo, jubilados y pensionados que lo requieran, trámite que gestionará para eficientizar la atención médica.

Se continuará con el programa PREVENIMSS que ya se está realizando en cada centro de trabajo y en la medida de lo posible el SITAUAEM participará en la ejecución del programa.

La UAEM cuenta con 2 ambulancias que están al servicio de la comunidad universitaria para el traslado de servicios de urgencia al IMSS; este mismo servicio se encuentra a la disposición de los docentes sindicalizados.

**QUINCUAGÉSIMA PRIMERA.-** La Universidad se compromete a presentar al SITAUAEM para su consulta, a más tardar en un plazo de 6 meses, contados a partir de la firma del presente convenio, un proyecto normativo que regule el Ingreso, la Promoción y la Permanencia de los Profesores de Tiempo Completo y de Tiempo Parcial. Dicho proyecto de Reglamento deberá ser sometido al Consejo Universitario, antes de que concluya el año 2011.

**QUINCUAGÉSIMA SEGUNDA.-** Derivado de las modificaciones aplicadas a la Cláusula 86<sup>a</sup>, las partes están anuentes en revisar el contenido y porcentajes pactados en los plazos y términos establecidos en la Cláusula Primera Transitoria del Contrato Colectivo de Trabajo, misma que tiene su fundamento en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo. Lo anterior, con el propósito de que, si las condiciones económicas de la Universidad lo permiten, se puedan incrementar los citados porcentajes a favor de los trabajadores académicos

sindicalizados, primordialmente en beneficio de aquellos que ingresaron a laborar a la UAEM antes del 1° de febrero de 2011.

**QUINCUAGÉSIMA TERCERA.-** La UAEM otorgará cada dos años, una chamarra a los docentes sindicalizados de la Preparatoria de Tres Marías, iniciando la primera entrega en el mes de enero de 2012.

**QUINCUAGÉSIMA CUARTA.-** Las partes conformarán en marzo de 2011, una comisión bilateral para analizar y proponer alternativas de solución al problema de las plazas que no se reponen por jubilación.

**QUINCUAGÉSIMA QUINTA.-** La UAEM a través de la Dirección de Personal, turnará al SITAUAEM la relación de becas de nuevo ingreso a Escuelas, Facultades, Centros e Institutos y escuelas incorporadas que envían al Departamento de Selección de Aspirantes y al CELE, para estar en posibilidad de atender en tiempo y forma, si es el caso, alguna irregularidad o solicitud especial.

**QUINCUAGÉSIMA SEXTA.-** La Universidad revisará en el marco de una comisión bilateral, la propuesta del SITAUAEM, para conformar un Centro de Formación y Capacitación Docente, **antes de finalizar el semestre PAR 2013**. En el marco de dicha comisión, se atenderá lo relacionado a la Maestría en Enseñanza de las Ciencias.

**QUINCUAGÉSIMA SÉPTIMA.-** La Universidad asume el compromiso de que el predio ubicado en la Avenida Morelos No. 1226, Colonia Pradera en la Ciudad de Cuernavaca, Morelos, lo destinará al Sistema de Educación Abierta y a Distancia (Unidad Cuernavaca), y el personal docente y administrativo que ahí labora tendrá asignado un espacio de trabajo para realizar sus funciones docentes en las nuevas instalaciones.

**QUINCUAGÉSIMA OCTAVA.-** La UAEM retabulará con efectos retroactivos al primero de enero de 2011, al personal académico con categoría de Técnicos Deportivos y Técnicos Culturales que ya prestan sus servicios en la Institución, conforme al tabulador del profesor h/s/m, de acuerdo con los siguientes criterios:

A. Ser definitivo o contar con tres años de antigüedad

- B. Contar con el título y cédula de licenciatura en Educación Física para el caso de los Técnicos Deportivos. Para los Técnicos Culturales se solicitará licenciatura afín al área cultural o artística.
- C. Como excepción inciso A, los Técnicos Culturales y Deportivos que no cuenten con la licenciatura del área que corresponda, deberán contar con experiencia y antigüedad de trabajo en su disciplina de 5 años con la Institución.
- D. Los Técnicos que no tienen licenciatura deberán contar con experiencia y antigüedad de trabajo en su disciplina de 10 años con la Institución.
- E. Los Técnicos Deportivos y Culturales de nuevo ingreso deberán contar con una licencia o una certificación afín a su disciplina, a efecto de que se les aplique este nuevo tabulador.

Para el efecto de que se alcance la retabulación descrita con antelación, el SITAUAEM presentará durante el mes de febrero de 2011 la documentación que justifique el cumplimiento de cualquiera de los requisitos planteados en los incisos precedentes.

**QUINCUAGÉSIMA NOVENA.-** Las partes convienen en conformar una comisión bilateral que analizará la propuesta de la UAEM para establecer un nuevo procedimiento, diverso al existente, para asignar materia (s) de trabajo con carácter de interino y definitivo que considere criterios de antigüedad laboral, perfil y experiencia profesional y cuyos trabajos se desarrollarán durante el primer semestre de este año 2011.

## **CONVENIOS**

1.- Ambas partes convienen por cuanto a los botiquines generales señalados en el convenio de fecha 21 de abril de 1992, se establece para su entrega un plazo perentorio para el día 30 de junio de 1993, fecha en la cual la Universidad deberá contar con los medicamentos correspondientes, estableciéndose que en caso de que la Universidad no cubra este compromiso en la fecha indicada, se fija la cantidad de \$250.00 (DOSCIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.), por cada botiquín, importe con el cual deberán adquirirse los medicamentos citados. Por cuanto a los botiquines especiales, se

establece el mismo plazo antes señalado para que la Universidad entregue a las dependencias respectivas los botiquines y medicamentos que los integran conforme a los listados anexos para cada dependencia; en caso de que la Universidad no cubra este compromiso en la fecha indicada, se fija la cantidad que corresponda con la cual deberán adquirirse dichos botiquines, que correspondan a los listados anexos señalados.

2.- Ambas partes convienen que el Sindicato presentará a la Universidad la relación de material y equipo de trabajo que se encuentra pendiente de entregar por la primera, de las diferentes Escuelas, Facultades e Institutos o Dependencias de la Universidad; asimismo las partes revisarán el material ya existente consecuencia del compromiso pactado y que fue adquirido por la Universidad, señalándose por el Sindicato los faltantes correspondientes, mismos que se entregarán a partir de la firma del convenio respectivo en un plazo de 60 días hábiles.

3.- Convenio que celebran por una parte la UAEM y por la otra el SITAUAEM, conforme a lo siguiente:

I. Universidad y Sindicato tramitarán bilateralmente ante las instancias correspondientes, con el objeto de proporcionar a los trabajadores académicos los beneficios correspondientes a créditos bancarios, hipotecarios, vivienda, servicios bancarios, tarjetas de crédito bancarias, siempre que los interesados reúnan los requisitos exigidos para obtener dichos beneficios tramitando lo conducente las partes para tal efecto.

II. Tramitar descuentos y beneficios económicos en servicios públicos de transporte terrestre, marítimo o aéreo ante las empresas o líneas de transporte de esa índole, de igual manera ante los hoteles que ofrezcan servicios de turismo social o lugares equivalente dependientes de instituciones públicas o privadas, a efecto de conseguir descuentos en las tarifas y promociones en beneficio de los trabajadores académicos de la UAEM.

III. Universidad y Sindicato se comprometen a conseguir los recursos económicos necesarios para la adquisición de un terreno que se destine para la construcción de viviendas de tipo de interés social así como los créditos en esta materia en las instituciones correspondientes, con objeto de beneficiar a los trabajadores académicos que carezcan de vivienda propia. Para tal efecto se consideran las instituciones oficiales como fuentes de dichos recursos ante las que deberán tramitarse.

#### 4.- Convenio:

I.- La Universidad y el Sindicato convienen en analizar la situación de los trabajadores académicos sujetos al convenio de fecha 17 de enero de 1993, a fin de regularizarlos, y si el caso así lo amerita, facilitando los trámites que cada uno requiere.

II.- Las partes convienen en establecer las bases para generar el programa general de regulación de maestros interinos y definitivos en todas las escuelas, facultades e institutos, dependencias y anexos a la UAEM, a fin de que sea extensivo a los trabajadores que ya prestan sus servicios a la UAEM, todo con fundamento en el Contrato Colectivo de Trabajo.

III.- Las partes convienen en ajustarse al programa de protección civil instalado por la Universidad para la capacitación del personal que se proponga.

IV.- Las partes convienen en señalar un plazo perentorio de sesenta días hábiles a partir de la firma del presente convenio para establecer las bases y tramitar los recursos correspondientes para elaborar el proyecto de atención permanente al personal académico jubilado, con esta misma consideración se señala el programa multifuncional del laboratorio.

## CAPITULO XVIII

### TABULADOR DE CATEGORÍAS, SALARIOS Y COMPENSACIONES

UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL ESTADO DE MORELOS					
TABULADOR DEL PERSONAL DOCENTE CATORCENAL					
NIVEL LICENCIATURA H/S/M					
Vigente del 1o de febrero de 2015 al 31 de enero de 2016.					
No.	SALARIO	COMPENSACION	REZONIF.	DESPENSA	AYUD.PARA
HRS.	2015	2015	16 % 2015	2015	MAT.DID. '15
1	148.41		23.75	40	6.68
2	296.82		47.49	78	13.36
3	445.23		71.24	114	20.04
4	593.64		94.98	151	26.71
5	742.05		118.73	188	33.39
6	890.46		142.47	226	40.07
7	1,038.87		166.22	262	46.75
8	1,187.28		189.97	300	53.43
9	1,335.69		213.71	337	60.11
10	1,484.10		237.46	373	66.78
11	1,632.51		261.20	411	73.46
12	1,780.93		284.95	449	80.14
13	1,929.34		308.69	486	86.82
14	2,077.75		332.44	522	93.50
15	2,226.16		356.19	560	100.18
16	2,374.57	7.00	379.93	597	106.86
17	2,522.98	14.00	403.68	635	113.53
18	2,671.39	21.00	427.42	671	120.21
19	2,819.80	28.00	451.17	708	126.89
20	2,968.21	35.00	474.91	746	133.57
21	3,116.62	42.00	498.66	783	140.25
22	3,265.03	49.00	522.40	820	146.93
23	3,413.44	56.00	546.15	858	153.60
24	3,561.85	63.00	569.90	895	160.28
25	3,710.26	70.00	593.64	931	166.96
26	3,858.67	77.00	617.39	969	173.64
27	4,007.08	84.00	641.13	1006	180.32
28	4,155.49	91.00	664.88	1042	187.00
29	4,303.90	98.00	688.62	1080	193.68
30	4,452.31	105.00	712.37	1117	200.35
31	4,600.72	112.00	736.12	1157	207.03
32	4,749.13	119.00	759.86	1194	213.71
33	4,897.54	126.00	783.61	1231	220.39
34	5,045.95	133.00	807.35	1268	227.07
35	5,194.36	140.00	831.10	1305	233.75
36	5,342.78	147.00	854.84	1341	240.42
37	5,491.19	154.00	878.59	1379	247.10
38	5,639.60	161.00	902.34	1416	253.78
39	5,788.01	168.00	926.08	1453	260.46
40	5,936.42	175.00	949.83	1490	267.14
41	6,084.83	182.00	973.57	1518	273.82
42	6,233.24	189.00	997.32	1556	280.50
43	6,381.65	196.00	1,021.06	1592	287.17
44	6,530.06	203.00	1,044.81	1630	293.85
45	6,678.47	210.00	1,068.56	1666	300.53
46	6,826.88	217.00	1,092.30	1704	307.21
47	6,975.29	224.00	1,116.05	1740	313.89
48	7,123.70	231.00	1,139.79	1778	320.57

UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL ESTADO DE MORELOS					
TABLADOR DEL PERSONAL DOCENTE CATORCENAL					
NIVEL MAESTRIA H/S/M					
Vigente del 1o de febrero de 2015 al 31 de enero de 2016.					
No.	SALARIO	COMPENSACION	REZONIF.	DESPENSA	AYUD.PARA
HRS.	2015	2015	16 % 2015	2015	MAT.DID. '15
1	171.76		27.48	46	7.73
2	343.52		54.96	88	15.46
3	515.28		82.44	132	23.19
4	687.04		109.93	175	30.92
5	858.80		137.41	217	38.65
6	1030.56		164.89	259	46.38
7	1202.32		192.37	301	54.10
8	1374.08		219.85	344	61.83
9	1545.84		247.33	387	69.56
10	1717.60		274.82	429	77.29
11	1889.36		302.30	473	85.02
12	2061.12		329.78	516	92.75
13	2232.88		357.26	559	100.48
14	2404.64		384.74	600	108.21
15	2576.40		412.22	643	115.94
16	2748.16	7.00	439.71	686	123.67
17	2919.92	14.00	467.19	729	131.40
18	3091.68	21.00	494.67	771	139.13
19	3263.44	28.00	522.15	814	146.85
20	3435.20	35.00	549.63	855	154.58
21	3606.96	42.00	577.11	900	162.31
22	3778.72	49.00	604.60	942	170.04
23	3950.48	56.00	632.08	986	177.77
24	4122.24	63.00	659.56	1027	185.50
25	4294.00	70.00	687.04	1071	193.23
26	4465.76	77.00	714.52	1112	200.96
27	4637.52	84.00	742.00	1155	208.69
28	4809.28	91.00	769.48	1197	216.42
29	4981.04	98.00	796.97	1240	224.15
30	5152.80	105.00	824.45	1283	231.88
31	5324.56	112.00	851.93	1328	239.61
32	5496.32	119.00	879.41	1371	247.33
33	5668.08	126.00	906.89	1414	255.06
34	5839.84	133.00	934.37	1456	262.79
35	6011.60	140.00	961.86	1499	270.52
36	6183.36	147.00	989.34	1542	278.25
37	6355.12	154.00	1016.82	1584	285.98
38	6526.88	161.00	1044.30	1626	293.71
39	6698.64	168.00	1071.78	1670	301.44
40	6870.40	175.00	1099.26	1711	309.17
41	7042.16	182.00	1126.75	1747	316.90
42	7213.92	189.00	1154.23	1789	324.63
43	7385.68	196.00	1181.71	1832	332.36
44	7557.44	203.00	1209.19	1875	340.08
45	7729.20	210.00	1236.67	1917	347.81
46	7900.96	217.00	1264.15	1960	355.54
47	8072.72	224.00	1291.63	2002	363.27
48	8244.48	231.00	1319.12	2045	371.00

UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL ESTADO DE MORELOS					
TABULADOR DEL PERSONAL DOCENTE CATORCENAL					
NIVEL DOCTORADO H/S/M					
Vigente del 1o de febrero de 2015 al 31 de enero de 2016.					
No.	SALARIO	COMPENSACION	REZONIF.	DESPENSA	AYUD.PARA
HRS.	2015	2015	16 % 2015	2015	MAT.DID. '15
1	181.99		29.12	48	8.19
2	363.98		58.24	94	16.38
3	545.97		87.35	138	24.57
4	727.95		116.47	185	32.76
5	909.94		145.59	229	40.95
6	1,091.93		174.71	274	49.14
7	1,273.92		203.83	319	57.33
8	1,455.91		232.95	364	65.52
9	1,637.90		262.06	410	73.71
10	1,819.89		291.18	455	81.89
11	2,001.88		320.30	501	90.08
12	2,183.86		349.42	546	98.27
13	2,365.85		378.54	592	106.46
14	2,547.84		407.65	636	114.65
15	2,729.83		436.77	681	122.84
16	2,911.82	7.00	465.89	727	131.03
17	3,093.81	14.00	495.01	771	139.22
18	3,275.80	21.00	524.13	817	147.41
19	3,457.79	28.00	553.25	862	155.60
20	3,639.77	35.00	582.36	906	163.79
21	3,821.76	42.00	611.48	953	171.98
22	4,003.75	49.00	640.60	999	180.17
23	4,185.74	56.00	669.72	1044	188.36
24	4,367.73	63.00	698.84	1089	196.55
25	4,549.72	70.00	727.95	1134	204.74
26	4,731.71	77.00	757.07	1180	212.93
27	4,913.69	84.00	786.19	1224	221.12
28	5,095.68	91.00	815.31	1269	229.31
29	5,277.67	98.00	844.43	1315	237.50
30	5,459.66	105.00	873.55	1359	245.68
31	5,641.65	112.00	902.66	1408	253.87
32	5,823.64	119.00	931.78	1454	262.06
33	6,005.63	126.00	960.90	1498	270.25
34	6,187.62	133.00	990.02	1544	278.44
35	6,369.60	140.00	1,019.14	1589	286.63
36	6,551.59	147.00	1,048.25	1633	294.82
37	6,733.58	154.00	1,077.37	1679	303.01
38	6,915.57	161.00	1,106.49	1723	311.20
39	7,097.56	168.00	1,135.61	1769	319.39
40	7,279.55	175.00	1,164.73	1814	327.58
41	7,461.54	182.00	1,193.85	1850	335.77
42	7,643.53	189.00	1,222.96	1895	343.96
43	7,825.51	196.00	1,252.08	1940	352.15
44	8,007.50	203.00	1,281.20	1986	360.34
45	8,189.49	210.00	1,310.32	2030	368.53
46	8,371.48	217.00	1,339.44	2076	376.72
47	8,553.47	224.00	1,368.55	2121	384.91
48	8,735.46	231.00	1,397.67	2165	393.10

UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL ESTADO DE MORELOS				
TABULADOR DEL PERSONAL DOCENTE CATORCENAL				
TECNICO DEPORTIVO Y CULTURAL H/S/M				
Vigente del 1o de febrero de 2015 al 31 de enero de 2016.				
No.	SALARIO	REZONIF.	DESPENSA	AYUD.PARA
HRS.	2015	16 % 2015	2015	MAT.DID. '15
1	140.38	22.46	39	5.62
2	280.77	44.92	73	11.23
3	421.16	67.38	109	16.85
4	561.54	89.85	143	22.46
5	701.93	112.31	178	28.08
6	842.31	134.77	212	33.69
7	982.70	157.23	248	39.31
8	1,123.08	179.69	283	44.92
9	1,263.47	202.15	318	50.54
10	1,403.85	224.62	352	56.15
11	1,544.24	247.08	389	61.77
12	1,684.62	269.54	424	67.38
13	1,825.01	292.00	458	73.00
14	1,965.39	314.46	494	78.62
15	2,105.78	336.92	528	84.23
16	2,246.16	359.39	563	89.85
17	2,386.55	381.85	599	95.46
18	2,526.93	404.31	634	101.08
19	2,667.32	426.77	668	106.69
20	2,807.70	449.23	703	112.31
21	2,948.09	471.69	739	117.92
22	3,088.47	494.16	774	123.54
23	3,228.86	516.62	808	129.15
24	3,369.24	539.08	844	134.77
25	3,509.63	561.54	879	140.39
26	3,650.02	584.00	914	146.00
27	3,790.40	606.46	948	151.62
28	3,930.79	628.93	983	157.23
29	4,071.17	651.39	1018	162.85
30	4,211.56	673.85	1053	168.46
31	4,351.94	696.31	1092	174.08
32	4,492.33	718.77	1126	179.69
33	4,632.71	741.23	1162	185.31
34	4,773.10	763.70	1196	190.92
35	4,913.48	786.16	1230	196.54
36	5,053.87	808.62	1267	202.15
37	5,194.25	831.08	1301	207.77
38	5,334.64	853.54	1336	213.39
39	5,475.02	876.00	1371	219.00
40	5,615.41	898.47	1406	224.62
41	5,755.79	920.93	1433	230.23
42	5,896.18	943.39	1468	235.85
43	6,036.56	965.85	1503	241.46
44	6,176.95	988.31	1538	247.08
45	6,317.33	1,010.77	1573	252.69
46	6,457.72	1,033.24	1608	258.31
47	6,598.10	1,055.70	1642	263.92
48	6,738.49	1,078.16	1677	269.54

UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL ESTADO DE MORELOS				
TABULADOR DEL PERSONAL DOCENTE CATORCENAL				
Vigente del 1o de febrero de 2015 al 31 de enero de 2016.				
CATEGORIA	SALARIO 2015	REZONIF. 16 % 2015	DESPENSA 2015	AYUD.PARA MAT.DID. '15
<b>TIEMPO COMPLETO PROFESOR INVESTIGADOR ASOCIADO</b>				
P.I. ASOCIADO A	6,009.89	961.58	1,503	240.40
P.I. ASOCIADO B	7,044.19	1127.07	1,756	240.40
P.I. ASOCIADO C	7,546.99	1207.52	1,875	240.40
<b>PROFESORES MEDIO TIEMPO</b>				
ASOCIADO A	3,004.94	480.79	752	120.20
ASOCIADO B	3,393.07	542.89	847	120.20
ASOCIADO C	3,784.30	605.49	940	120.20
<b>TIEMPO COMPLETO PROFESOR INVESTIGADOR TITULAR</b>				
P.I. TITULAR A	8,466.03	1354.56	2,106	240.40
P.I. TITULAR B	10,021.36	1603.42	2,491	240.40
P.I. TITULAR C	11,747.32	1879.57	2,920	240.40
<b>PROFESOR DE TIEMPO COMPLETO</b>				
PROFESOR DE TIEMPO COMPLETO "A"	6,009.89	961.58	1,503	240.40
PROFESOR DE TIEMPO COMPLETO "B"	7,044.19	1127.07	1,756	240.40
PROFESOR DE TIEMPO COMPLETO "C"	7,546.99	1207.52	1,875	240.40

UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL ESTADO DE MORELOS				
TABULADOR DEL PERSONAL DOCENTE CATORCENAL				
Vigente del 1o de febrero de 2015 al 31 de enero de 2016.				
CATEGORIA	SALARIO 2015	REZONIF. 16% 2015	DESPENSA 2015	AYUD.PARA MAT.DID. '15
TECNICO ACADEMICO EN COMPUTO	4,116.14	658.58	1,027	219.65
ESPECIALISTA DE LA CLINICA DE COM HUMANA	4,116.14	658.58	1,027	219.65
TECNICO ACADEMICO DE LABORATORIO	4,116.14	658.58	1,027	219.65
ASESOR PSIC. LIC.	2,968.21	474.91	745	118.73
ASESOR PSIC.MAESTRIA	3,435.24	549.64	853	118.73
ASESOR PSIC. DOCTORADO	3,984.88	637.58	989	118.73
ORIENTADOR EDUCATIVO	4,116.14	658.58	994	219.65

UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL ESTADO DE MORELOS				
DIRECCION DE PERSONAL				
TABULADOR DEL PERSONAL DOCENTE CATORCENAL				
Vigente del 1o de febrero de 2015 al 31 de enero de 2016.				
CATEGORIA	SALARIO 2015	REZONIF. 16 % 2015	DESPENSA 2015	AYUD.PARA MAT.DID. '15
TECNICO ACADEMICO "A" T.C	4,294.12	687.06	1,086	237.46
TECNICO ACADEMICO "B" T.C	4,815.51	770.48	1,215	237.46
TECNICO ACADEMICO "C" T.C	5,335.67	853.71	1,346	237.46
TECNICO ACADEMICO "D" T.C	5,912.03	945.92	1,443	237.46
TECNICO ACADEMICO "E" T.C	6,550.64	1048.10	1,599	237.46

COMPENSACION BICATORCENAL CLAVE 17	
TECNICO ACADEMICO	175.00
TÉCNICO DEPORTIVO	140.00
TÉCNICO CULTURAL	140.00
ORIENTADOR EDUCATIVO	100.00
ESPECIALISTA DE LA CLINICA	100.00

TABULADOR QUINQUENIO				
AÑOS	PORCENTAJE		AÑOS	PORCENTAJE
5	11.00		26	56.50
6	13.50		27	59.00
7	15.50		28	61.50
8	17.50		29	64.00
9	19.50		30	66.50
10	21.50		31	69.00
11	23.50		32	71.50
12	25.50		33	74.00
13	27.50		34	76.50
14	29.50		35	79.00
15	31.50		36	81.50
16	33.50		37	84.00
17	35.50		38	86.50
18	37.50		39	89.00
19	39.50		40	91.50
20	41.50		41	94.00
21	44.00		42	96.50
22	46.50		43	99.00
23	49.00		44	101.50
24	51.50		45	104.00
25	54.00			

**POR LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL  
ESTADO DE MORELOS**

**POR EL COMITÉ EJECUTIVO CENTRAL  
DEL SITAUAEM**

**DR. JESÚS ALEJANDRO VERA JIMÉNEZ  
RECTOR**

**PSIC. MARIO CORTÉS MONTES  
SECRETARIO GENERAL**

**DR. JOSÉ ANTONIO GÓMEZ ESPINOZA  
SECRETARIO GENERAL**

**DR. FERNANDO RAMÍREZ LÓPEZ  
SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN**

Ciudad Universitaria, 1° de Febrero de 2015