

Universidad Autónoma de Baja California

***Contrato Colectivo
de Trabajo
2006-2007***

Sindicato Estatal de Trabajadores Universitarios

SETU

Contrato Colectivo de Trabajo, que por tiempo indefinido celebran: por una parte, la Universidad Autónoma de Baja California, representada por el rector Dr. Alejandro Mungaray Lagarda y el secretario general Dr. Gabriel Estrella Valenzuela; y por otra parte, el Sindicato Estatal de Trabajadores Universitarios de la UABC, representado por el secretario general, C. Héctor Ramos Alpuche, y Carmen Lucía Yáñez Buruel, como secretaria de Trabajo y Conflictos, al tenor de las siguientes cláusulas:

Título Primero

Disposiciones generales

CAPÍTULO I. Definiciones	5
CAPÍTULO II. De la personalidad.....	7
CAPÍTULO III. Del objeto	8
CAPÍTULO IV. Del trabajo	9
CAPÍTULO V. De los trabajadores	10
CAPÍTULO VI. Del ingreso y separación	12
CAPÍTULO VII. Procedimientos para solución de conflictos individuales	14
CAPÍTULO VIII. De la vigencia y revisión del contrato	17

Título Segundo

Condiciones de trabajo

CAPÍTULO I. De la jornada	18
CAPÍTULO II. De los salarios	20
CAPÍTULO III. Días de descanso y vacaciones	21
CAPÍTULO IV. Permisos y licencias	24
CAPÍTULO V. De las obligaciones y prohibiciones	28
CAPÍTULO VI. De la suspensión, rescisión y terminación	30

Título Tercero

Obligaciones de la Universidad

CAPÍTULO I. De la capacitación y adiestramiento	34
CAPÍTULO II. De la seguridad e higiene	35
CAPÍTULO III. De la previsión social	37
CAPÍTULO IV. De los estímulos culturales	45
CAPÍTULO V. Otras prestaciones	47

Título Cuarto
Derechos y obligaciones de las partes

CAPÍTULO I. Derechos y obligaciones	49
CAPÍTULO II. Comisiones Mixtas	52

TRANSITORIOS CORRESPONDIENTES A LA REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO PARA EL PERIODO 2006-2007	53
--	----

ANEXO 1	55
---------------	----

ANEXO 1-A	58
-----------------	----

ANEXO 1-B	61
-----------------	----

ANEXO 2	64
---------------	----

ANEXO 3	65
---------------	----

TÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I DEFINICIONES

CLÁUSULA 1. (Modificada por convenio de 26-XI-03). Para la correcta aplicación e interpretación de este contrato se establecen las siguientes definiciones:

- a) Universidad, UABC o institución: La Universidad Autónoma de Baja California.
- b) Sindicato o SETU: El Sindicato Estatal de Trabajadores Universitarios.
- c) Representantes de la Universidad: Las autoridades y funcionarios a quienes confieren tal carácter la *Ley Orgánica, Estatuto General* y reglamentos, así como las personas designadas por el rector para resolver los problemas que se presenten con motivo de la aplicación de este contrato.
- d) Representantes del sindicato: Los miembros del Comité Ejecutivo que de acuerdo con los estatutos del sindicato, tengan facultades y atribuciones de representación, así como las personas designadas por la Secretaría General del sindicato conforme a sus estatutos, para resolver los problemas que se presenten con motivo de la aplicación de este contrato.
- e) Contrato: El presente *Contrato Colectivo de Trabajo*, documento de orden laboral, el cual constituye el órgano normativo que regula las relaciones de trabajo entre la institución y sus trabajadores administrativos, en todas sus dependencias.
- f) *Reglamento Interior de Trabajo*: Es el conjunto de disposiciones obligatorias para los trabajadores administrativos y las partes en el desarrollo de los trabajos en todas las dependencias y/o centros de trabajo, formuladas de común acuerdo entre la Universidad y el sindicato, sin menoscabo de los derechos contemplados en este contrato.

- g) *Ley: Ley Federal del Trabajo.*
- h) *Constitución: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.*
- i) IMSS: Instituto Mexicano del Seguro Social.
- j) *Ley del IMSS: Ley del Seguro Social.*
- k) *Ley Orgánica: Ley Orgánica de la UABC.*
- l) Tribunales: Junta Local de Conciliación y Arbitraje, que conforme a la ley, tengan conocimiento de los conflictos.
- m) Trabajador o trabajador administrativo: Personas físicas que prestan servicios no académicos a la Universidad, considerando como tales a los administrativos, manuales y de intendencia, según el artículo 353-K de la ley.
- n) Salarios: Las cantidades de dinero que paga la Universidad a sus trabajadores como remuneración de su trabajo por su labor ordinaria.
- ñ) Comisiones Mixtas: Conjunto de personas que en forma paritaria designan la Universidad y el sindicato para discutir, conciliar y dictaminar o resolver, según sea el caso, los asuntos pactados en este contrato, conforme a su propio reglamento.
- o) Usos y costumbres: Repetición continuada de una conducta lícita y que se considera obligatoria por las partes. Sólo se aplicarán en cuanto favorezcan a los trabajadores.
- p) Las partes: Cuando se refiere a la Universidad y sindicato.
- q) Asesores: Las personas que con voz, pero sin voto, ilustren y aclaren criterios a las partes, quienes serán nombrados libremente por cada una de éstas.
- r) (Derogado).

- s) Dependencia: Todo centro de trabajo con denominación propia que forme parte de la estructura actual o futura de la Universidad y al que esté adscrito un trabajador, independientemente del tipo de actividad que en ella se desarrolle principalmente.
- t) Escalafón: Procedimiento para efectuar las promociones y/o ascensos de los trabajadores administrativos de base.
- u) Plaza sindicalizada: Unidad de empleo en que se desarrollan labores que corresponden a la materia de trabajo, objeto de este contrato y, por lo mismo, están a disposición de las partes y de los trabajadores.
- v) Tabulador: Lista ordinal, parte integrante del *Contrato Colectivo*, que determina el nivel, categoría y salario correspondiente al trabajador.
- w) Anexos: Todos aquellos documentos que se agregan al presente contrato por acuerdo de las partes.

CAPÍTULO II DE LA PERSONALIDAD

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

CLÁUSULA 3. (Modificada por convenio de 7-X-05). El sindicato manifiesta, por medio de su secretario general, que es una agrupación obrera legalmente constituida ante la H. Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Mexicali, Baja California, bajo el número 858, con legajo de correspondencia 1528, y se rige de acuerdo con sus estatutos y a lo previsto en la ley.

CLÁUSULA 4. (Modificada por convenio de 7-X-05). Las partes han convenido en celebrar el presente *Contrato Colectivo de Trabajo*, para

cuyo efecto la Universidad reconoce al sindicato mencionado en la cláusula anterior, como agrupación mayoritaria y representativa del interés profesional de los trabajadores, artículo 353-K de la ley, que prestan sus servicios a la Universidad, y por lo tanto, como único titular y administrador del presente contrato. En consecuencia, la Universidad se obliga a tratar con éste, por conducto de sus representantes acreditados, todos los conflictos que se presenten con motivo de las relaciones laborales entre ella y los trabajadores administrativos pertenecientes a esta agrupación sindical, absteniéndose de intervenir en los asuntos internos del sindicato, y de sus estatutos, respetando en todo momento la autonomía sindical, sin perjuicio de que la Universidad atienda igualmente las gestiones que de manera personal formulen los trabajadores cuando éstas se refieran a derechos individuales.

CAPÍTULO III DEL OBJETO

CLÁUSULA 5. (Modificada por convenio de 19-III-04). El presente contrato tiene por objeto regular todas las relaciones de trabajo entre la Universidad y sus trabajadores administrativos, en todas las dependencias que actualmente existen en la Universidad y las que se creen en el futuro. Las disposiciones del presente contrato son de aplicación obligatoria para ambas partes de acuerdo con lo previsto en el capítulo XVII, Título Sexto de la ley.

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

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

CAPÍTULO IV DEL TRABAJO

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

CLÁUSULA 8. (Modificada por convenio de 7-X-05). Son materia de este contrato, las labores de mantenimiento, operación, conservación y limpieza de las instalaciones, así como de apoyo administrativo y académico, operación del transporte, veladores, y en general todas aquellas de naturaleza especial que los trabajadores estén capacitados para prestar, tomando en cuenta lo establecido en la cláusula 5 del mismo, exceptuándose también las actividades académicas y de confianza.

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

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

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

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

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

CLÁUSULA 11. (Modificada por convenio de 26-XI-03). Para que un trabajador pueda ser transferido de su puesto, ya sea dentro de una

misma dependencia, dentro de la misma población, o de una población a otra, deberá hacerse únicamente con causa justificada y de conformidad con el sindicato y el trabajador, y si no hay acuerdo entre las partes, se apelará por la parte interesada a la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución.

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

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

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

CAPÍTULO V DE LOS TRABAJADORES

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

- a) Trabajadores de confianza
- b) Trabajadores de base
- c) Trabajadores por tiempo determinado y
- d) Trabajadores por obra determinada.

CLÁUSULA 15. Son trabajadores de confianza, quienes desempeñan funciones generales de dirección, inspección, control, vigilancia o fiscalización, así como quienes forman el personal de las secretarías y ayudantías particulares de las autoridades y funcionarios de la Universidad. Por lo anterior, ningún trabajador de confianza que represente a la Universidad, podrá inmiscuirse en los asuntos internos del sindicato, y

estarán obligados a cumplir con las disposiciones de este contrato, del *Reglamento Interior de Trabajo* y demás reglamentos especiales que les sean aplicables.

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

CLÁUSULA 16. (Modificada por convenio de 7-X-05). Son trabajadores de base quienes desempeñan labores de carácter permanente para el funcionamiento y desarrollo normal de los servicios en la Universidad.

Para el otorgamiento de las bases, el sindicato propondrá a la Universidad los casos correspondientes y se otorgarán de común acuerdo. En caso de inconformidad, las partes interesadas podrán acudir a la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución.

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

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

CLÁUSULA 16 bis. (Modificada por convenio de 26-XI-03). Los trabajadores de base tendrán derecho a ser promovidos cada dos años, a partir del segundo año de antigüedad, a la categoría del nivel inmediato superior que le corresponda, afín a su actividad, responsabilidad y capacitación en su trabajo, y con base en los requisitos establecidos en los perfiles de puestos de la Universidad. Dicha promoción, cuando sea dentro del mismo nivel, se podrá solicitar anualmente.

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

Cuando la resolución sea positiva, la Universidad se obliga a cubrir en forma retroactiva, a partir de la fecha de la solicitud del trabajador, todas las prestaciones que le correspondan con motivo de su promoción.

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VI DEL INGRESO Y SEPARACIÓN

CLÁUSULA 19. (Modificada por convenio de 26-XI-03). La Universidad se compromete a solicitar por escrito al sindicato, en el momento que tenga conocimiento, todas las vacantes de trabajadores administrativos de base y para obra o tiempo determinado que en lo sucesivo necesite.

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

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

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

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

Los trabajadores que proporcione el sindicato, deberán reunir los siguientes requisitos:

- a) Ser mayor de dieciocho y menor de treinta y cinco años.
- b) Tener antecedentes de capacidad, honradez y moralidad.
- c) Comprobar, por medio de certificado, la escolaridad que se requiere para los puestos que se les proponen.
- d) Tener buena salud comprobada mediante examen médico que mande practicar la Universidad, y
- e) Aprobar los exámenes que le practicará la Coordinación de Recursos Humanos, adecuados al trabajo que se vaya a desempeñar, vigilando el sindicato que en éstos se observen criterios objetivos.

CLÁUSULA 20. La Universidad dispondrá de un plazo de treinta días para rechazar a los candidatos propuestos por el sindicato, sin responsa-

bilidad para la institución, debiendo el sindicato hacer una nueva proposición en su caso.

CLÁUSULA 21. (Derogada por convenio de 7-X-05). (Derogada).

CAPÍTULO VII PROCEDIMIENTOS PARA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS INDIVIDUALES

CLÁUSULA 22. (Modificada por convenio de 26-XI-03). Los trabajadores por conducto de sus representantes sindicales tratarán verbalmente en primera instancia con los titulares de sus respectivas dependencias, los conflictos que se presenten por motivo de trabajo, con el fin de resolverlos.

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

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

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA 23. (Modificada por convenio de 7-X-05). La Universidad acepta resolver los conflictos que se presenten con motivo del cumplimiento, interpretación y ejecución de este contrato o de la ley, por medio de la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución, que en forma paritaria se integrará con representantes de la Universidad y el sindicato.

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

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

- a) Para su funcionamiento y toma de acuerdos es necesaria la presencia de un mínimo de cuatro miembros.
- b) Sus resoluciones serán válidas siempre que sean tomadas por mayoría simple de los presentes, y se comunicarán siempre por escrito al interesado, a la Universidad y al sindicato.
- c) Se reunirán las veces que sea necesario para el desempeño de sus funciones, pudiendo ser convocadas por cualquiera de las partes.
- d) Una vez convocadas deberán sesionar en un máximo de tres días hábiles siguientes a la fecha de su convocatoria, para conocer el asunto de su competencia y resolver en un plazo máximo de diez días hábiles.

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

Las resoluciones dictadas por la comisión, o en su caso por el perito, serán obligatorias para la Universidad y sus trabajadores administrativos.

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

- a) El trabajador, por sí o por sus representantes sindicales, tendrá un plazo de cinco días hábiles para acudir a la comisión, contados a partir del día siguiente a la notificación de la decisión tomada por la Coordinación de Recursos Humanos, conforme con la cláusula 22.
- b) Formará un expediente para cada uno de los casos que se presenten, y realizará todas las gestiones necesarias a fin de avenir a las partes, y en caso de no lograrlo, dictará una resolución en un plazo que no excederá de diez días hábiles, contados a partir de la fecha en que se inició el procedimiento.
- c) En caso de empate entre los integrantes de la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución, ésta designará de común acuerdo a un

perito en derecho, quien dictará resolución en un plazo de tres días hábiles a partir de la aceptación. El perito deberá ser persona sin relación laboral con las partes y ajena a sus órganos directivos. Al momento de nombrar al perito, la comisión convendrá con éste el monto de sus honorarios, que serán pagados por la Universidad.

- d) Una vez iniciado el procedimiento ante la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución, salvo desistimiento o allanamiento, deberá concluirse dentro de los plazos fijados, los que en cualquier caso serán improrrogables.
- e) La Comisión Mixta de Conciliación y Resolución fijará de manera general sus propias reglas de procedimiento a las que se ajustará, las cuales deberán ser seguidas por las partes que concurran ante ella para que conozca de sus conflictos. Dichas reglas en ningún caso podrán ser contrarias a las disposiciones de este contrato, ni a los usos y costumbres que sean más favorables a los trabajadores.
- f) Los términos de prescripción señalados en la ley, empezarán a contar a partir del día en que la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución o el perito en derecho, en su respectivo caso, notifique la resolución dictada.

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

CAPÍTULO VIII DE LA VIGENCIA Y REVISIÓN DEL CONTRATO

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

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

La Universidad se obliga a imprimir el presente *Contrato Colectivo* y el *Reglamento Interior de Trabajo*, con un tiraje de 1 500 ejemplares de cada uno, en un término no mayor de 45 días contados a partir de su depósito ante la autoridad laboral, para entregarlos al sindicato a fin de que éste los distribuya entre los miembros.

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

TÍTULO SEGUNDO CONDICIONES DE TRABAJO

CAPÍTULO I DE LA JORNADA

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

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

CLÁUSULA 33. (Modificada por convenio de 7-X-05). La jornada ordinaria de trabajo se desarrollará durante cinco días de la semana, y podrá ser diurna, mixta o nocturna. Se considera jornada diurna la comprendida entre las 6:00 y las 20:00 horas, y nocturna la comprendida entre las 20:00 y las 6:00 horas. La jornada mixta es la que comprende periodos de la jornada diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, porque en caso contrario se reputará como jornada nocturna.

La duración máxima de la jornada diaria será:

a) Jornada diurna: 8 horas.

b) Jornada mixta: 7 horas y media.

c) Jornada nocturna: 7 horas.

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

Se considera como tiempo extraordinario:

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA 35. Los horarios de trabajo que regirán para los trabajadores serán fijados por la Universidad, de acuerdo con las necesidades propias

de su lugar de adscripción, los cuales no podrán sufrir modificaciones ni podrán llevarse a cabo cambios de turno, salvo acuerdo entre las partes y el trabajador.

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

CLÁUSULA 36. (Modificada por convenio de 7-X-05). Tomando en cuenta la naturaleza del trabajo de los choferes operadores de autobús, por cada cuatrocientos cincuenta kilómetros de servicios continuos deberán contar con un operador auxiliar, conviniendo en que su labor la prestarán incluso en días festivos y de descanso si así fuere necesario, en la inteligencia de que dichos operadores se comprometen a prestar sus servicios en cualquier vehículo que la Universidad les proporcione.

Tomando en consideración lo anterior, recibirán, además del salario y las prestaciones estipuladas en el *Reglamento Interior de Trabajo*, el equivalente a trece salarios mínimos vigentes en el estado con pernoctación, y el equivalente a siete salarios mínimos cuando no se incluya ésta. Las cantidades anteriores tendrán vigencia todo el año. Si las salidas son al extranjero se otorgarán viáticos por \$55.00 US cy. (cincuenta y cinco dólares 00/100, moneda de curso legal de los Estados Unidos de América) diarios para alimentación y, en caso de pernoctación, se les entregará un anticipo suficiente para dichos gastos, que junto con los de viáticos locales o al extranjero, deberán ser comprobados conforme a las políticas contables y fiscales de la Universidad.

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

CAPÍTULO II DE LOS SALARIOS

CLÁUSULA 37. (Modificada por convenio de 26-XI-03). Los salarios que percibirán los trabajadores se integran por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria que se detallan en el tabulador que se firma por las partes

como anexo número uno de este contrato. Queda entendido que los salarios serán cubiertos por catorcenos devengados, los días viernes de cada dos semanas, durante la jornada de trabajo, salvo que fuera día inhábil, en cuyo caso se pagará el día hábil inmediato anterior.

El pago de los salarios se hará en efectivo o en cheque, en el lugar donde presten sus servicios los trabajadores o en forma electrónica, en los cajeros permanentes de la institución bancaria encargada del manejo de este servicio.

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

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

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

CAPÍTULO III DÍAS DE DESCANSO Y VACACIONES

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

CLÁUSULA 39. (Modificada por convenio de 7-X-05). En los trabajos que requieran de una labor continua durante la semana, los trabajadores, el sindicato y la Universidad fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar el descanso semanal. Los trabajadores que prestan servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de 65% (sesenta y cinco por ciento) sobre el salario tabular de los días ordinarios de trabajo.

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

CLÁUSULA 40. (Modificada por convenio de 26-XI-03). Son días de descanso obligatorio:

1 de enero,

5 de febrero,

27 de febrero,

15 de marzo,

21 de marzo,

1 de mayo,

10 de mayo,

15 de mayo,

23 de mayo,

16 de septiembre,

2 de noviembre,

20 de noviembre,

1 de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del poder ejecutivo federal,

25 de diciembre,

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

CLÁUSULA 41. (Modificada por convenio de 26-XI-03). Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, en la siguiente forma:

- a) Los que tengan de uno hasta dos años de servicios disfrutarán de veinte días naturales al año.
- b) Los que tengan de dos hasta diez años de servicios disfrutarán de treinta y cinco días naturales al año.
- c) Los que tengan de diez a dieciocho años de servicios disfrutarán de cuarenta días naturales al año.
- d) Los que tengan de dieciocho a veinticinco años de servicios disfrutarán de cuarenta y cinco días naturales al año, y
- e) Los que tengan más de veinticinco años de servicios disfrutarán de cincuenta días naturales al año.

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

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

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

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

CLÁUSULA 43. Los trabajadores tendrán derecho a una prima vacacional del 40% (cuarenta por ciento) sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones.

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

CAPÍTULO IV PERMISOS Y LICENCIAS

CLÁUSULA 45. (Modificada por convenio de 26-XI-03). Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de permisos económicos con goce de salario íntegro para faltar a sus labores hasta por diez días al año, los cuales no podrán acumularse con los del año siguiente.

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

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

Los permisos económicos serán concedidos para asuntos estrictamente personales, en forma extraordinaria, cuando sea necesaria la presencia del trabajador en los casos que se establecen a continuación:

- a) Por accidente, enfermedad grave o privación de la libertad de los padres, cónyuge o hijos del trabajador.
- b) Por intervenciones quirúrgicas de esas mismas personas, siempre y cuando vivan en casa del trabajador.
- c) Por tener que asistir a diligencias judiciales para las que haya recibido cita y sea obligatoria su presencia.

- d) Por matrimonio del trabajador o hijos del mismo.
- e) Por nacimiento de los hijos del trabajador masculino.
- f) Por tener la presentación de un examen, en el caso de los trabajadores estudiantes.
- g) Por tener el trabajador que cambiarse de domicilio o este se hubiere incendiado, inundado o dañado, y en general por cualquier caso fortuito.
- h) Por tener que presentarse ante las autoridades correspondientes a recibir su Cartilla del Servicio Militar Nacional.
- i) Por trámite de pasaporte y del documento que otorga el Servicio de Inmigración y Naturalización de los Estados Unidos de Norteamérica para cruce fronterizo (pasaporte local).
- j) Para tramitar el registro de los hijos del trabajador administrativo en el Registro Civil.
- k) Para trámite de asuntos escolares de los hijos del trabajador en los casos de que sea estrictamente necesaria la presencia del trabajador, y
- l) En los casos urgentes en que se justifique la presencia del trabajador y la necesidad del permiso.

CLÁUSULA 45 bis. (Modificada por convenio de 7-X-05). Los trabajadores tendrán derecho a recibir reconocimientos por su comportamiento de puntualidad y asistencia, en los siguientes términos:

- I. Por puntualidad:
 - a) Al trabajador que tenga hasta cuatro retardos dentro de un cuatrimestre, se le otorgará el equivalente a diez días de salario tabular;
 - b) Al trabajador que tenga de cinco a nueve retardos dentro de un cuatrimestre, se le otorgará el equivalente a ocho días de salario tabular, y

- c) Al trabajador que tenga de diez a catorce retardos dentro de un cuatrimestre, se le otorgará el equivalente a seis días de salario tabular.

II. Por asistencia:

- a) Al trabajador que no haya tenido falta alguna en todo el año calendario, que comprende de enero a diciembre, se le otorgará el equivalente a treinta y dos días de salario tabular, cuyo pago se hará en la primera catorcena del mes de febrero del año inmediato siguiente, y
- b) Al trabajador que no haya disfrutado día alguno por concepto de la prestación establecida en el primer párrafo de la cláusula 45, se le otorgará el equivalente a diez días de salario tabular, cuyo pago deberá hacerse la segunda catorcena del mes de enero de cada año.

Para efectos de la presente cláusula, se entenderá por puntualidad y asistencia lo establecido al respecto en el *Reglamento Interior de Trabajo*.

CLÁUSULA 46. (Modificada por convenio de 29-III-00). Se concederá al trabajador un permiso hasta por cinco días, con goce de sueldo, para proveer a la atención de una enfermedad grave y debidamente comprobada en las situaciones abajo indicadas. Para obtenerlo, sólo bastará solicitarlo anticipada y directamente el trabajador o por conducto de los representantes sindicales, salvo casos justificados y situaciones urgentes a juicio de las partes:

- a) Los hijos menores, que estén bajo su potestad;
- b) Los hijos mayores de edad, solteros, hasta la edad de 25 años, que dependen económicamente de él y que realicen estudios de nivel medio o superior, o si no puede mantenerse por su propio trabajo, debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, hasta en tanto no desaparezca la incapacidad que padece; y
- c) El cónyuge.

Para determinar la gravedad de la enfermedad, la incapacidad por enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, se aplicarán los criterios establecidos en el IMSS.

Podrá extenderse el permiso hasta por ocho días cuando el trabajador deba trasladarse fuera de la municipalidad, y hasta por diez días cuando deba trasladarse fuera de la entidad, para proveer a dicha emergencia, comprobando oportunamente.

CLÁUSULA 47. (Modificada por convenio de 29-III-00). La Universidad concederá siete días de permiso con goce de salario para atender los casos de defunción del cónyuge, padre, hijos o hermanos cuando sea en la localidad. Se añadirá un día de permiso con goce de salario por cada mil kilómetros, cuando sea fuera de la localidad.

Para disfrutarlo deberá solicitarlo anticipadamente por sí o por conducto de los representantes sindicales, salvo casos justificados y situaciones urgentes a juicio de las partes. En estos casos el trabajador acreditará, dentro de los quince días siguientes, la necesidad que tuvo para el permiso.

CLÁUSULA 48. (Modificada por convenio de 25-I-02). La Universidad concederá a los trabajadores que se encuentren afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social, cinco horas de permiso con goce de salario, para que asistan a recibir atención médica de dicho instituto. Esta prestación se hace extensiva en caso de que se trate de prestar atención médica a hijos menores de edad en el caso de madres trabajadoras. En todos los casos, salvo los urgentes, previamente el trabajador deberá avisar a la Universidad, quedando obligado a presentar la receta inmediatamente de su regreso a labores.

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

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

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

- a) Hasta seis meses de duración, cuando tengan de uno a cinco años de antigüedad. Podrán hacer uso de una licencia parcial cada año hasta agotar los seis meses a que tienen derecho.
- b) Hasta por doce meses de duración, cuando tengan de cinco a diez años de antigüedad. Podrán hacer uso de una licencia parcial cada año hasta agotar los doce meses a que tienen derecho.
- c) Hasta por dieciocho meses de duración, cuando tengan de diez a veinte años de antigüedad. Podrán hacer uso de una licencia parcial cada año hasta agotar los dieciocho meses a que tienen derecho.
- d) Hasta por veinticuatro meses de duración, cuando tengan más de veinte años de antigüedad. Podrán hacer uso de una licencia parcial cada año hasta agotar los veinticuatro meses a que tienen derecho.

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

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

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

CAPÍTULO V DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES

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

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

- b) Realizar el trabajo con intensidad, cuidado y esmero apropiado y en la forma, tiempo y lugar convenidos.
- c) Observar buenas costumbres durante el desempeño del servicio.
- d) Cumplir con las obligaciones que le imponga el *Reglamento Interior de Trabajo*.
- e) Guardar reserva en los asuntos de que tenga conocimiento con motivo del trabajo desempeñado, cuya divulgación cause perjuicio o lesione los intereses de la institución o del sindicato.
- f) Comunicar de inmediato a las autoridades de la Universidad o a sus representantes dentro de la dependencia, las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños y perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo, o de la institución.
- g) Asistir puntualmente a sus labores, exceptuando los casos justificados.
- h) Someterse anualmente a los reconocimientos médicos previstos en el *Reglamento Interior de Trabajo*, realizados por la Escuela de Medicina respectiva, y demás normas que al respecto rijan en la institución para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad contagiosa o incurable.
- i) Prestar auxilio durante la jornada de trabajo, cuando por siniestro o riesgo inminente, peligren las personas o bienes de la institución, o de sus compañeros de trabajo siempre y cuando no pongan en peligro su vida.
- j) Restituir los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les hayan proporcionado para el desempeño del trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni el ocasionado por mala calidad o defectuosa construcción, caso fortuito o fuerza mayor.
- k) Proporcionar los datos necesarios para la relación de trabajo, que le sean requeridos por la Coordinación de Recursos Humanos para la integración de los expedientes respectivos, suscribiendo la documentación necesaria, y

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

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

- a) Usar útiles y herramientas suministradas por la Universidad para objeto distinto de aquel al que están destinados, salvo que medie permiso del jefe de la dependencia.
- b) Sustraer de la oficina, taller o establecimiento de la Universidad, útiles de trabajo, instrumentos o materiales sin permiso del jefe respectivo.
- c) Presentarse a laborar en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en el último de los casos exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción médica.
- d) Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste así lo exija. Se exceptúan de esta disposición las que forman parte de las herramientas o útiles propios de trabajo.
- e) Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso de la Coordinación de Recursos Humanos, quien a su vez delegará en los jefes inmediatos dicha función.
- f) Hacer rifas o venta de objetos o mercancías durante la jornada y en el centro de trabajo, y
- g) En general, las prohibiciones establecidas en el artículo 135 de la ley.

CAPÍTULO VI DE LA SUSPENSIÓN, RESCISIÓN Y TERMINACIÓN

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

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

- a) Por engañar el trabajador a la institución presentando certificados falsos o referencias en las que se atribuyan capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Estas causas de rescisión dejarán de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.
- b) Por incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad o de honradez, en actos de violencia y amagos, injurias o malos tratos en contra del personal directivo o funcionarios de la Universidad, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.
- c) Por ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas en los edificios, obras, instrumentos, maquinaria y demás objetos relacionados con el trabajo.
- d) Por comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del taller, oficina, dependencia o establecimiento donde presta sus servicios o de la seguridad de las personas que se encuentran en ellos.
- e) Por cometer el trabajador actos inmorales durante el trabajo y en el lugar donde se desempeñan los servicios.
- f) Por revelar el trabajador los asuntos reservados de que tuviera conocimiento con motivo de su trabajo, cuya divulgación cause perjuicio grave o lesione los intereses de la Universidad.
- g) Por faltar a sus labores más de tres días consecutivos o cinco no consecutivos en un periodo de treinta días, sin permiso o causa justificada.
- h) Por desobedecer el trabajador reiterada e injustificadamente las órdenes que reciba de las autoridades de la institución o sus representantes, siempre que se trate del trabajo contratado.
- i) Por concurrir el trabajador a sus labores en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en el

último de los casos exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción médica.

- j) Por sentencia ejecutoria, que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo, y
- k) Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajador se refiere.

La Universidad entregará al sindicato una copia del aviso del despido que haya dirigido al trabajador.

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

- a) Engañarlo la institución al proponerle el trabajo respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.
- b) Incurrir la institución, dentro del servicio, en faltas de probidad y honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.
- c) Incurrir la institución, fuera del servicio, en los actos a que se refiere el inciso anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.
- d) Reducir la institución el salario del trabajador.
- e) No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados.
- f) Sufrir perjuicios causados maliciosamente por la institución en sus herramientas o útiles de trabajo.
- g) La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas

del establecimiento o porque no cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan.

- h) Comprometer la institución, por imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.
- i) Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

CLÁUSULA 59. (Modificada por convenio de 7-X-05). Son causas de terminación de la relación individual de trabajo, las siguientes:

- a) El mutuo consentimiento o la renuncia del trabajador, previos los requisitos que para el efecto se señalen.
- b) La muerte del trabajador.
- c) El vencimiento de la temporalidad y la terminación de obra objeto de la contratación, y
- d) La incapacidad física o mental del trabajador, o el padecer o contraer enfermedad contagiosa o incurable que le inhabilite para continuar prestando sus servicios a la Universidad, de conformidad con el dictamen médico respectivo.

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

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

CLÁUSULA 60. (Modificada por convenio de 07-X-05). Cuando la Universidad separe injustificadamente a alguno de los empleados y éstos

ejerciten las acciones correspondientes, y del procedimiento resultare un laudo favorable, la propia Universidad se obliga a reinstalarlo, y en caso de negarse deberá pagarle cuatro meses de salario y treinta días por cada año de servicios, contados a partir del momento en que el empleado ingresó a la Universidad, e igualmente la prima de antigüedad, salarios caídos y demás prestaciones a que tenga derecho con base en el salario que perciba el trabajador conforme con el puesto que desempeñaba. En el supuesto de que el empleado obtuviere un laudo desfavorable, la Universidad le cubrirá su prima de antigüedad de acuerdo con la ley.

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

CLÁUSULA 61. (Modificada por convenio de 25-I-02). Cuando un trabajador se retire voluntariamente del trabajo en forma definitiva, la Universidad le otorgará, además de los accesorios a que haya lugar, una prima de antigüedad consistente en siete días por año, cuando haya laborado de uno a cinco años; de quince días por año, cuando haya laborado más de cinco y hasta ocho años; de veinte días por año, cuando haya laborado más de ocho y hasta doce años; y de veinticinco días por año, cuando haya laborado más de doce años. Esta prestación hace las veces de prima de antigüedad que consagra la ley en su artículo 162, y el pago se hará con el salario que perciba el trabajador a la fecha de separación.

TÍTULO TERCERO OBLIGACIONES DE LA UNIVERSIDAD

CAPÍTULO I DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

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

CLÁUSULA 63. (Modificada por convenio de 29-III-00). Los trabajadores serán capacitados y adiestrados en términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la Universidad, de acuerdo con la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, conforme con lo dispuesto

por los artículos 153-A y siguientes de la ley; a este efecto se considerarán, para la elaboración de planes y programas, los requerimientos de las unidades académicas y de las dependencias administrativas, así como los intereses de los trabajadores relacionados con sus actividades laborales, y su disponibilidad de horario. Asimismo, se establecerán procedimientos para adiestrar a los trabajadores de nuevo ingreso en la institución.

CAPÍTULO II DE LA SEGURIDAD E HIGIENE

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

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

CLÁUSULA 65. (Modificada por convenio de 7-X-05). La Universidad se obliga a entregar a los trabajadores, de acuerdo con el clima y trabajo que desempeñen, ropa especial de buena calidad, conforme con lo siguiente:

I. Anualmente:

- a) Cuatro uniformes (que comprenden un total de cuatro pantalones, cuatro camisolos y cuatro corbatas), un overol y dos pares de calzado a los operadores de autobús.
- b) Dos uniformes (dos pantalones y tres camisas) de verano, dos de invierno y un par de botines (tipo “Gorila”) para trabajo a los trabajadores manuales o la que se acuerde con el sindicato, debiendo tener casco de acero, pudiendo optar los trabajadores para contar o no con esta protección.
- c) Dos uniformes (dos pantalones y tres camisas) de verano y dos de invierno para los trabajadores administrativos masculinos.

- d) Tres uniformes de verano, dos de invierno y un par de botas apropiadas para los trabajadores electricistas, técnicos en refrigeración, auxiliares y oficiales de servicios varios.
- e) A los trabajadores que se desempeñen como auxiliares de laboratorio:
 - 1) Clínicos, químicos, computación, electrónica y topografía: dos batas largas, dos uniformes (dos pantalones y tres camisas) administrativos de verano y dos uniformes administrativos de invierno.
 - 2) Mecánica y electricidad: cuatro overoles y un par de botas de piel para trabajo.
- f) Dos batas, dos uniformes administrativos de verano y dos uniformes administrativos de invierno a los trabajadores que se desempeñen como asistentes dentales.
- g) Al personal administrativo femenino, apoyo de \$300.00 (trescientos pesos 00/100 moneda nacional) anuales para adquisición de calzado de invierno, tres uniformes de verano y dos de invierno, o en su defecto, material de buena calidad suficiente para la confección de las piezas que los integren. En el segundo caso, se les cubrirá el costo de la mano de obra para la elaboración de dichos uniformes.
- h) Al personal masculino de mantenimiento y servicios, tres camisetas para su uso durante el verano.

II. Cada dos años:

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

En los casos previstos en la fracción I, la Coordinación de Servicios Administrativos hará las entregas respectivas en sus almacenes, el de verano en el mes de abril y el de invierno en el mes de septiembre, teniendo los trabajadores la obligación de usarlos en el desempeño de sus labores.

En los casos que se refieren a entrega de botas de piel de trabajo, la entrega del segundo par se hará siempre que el trabajador acredite que las anteriores ya no le son útiles.

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

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

CAPÍTULO III DE LA PREVISIÓN SOCIAL

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

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

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

CLÁUSULA 69. (Modificada por convenio de 25-I-02). La Universidad se compromete a adquirir a su cargo con la compañía aseguradora que escoja, un seguro de vida para los trabajadores, siendo la suma de \$100 000.00 (cien mil pesos 00/100 moneda nacional) en caso de muerte natural; de

\$200 000.00 (doscientos mil pesos 00/100 moneda nacional) en caso de muerte accidental; y de \$300 000.00 (trescientos mil pesos 00/100 moneda nacional) en caso de muerte colectiva, en los términos del anexo que se marca con el número 2.

CLÁUSULA 70. (Modificada por convenio de 7-X-05). Las mujeres trabajadoras disfrutarán de seis semanas de descanso antes de la fecha que se fije para el parto y seis semanas después del mismo, percibiendo su salario íntegro. Recibirán, además, un vale para ayuda de gastos por maternidad de \$850.00 (ochocientos cincuenta pesos 00/100 moneda nacional).

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

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

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

CLÁUSULA 71. (Modificada por convenio de 7-X-05). La Universidad se compromete a pagar los siguientes gastos a los trabajadores:

- a) Compra de lentes y cristales para aumento o disminución de graduación, cuantas veces sea necesario, con un máximo de \$1 300.00 (mil trescientos pesos 00/100 moneda nacional), debiendo presentar su solicitud el trabajador o por conducto del sindicato acompañada de la factura y certificación del especialista que dictamina el aumento o disminución correspondiente, para su verificación.
- b) Atención bucodental integral y endodoncia a nivel licenciatura, por conducto de las clínicas de la Universidad, hasta un 100% (cien por ciento). Esta prestación se hará extensiva en un 60% (sesenta por ciento) en el caso del cónyuge e hijos menores de edad. El trabajador

tendrá derecho a disponer de hasta cuatro horas de permiso para asistir a recibir la atención bucodental.

- c) El importe de 100% (cien por ciento) de los gastos de laboratorio, para: placas, puentes, coronas e incrustaciones.
- d) El costo de los aparatos ortopédicos o auditivos con un máximo de \$1 600.00 (mil seiscientos pesos 00/100 moneda nacional).

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

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

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

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

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

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

El monto de las pensiones mensuales por jubilación, se incrementará al mismo tiempo y en la misma proporción en que se incrementa el salario tabular mensual que perciben los trabajadores administrativos de la Universidad.

CLÁUSULA 72 bis-A. (Modificada por convenio de 19-III-04). Adicionalmente a los años de servicio precisados en la cláusula anterior, la edad mínima de jubilación para los trabajadores administrativos que prestan sus servicios a la Universidad, será de cuarenta y nueve años, a partir del uno de enero del año dos mil cuatro, misma edad que se incrementará sucesivamente al comienzo de cada año subsiguiente, hasta llegar a sesenta años de edad a partir del año dos mil quince, según explica la siguiente tabla:

AÑOS QUE FALTAN EN 2004 AL TRABAJADOR PARA ALCANZAR LOS VEINTE AÑOS DE SERVICIOS Y APORTACIONES	EDAD MÍNIMA DE JUBILACIÓN EN LOS TÉRMINOS DE LOS INCISOS a), b) Y c) DE LA CLÁUSULA 72 BIS-A DE ESTE CONTRATO
0	49
1	50
2	51
3	52
4	53
5	54
6	55
7	56
8	57

9	58
10	59
11 o más	60

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

CLÁUSULA 72 bis-C. (Modificada por convenio de 7-X-05). En el caso de que la relación de trabajo entre la Universidad y uno de sus trabajadores administrativos, fuese rescindida o terminara antes de que se cumplieran los requisitos exigidos por el *Contrato Colectivo de Trabajo* para merecer la jubilación, el trabajador tendrá derecho a que le sea reembolsado, en un plazo no mayor de treinta días naturales, el monto acumulado de las deducciones hechas a su salario para el fondo de pensiones mencionado en la cláusula 72 bis-D, o a solicitar la inversión de dicho capital en una Afore determinada.

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

- a) La aportación inicial que efectúe la Universidad, para apoyar el plan de pensiones por jubilación contenido en el presente contrato.
- b) Las aportaciones extraordinarias, en dinero o en especie, que se reciban de los gobiernos federal y estatal, entidades públicas, organizaciones privadas, fundaciones y asociaciones en respaldo al plan de pensiones por jubilación de los trabajadores de la Universidad.
- c) Las aportaciones periódicas que efectúen los trabajadores administrativos que presten sus servicios a la Universidad, de conformidad con la cláusula 72 bis -E.

- d) Las aportaciones periódicas que efectúe la Universidad, de conformidad con la cláusula 72 bis-E, y
- e) Los rendimientos y productos que se obtengan con motivo de las inversiones realizadas con las reservas del fondo.

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

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

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

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

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

CLÁUSULA 72 bis-E. (Modificada por convenio de 19-III-04). A partir del uno de enero del año dos mil cuatro, los trabajadores administrativos aportarán al fondo de pensiones para los trabajadores administrativos de la Universidad el equivalente a 1.5% (uno punto cinco por ciento) de su salario mensual tabular, mediante descuento vía nómina, porcentaje que se incrementará sucesivamente, mediante la forma de descuento antes

indicada, a partir del uno de enero de los años 2005 a 2009, hasta alcanzar y permanecer en 8% (ocho por ciento) sobre el salario tabular mensual, según se explica en la siguiente tabla:

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

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

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

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

Para todos los efectos de la presente cláusula, se entenderá por salario tabular mensual, el salario mensual base indicado para cada nivel del

personal administrativo, en el tabulador anexo al *Contrato Colectivo de Trabajo* vigente.

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

CLÁUSULA 74. (Modificada por convenio de 25-I-02). La Universidad se obliga a cubrir a los deudos del trabajador fallecido, las siguientes prestaciones:

- a) Pago de marcha contratada por la Universidad hasta por la cantidad de \$20 000.00 (veinte mil pesos 00/100 moneda nacional).
- b) Para el trabajador con antigüedad de hasta cinco años de servicio, el importe de doce meses de salario.
- c) Para el trabajador con antigüedad de más de cinco y hasta quince años de servicio, el importe será de catorce meses de salario.
- d) Para el trabajador con antigüedad de más de quince años de servicio, el importe será de dieciséis meses de salario.

CLÁUSULA 75. (Modificada por convenio de 7-X-05). En los casos de muerte de familiares en primer grado, la Universidad concederá préstamos a los trabajadores hasta por la cantidad de \$20 000.00 (veinte mil pesos 00/100 moneda nacional), para cubrir gastos normales de los servicios funerarios.

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

CLÁUSULA 77. (Modificada por convenio de 7-X-05). La Universidad otorgará una ayuda económica para servicios de guardería particular a la madre trabajadora, por la cantidad de \$1 100.00 (mil cien pesos 00/100 moneda nacional) mensuales por cada hijo de cuarenta y tres días a cuatro años de edad, hasta un máximo de dos, cuando presten sus servicios por

jornada ordinaria máxima semanal, y en forma proporcional cuando laboren jornada ordinaria reducida.

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

- a) Acta de nacimiento del (los) hijo(s).
- b) Constancia de rechazo de dos guarderías dependientes del IMSS, cuando existan en el lugar de residencia.
- c) Documento que acredite legalmente la inscripción del hijo en la guardería correspondiente. Asimismo, se deberán presentar semestralmente los recibos que acrediten el pago de la guardería. En caso contrario no se pagará esta prestación.

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

CAPÍTULO IV DE LOS ESTÍMULOS CULTURALES

CLÁUSULA 78. (Modificada por convenio de 7-X-05). La Universidad se compromete a dejar exentos de todos los gastos que se deriven de la inscripción a los trabajadores, así como al cónyuge y a los hijos de dichos trabajadores también por concepto de fichas para presentar exámenes de admisión, inscripciones, revalidaciones y cursos propedéuticos que se impartan en las diferentes carreras profesionales de sus unidades académicas. Igualmente la Universidad se obliga, en el supuesto de que no existan carreras profesionales en la Universidad a las que aspiren el trabajador e hijos, a proporcionar un total de cincuenta becas por año a través del sindicato, que incluirán exclusivamente el importe de las colegiaturas y compra de libros, en instituciones públicas dentro del país.

Los beneficios anteriormente señalados se prolongarán en caso de muerte del trabajador, hasta que concluyan la carrera los hijos del mismo, con las limitaciones que se establezcan en el reglamento respectivo.

Quedan comprendidos en este apartado los cursos que ofrecen la Escuela de Artes y la Escuela de Idiomas.

Asimismo, la Universidad entregará a los trabajadores que realicen estudios formales del nivel medio superior o equivalente y niveles superiores, previa comprobación de que éstos se cursan regularmente y con éxito, la cantidad de \$600.00 (seiscientos pesos 00/100 moneda nacional) semestrales para la adquisición de libros de texto y consulta o pago de inscripción, reembolsables a la exhibición de las facturas que acrediten su pago o compra, debiendo ser, en el caso de los libros, relativos a los estudios precitados.

Igualmente, la Universidad proporcionará un total de diez becas por año a los trabajadores, o a los hijos de los mismos, a través del sindicato, para estudios de posgrado dentro de la institución, que comprenderán exención de inscripción y colegiatura, siempre que lo permita la operación autofinanciable del programa.

CLÁUSULA 79. (Modificada por convenio de 7-X-05). La Universidad se compromete a otorgar licencias con goce de salario por un mes, a los trabajadores pasantes para su titulación, en la inteligencia de que de no hacerlo en el plazo mencionado, el trabajador se obliga a rembolsar el importe de la licencia concedida. Los pasantes acreditarán previamente la fecha del examen. En caso de que el pasante tenga que elaborar la tesis, la Universidad lo auxiliará en la impresión con la cantidad de \$900.00 (novecientos pesos 00/100 moneda nacional), o en su caso se cubrirán los derechos por presentar el examen del Ceneval.

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

CLÁUSULA 81. La Universidad acepta que a los trabajadores que terminen o hayan terminado una carrera profesional y lleven algún curso especial

para recibir su título profesional se les condone el pago de la cuota al curso, así como el pago de los derechos por la presentación de su examen profesional.

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

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

CAPÍTULO V OTRAS PRESTACIONES

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

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

CLÁUSULA 85. La Universidad se obliga a proporcionar a los trabajadores que residan en Mexicali y trabajen en el valle, o viceversa, o que recorran distancias similares, la cantidad de treinta litros de gasolina Magna Sin, por día laborado.

CLÁUSULA 86. (Modificada por convenio de 26-XI-03). El personal administrativo tendrá derecho por cada año de servicios prestados, en reconocimiento de su antigüedad, a una compensación sobre el salario tabular que devengue en la catorcena respectiva, de la siguiente manera: a razón del 2.0% (dos por ciento) acumulable del primero al vigésimo año y del 2.5% (dos y medio por ciento) del vigésimo primero al trigésimo año. Esta prestación iniciará su vigencia a partir del quinto año de servicios cumplidos.

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

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

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

- a) El importe de veinticinco días de salario tabular a quienes cumplan veinte años de servicio a la Universidad;
- b) El importe de cuarenta días de salario tabular a quienes cumplan veinticinco años de servicio a la Universidad;
- c) El importe de sesenta días de salario tabular a quienes cumplan treinta años de servicio a la Universidad;
- d) El importe de ochenta días de salario tabular a quienes cumplan treinta y cinco años de servicio a la Universidad, y
- e) El importe de cien días de salario tabular a quienes cumplan cuarenta años de servicio a la Universidad.

CLÁUSULA 87. El trabajador que, manejando un vehículo en el desempeño de sus labores, cometa un delito imprudencial, contará con asesoría jurídica hasta el término del caso, por parte de la Universidad, quien además depositará la fianza respectiva en caso necesario. En estos casos, si del proceso judicial resultare responsable el trabajador, la Universidad pagará inclusive los daños correspondientes.

CLÁUSULA 88. La Universidad, a fin de cumplir con el compromiso de dotar de habitaciones cómodas e higiénicas a sus trabajadores, aportará el 5% (cinco por ciento) sobre los salarios ordinarios de sus trabajadores al Infonavit. Además, se compromete a apoyar las gestiones del sindicato ante dicho instituto o ante cualquier otra institución financiera, para el cumplimiento de este derecho.

CLÁUSULA 89. (Modificada por convenio de 26-XI-03). La Universidad se obliga a entregar a los trabajadores administrativos, por concepto de apoyo a la despensa familiar, la cantidad de \$540.00 (quinientos cuarenta pesos 00/100 moneda nacional) mensuales, mediante vales, cuando presten sus servicios por jornada ordinaria máxima semanal, y, en forma proporcional, cuando laboren jornada ordinaria reducida.

La Universidad proporcionará a los trabajadores administrativos un descuento sobre el precio de venta de 20% (veinte por ciento) en la compra al contado y 10% (diez por ciento) en la compra a crédito de los siguientes productos agropecuarios: leche, huevo y queso, siempre y cuando se adquieran directamente en el lugar de su producción o distribución.

CLÁUSULA 90. (Modificada por convenio de 7-X-05). La Universidad se compromete a entregar a cada uno de sus trabajadores, la cantidad de \$600.00 (seiscientos pesos 00/100 moneda nacional) anuales, el día primero de diciembre de cada año para adquirir juguetes para sus hijos.

TÍTULO CUARTO

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES

CAPÍTULO I

DERECHOS Y OBLIGACIONES

CLÁUSULA 91. (Modificada por convenio de 7-X-05). La Universidad se compromete a proporcionar, en dos exhibiciones iguales, al inicio de cada semestre, los artículos deportivos necesarios para la práctica del deporte a los trabajadores, por conducto del sindicato, y hasta por la cantidad de \$90 000.00 (noventa mil pesos 00/100 moneda nacional) anuales. También tendrán derecho al servicio del banco de útiles deportivos de la Escuela de Deportes.

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

CLÁUSULA 92. La Universidad se compromete a proporcionar el terreno y local adecuados para la instalación y funcionamiento de cafetería, que se manejen a través de cooperativas de los propios trabajadores, quienes fijarán su regulación interna.

CLÁUSULA 93. (Modificada por convenio de 7-X-05). La Universidad tramitará, mediante convenio con el sindicato, el otorgamiento de un préstamo en apoyo a la gestión que el sindicato realice para la adquisición de un terreno para edificar un centro social que sirva a los trabajadores, en cada uno de los tres campus de la Universidad.

CLÁUSULA 94. (Modificada por convenio de 7-X-05). La Universidad se obliga a conceder licencias con goce de salario para el trámite de asuntos relacionados con su función sindical, a ocho integrantes del sindicato, mismas que se distribuirán de la siguiente forma:

- a) La primera, al trabajador que ocupe la Secretaría General;
- b) La segunda, al trabajador que ocupe la Secretaría de Trabajo y Conflictos;
- c) La tercera, al trabajador que ocupe la Secretaría de Organización, y
- d) Las cinco restantes, a los trabajadores que comisione el sindicato.

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

CLÁUSULA 95. (Modificada por convenio de 7-X-05). La Universidad se compromete a entregar mensualmente la cantidad de \$15 000.00 (quince mil pesos 00/100 moneda nacional) al sindicato, como apoyo económico para gastos de sus oficinas administrativas. Además, otorgará con carácter de préstamo la cantidad de \$75 000.00 (setenta y cinco mil pesos 00/100 moneda nacional) al iniciar el año, para constituir la caja de ahorros de los trabajadores del sindicato.

CLÁUSULA 96. (Modificada por convenio de 7-X-05). La Universidad otorgará al sindicato la cantidad de \$100 000.00 (cien mil pesos 00/100 moneda nacional), cada año, para festejos del “Día del Trabajador Universitario”.

Asimismo, se otorgará al sindicato la cantidad de \$80 000.00 (ochenta mil pesos 00/100 moneda nacional) para la posada navideña de los hijos de los trabajadores.

La Universidad otorgará a cada madre trabajadora la cantidad de \$300.00 (trescientos pesos 00/100 moneda nacional) que será entregada en la primera catorcena del mes de mayo, con motivo del festejo del “Día de la Madre”, además de un apoyo al sindicato, por la cantidad de \$25 000.00 (veinticinco mil pesos 00/100 moneda nacional) para la realización de los festejos del sindicato a las madres.

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

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

CLÁUSULA 99. La Universidad pagará salarios, gastos de traslado, alimentación y hospedaje a los representantes sindicales, por cada

municipio, que no residan en la ciudad de Mexicali, cuando participen en las revisiones de este contrato.

CLÁUSULA 100. (Modificada por convenio de 26-XI-03). La Universidad y los trabajadores constituirán un fondo de ahorro anual, el cual se integrará anualmente con veintiséis aportaciones catorcenales de ambas partes, en cantidades iguales, según corresponda al nivel de cada trabajador. La aportación que corresponda al trabajador será descontada de su salario en forma catorcenal, en el monto que se señala en el anexo número 3 de este contrato. El pago de este fondo se hará en una sola exhibición en la segunda catorcena de diciembre de cada año. Las aportaciones hechas al fondo de ahorro no podrán constituir garantía para la obtención de adelantos de salarios, préstamos o percepciones futuras, por parte del trabajador.

CAPÍTULO II COMISIONES MIXTAS

CLÁUSULA 101. (Modificada por convenio de 7-X-05). Son Comisiones Mixtas los órganos paritarios establecidos en este *Contrato Colectivo de Trabajo* e integrados por un número igual de representantes nombrados por la Universidad y el sindicato. Cada una de las partes tendrá derecho a nombrar tres representantes para que integren las Comisiones Mixtas, a quienes la Universidad otorgará los permisos con goce de sueldo necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

CLÁUSULA 102. Se integrarán las siguientes Comisiones Mixtas:

- a) De Conciliación y Resolución.
- b) De Escalafón.
- c) De Seguridad e Higiene.
- d) De Capacitación y Adiestramiento.
- e) Las demás que acuerden las partes.

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

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

TRANSITORIOS CORRESPONDIENTES A LA REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO PARA EL PERIODO 2006-2007:

PRIMERO. Las modificaciones hechas al clausulado del presente contrato, conforme al Convenio de Revisión contractual UABC-SETU 2006-2007, celebrado en esta fecha, entrarán en vigor el día primero de enero de dos mil seis.

SEGUNDO. Por lo que hace al tabulador de salarios con incremento del 1.2% respecto a los salarios vigentes en el mes de noviembre del 2004, incluido como anexo 1-A del convenio de revisión y que pasa a ser igualmente el anexo 1-A del *Contrato Colectivo de Trabajo*, iniciará su vigencia a partir del día lunes 10 de octubre del presente año.

TERCERO. Por lo que hace al tabulador de salarios con incremento por equivalencia a recategorización, que ya incluye el porcentaje del tabulador 1-A, y que se adjunta como anexo 1-B del convenio de revisión y que pasa a ser el igualmente el anexo 1-B del *Contrato Colectivo de Trabajo*, iniciará su vigencia a partir del día primero de enero de dos mil seis, obligándose la Universidad a pagar, en forma retroactiva, dicho incremento respecto de la última catorcena del año en curso.

CUARTO. Los incrementos salariales referidos en el segundo y tercero transitorios, no serán óbice para el eventual posterior incremento salarial, determinado por la Secretaría de Educación Pública para las instituciones públicas de educación superior, el cual, en su caso, será materia de un nuevo convenio.

QUINTO. La deducción salarial para integrar el fondo de ahorro, establecido en la cláusula 100 del *Contrato Colectivo de Trabajo*, se incrementará en diez por ciento, para quedar como se indica en el anexo 3 del convenio de revisión y que pasa a ser igualmente el anexo 3 del *Contrato Colectivo de Trabajo*.

SEXTO. La Universidad otorgará la base a ochenta trabajadores de los que actualmente se identifican como “cubretornos”, con su correspondiente afiliación al sindicato, en la forma y términos establecidos en la cláusula 16 del contrato.

SÉPTIMO. En relación a la cláusula 72 bis-E, la Universidad se compromete a hacer una contribución de \$66 509 000.00 m.n. (sesenta y seis millones, quinientos nueve mil pesos, cero centavos, moneda nacional), al fideicomiso del fondo de pensiones y jubilaciones para los trabajadores administrativos, para acreditarlos como depósito a cuenta de aportaciones institucionales anticipadas.

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

POR LA UNIVERSIDAD

POR EL SINDICATO

DR. ALEJANDRO MUNGARAY
LAGARDA
RECTOR

SR. HÉCTOR RAMOS ALPUCHE
SECRETARIO GENERAL

DR. GABRIEL ESTRELLA
SECRETARIO GENERAL

SRA. CARMEN L. YÁÑEZ BURUEL
SRIA. DE TRABAJO Y
CONFLICTOS

ANEXO 1

Los sueldos base que debe percibir el personal administrativo, de acuerdo a su nombramiento, son los que se especifican a continuación, mismos que incluyen el incremento convenido en esta fecha, a cada una de las categorías y/o niveles del tabulador, pagadero a partir de la primera catorcena del 2006 (2-15 de enero) y que tendrán vigencia durante todo el mismo año.

NIVEL I

401	402	Peón de campo	Salario mínimo	3 625.02
403	404	Conserje	Salario máximo	3 783.23
405	406	Velador		
407	408	Jardinero		

NIVEL II

301	302	Mensajero	Salario mínimo	3 941.19
303	304	Auxiliar de archivo	Salario máximo	4 099.32
305	306	Auxiliar de máquinas de reproducción		
307	308	Distribuidor		
409	410	Oficial de conserje		
411	412	Oficial de velador		
413	414	Oficial de jardinero		
415	416	Auxiliar de actividades agropecuarias		
419	420	Auxiliar de zooterio y anfiteatro		

NIVEL III

323	324	Auxiliar de eventos	Salario mínimo	4 257.34
325	326	Fotógrafo	Salario máximo	4 415.57
327	328	Operador de máquina de reproducción		
417	418	Auxiliar de servicios varios		
427	428	Operador de máquina agrícola		
429	430	Chofer		
431	432	Auxiliar de mantenimiento electromecánico		

NIVEL IV

315	316	Operador de conmutador	Salario mínimo	4 573.58
317	318	Auxiliar administrativo	Salario máximo	4 731.64
319	320	Auxiliar de biblioteca		
331	332	Archivista		
439	440	Oficial de servicios varios		
449	450	Chofer "A"		
433	434	Auxiliar de mantenimiento electromecánico "A"		

NIVEL V

329	330	Tramoyista	Salario mínimo	4 889.77
341	342	Capturista	Salario máximo	5 047.94
343	344	Mecanógrafa		
345	346	Operador de audio		
349	350	Iluminador		
353	354	Técnico de reproducción		
335	336	Bibliotecario "A"		
441	442	Oficial de servicios varios "A"		
451	452	Chofer "B"		
435	436	Auxiliar de mantenimiento electromecánico "B"		

NIVEL VI

321	322	Asistente dental	Salario mínimo	5 206.00
333	334	Enfermera	Salario máximo	5 364.04
351	352	Oficial de compras		
369	370	Taquimecanógrafa		
371	372	Auxiliar técnico administrativo		
379	380	Grabador de audio		
381	382	Dibujante		
453	454	Chofer de autobús		
337	338	Bibliotecario "B"		
443	444	Oficial de servicios varios "B"		
437	438	Auxiliar de mantenimiento electromecánico "C"		

NIVEL VII

339	340	Auxiliar de laboratorio	Salario mínimo	5 522.14
347	348	Operador de sistemas tipográficos	Salario máximo	5 680.26
361	362	Técnico bibliotecario		
363	364	Operador de cómputo		
365	366	Almacenista		
367	368	Auxiliar administrativo especializado		
377	378	Auxiliar de contabilidad		
383	384	Cotizador de precios		
389	390	Proyectista		
391	392	Diseñador gráfico		
393	394	Oficial en electrónica		
461	462	Oficial de mantenimiento electromecánico		
445	446	Oficial de servicios varios "C"		
355	356	Asistente dental "A"		
455	456	Chofer de autobús "A"		

Mexicali, Baja California, 7 de diciembre de 2005.

POR LA UNIVERSIDAD

POR EL SINDICATO

DR. ALEJANDRO MUNGARAY
LAGARDA
RECTOR

SR. HÉCTOR RAMOS
ALPUCHE
SECRETARIO GENERAL

DR. GABRIEL ESTRELLA
VALENZUELA
SECRETARIO GENERAL

SRA. CARMEN LUCÍA YÁÑEZ
BURUEL
SRIA. DE TRABAJO
Y CONFLICTOS

ANEXO 1-A

Los sueldos base que debe percibir el personal administrativo, de acuerdo a su nombramiento, son los que se especifican a continuación, que incluyen el 1.2% de incremento por revisión salarial, a cada una de las categorías y/o niveles del tabulador, aplicable a partir del 10 de octubre de 2005.

NIVEL I

401	402	Peón de campo	Salario mínimo	3 342.66
403	404	Conserje	Salario máximo	3 494.73
405	406	Velador		
407	408	Jardinero		

NIVEL II

301	302	Mensajero	Salario mínimo	3 646.95
303	304	Auxiliar de archivo	Salario máximo	3 798.89
305	306	Auxiliar de máquinas de reproducción		
307	308	Distribuidor		
409	410	Oficial de conserje		
411	412	Oficial de velador		
413	414	Oficial de jardinero		
415	416	Auxiliar de actividades agropecuarias		
419	420	Auxiliar de zooterio y anfiteatro		

NIVEL III

323	324	Auxiliar de eventos	Salario mínimo	3 951.02
325	326	Fotógrafo	Salario máximo	4 103.03
327	328	Operador de máquina de reproducción		
417	418	Auxiliar de servicios varios		
427	428	Operador de máquina agrícola		
429	430	Chofer		
431	432	Auxiliar de mantenimiento electromecánico		

NIVEL IV

315	316	Operador de conmutador	Salario mínimo	4 255.24
317	318	Auxiliar administrativo	Salario máximo	4 407.25
319	320	Auxiliar de biblioteca		
331	332	Archivista		
439	440	Oficial de servicios varios		

NIVEL V

329	330	Tramoyista	Salario mínimo	4 559.29
341	342	Capturista	Salario máximo	4 711.42
343	344	Mecanógrafa		
345	346	Operador de audio		
349	350	Iluminador		
353	354	Técnico de reproducción		

NIVEL VI

321	322	Asistente dental	Salario mínimo	4 863.60
333	334	Enfermera	Salario máximo	5 015.64
351	352	Oficial de compras		
369	370	Taquimecanógrafa		
371	372	Auxiliar técnico administrativo		
379	380	Grabador de audio		
381	382	Dibujante		
453	454	Chofer de autobús		

NIVEL VII

339	340	Auxiliar de laboratorio	Salario mínimo	5 167.67
347	348	Operador de sistemas tipográficos	Salario máximo	5 319.76
361	362	Técnico bibliotecario		
363	364	Operador de cómputo		
365	366	Almacenista		
367	368	Auxiliar administrativo especializado		
377	378	Auxiliar de contabilidad		
383	384	Cotizador de precios		

389	390	Proyectista
391	392	Diseñador gráfico
393	394	Oficial en electrónica
461	462	Oficial de mantenimiento electromecánico

Mexicali, Baja California, 7 de octubre de 2005.

POR LA UNIVERSIDAD
AUTONÓMA DE
BAJA CALIFORNIA

POR EL SINDICATO ESTATAL
DE TRABAJADORES
UNIVERSITARIOS

RECTOR

SECRETARIO GENERAL

DR. ALEJANDRO MUNGARAY
LAGARDA

C. HÉCTOR RAMOS
ALPUCHE

SECRETARIO GENERAL

SECRETARIA DE TRABAJO
Y CONFLICTOS

DR. GABRIEL ESTRELLA
VALENZUELA

SRA. CARMEN LUCÍA YÁÑEZ
BURUEL

ANEXO 1-B

Los sueldos base que debe percibir el personal administrativo, de acuerdo a su nombramiento, son los que se especifican a continuación, que incluyen el porcentaje de incremento del tabulador del anexo 1-A, más el porcentaje de incremento por equivalencia a recategorización, a cada una de las categorías y/o niveles del tabulador, aplicable a partir del 1 de enero de 2006.

NIVEL I

401	402	Peón de campo	Salario mínimo	3 492.98
403	404	Conserje	Salario máximo	3 645.19
405	406	Velador		
407	408	Jardinero		

NIVEL II

301	302	Mensajero	Salario mínimo	3 797.14
303	304	Auxiliar de archivo	Salario máximo	3 949.26
305	306	Auxiliar de máquinas de reproducción		
307	308	Distribuidor		
409	410	Oficial de conserje		
411	412	Oficial de velador		
413	414	Oficial de jardinero		
415	416	Auxiliar de actividades agropecuarias		
419	420	Auxiliar de zooterio y anfiteatro		

NIVEL III

323	324	Auxiliar de eventos	Salario mínimo	4 101.27
325	326	Fotógrafo	Salario máximo	4 253.50
327	328	Operador de máquina de reproducción		
417	418	Auxiliar de servicios varios		
427	428	Operador de máquina agrícola		
429	430	Chofer		
431	432	Auxiliar de mantenimiento electromecánico		

NIVEL IV

315	316	Operador de conmutador	Salario mínimo	4 405.50
317	318	Auxiliar administrativo	Salario máximo	4 557.55
319	320	Auxiliar de biblioteca		
331	332	Archivista		
439	440	Oficial de servicios varios		

NIVEL V

329	330	Tramoyista	Salario mínimo	4 709.68
341	342	Capturista	Salario máximo	4 861.84
343	344	Mecanógrafa		
345	346	Operador de audio		
349	350	Iluminador		
353	354	Técnico de reproducción		

NIVEL VI

321	322	Asistente dental	Salario mínimo	5 013.89
333	334	Enfermera	Salario máximo	5 165.92
351	352	Oficial de compras		
369	370	Taquimecanógrafa		
371	372	Auxiliar técnico administrativo		
379	380	Grabador de audio		
381	382	Dibujante		
453	454	Chofer de autobús		

NIVEL VII

339	340	Auxiliar de laboratorio	Salario mínimo	5 318.02
347	348	Operador de sistemas tipográficos	Salario máximo	5 470.13
361	362	Técnico bibliotecario		
363	364	Operador de cómputo		
365	366	Almacenista		
367	368	Auxiliar administrativo especializado		
377	378	Auxiliar de contabilidad		
383	384	Cotizador de precios		

389	390	Proyectista
391	392	Diseñador gráfico
393	394	Oficial en electrónica
461	462	Oficial de mantenimiento electromecánico

Mexicali, Baja California, 7 de octubre de 2005.

POR LA UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA DE
BAJA CALIFORNIA

POR EL SINDICATO ESTATAL
DE TRABAJADORES
UNIVERSITARIOS

RECTOR

SECRETARIO GENERAL

DR. ALEJANDRO MUNGARAY
LAGARDA

SR. HÉCTOR RAMOS
ALPUCHE

SECRETARIO GENERAL

SECRETARIA DE TRABAJO
Y CONFLICTOS

DR. GABRIEL ESTRELLA
VALENZUELA

SRA. CARMEN LUCÍA YÁÑEZ
BURUEL

ANEXO 2

El seguro de vida que la Universidad contratará con la compañía que elija, en cumplimiento de lo dispuesto por la cláusula 69 del *Contrato Colectivo de Trabajo*, opera con la cláusula adicional de doble efecto, la cual consiste en lo siguiente:

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

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

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

Mexicali, Baja California, a 7 de octubre del 2005.

POR LA UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA DE
BAJA CALIFORNIA

POR EL SINDICATO ESTATAL
DE TRABAJADORES
UNIVERSITARIOS

RECTOR

SECRETARIO GENERAL

DR. ALEJANDRO MUNGARAY
LAGARDA

SR. HÉCTOR RAMOS
ALPUCHE

SECRETARIO GENERAL

SECRETARIA DE TRABAJO
Y CONFLICTOS

DR. GABRIEL ESTRELLA
VALENZUELA

SRA. CARMEN LUCÍA YÁÑEZ
BURUEL

ANEXO 3

La deducción salarial para integrar el fondo de ahorro, se hará conforme con la siguiente tabla:

TABULADOR DE PUESTOS

NIVEL I

CATEGORÍA	DENOMINACIÓN	
401 402	Peón de campo	\$68.20
403 404	Conserje	
405 406	Velador	
407 408	Jardinero	

NIVEL II

CATEGORÍA	DENOMINACIÓN	
301 302	Mensajero	\$70.40
303 304	Auxiliar de archivo	
305 306	Auxiliar de máquina de reproducción	
307 308	Distribuidor	
409 410	Oficial de conserje	
411 412	Oficial de velador	
413 414	Oficial de jardinero	
415 416	Auxiliar de actividades agropecuarias	
419 420	Auxiliar de zooterio y anfiteatro	

NIVEL III

CATEGORÍA	DENOMINACIÓN	
323 324	Auxiliar de eventos	\$72.60
325 326	Fotógrafo	
327 328	Operador de máquina de reproducción	

417	418	Auxiliar de servicios varios
427	428	Operador de máquina agrícola
429	430	Chofer
431	432	Auxiliar de mantenimiento electromecánico

NIVEL IV

CATEGORÍA	DENOMINACIÓN	
315	316	Operador de conmutador \$77.00
317	318	Auxiliar administrativo
319	320	Auxiliar de biblioteca
331	332	Archivista
439	440	Oficial de servicios varios

NIVEL V

CATEGORÍA	DENOMINACIÓN	
329	330	Tramoyista \$79.20
341	342	Capturista
343	344	Mecanógrafa
345	346	Operador de audio
349	350	Iluminador
353	354	Técnico de reproducción

NIVEL VI

CATEGORÍA	DENOMINACIÓN	
321	322	Asistente dental \$81.40
333	334	Enfermera
351	352	Oficial de compras
369	370	Taquimecanógrafa
371	372	Auxiliar técnico administrativo
379	380	Grabador de audio
381	382	Dibujante
453	454	Operador de autobús

NIVEL VII

CATEGORÍA	DENOMINACIÓN	
339 340	Auxiliar de laboratorio	\$83.60
347 348	Operador de sistemas tipográficos	
361 362	Técnico bibliotecario	
363 364	Operador de cómputo	
365 366	Almacenista	
367 368	Auxiliar administrativo especializado	
377 378	Auxiliar de contabilidad	
383 384	Cotizador de precios	
389 390	Proyectista	
391 392	Diseñador gráfico	
393 394	Oficial en electrónica	
461 462	Oficial de mantenimiento electromecánico	

Mexicali, Baja California, 7 de octubre de 2005.

POR LA UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA DE
BAJA CALIFORNIA

POR EL SINDICATO ESTATAL
DE TRABAJADORES
UNIVERSITARIOS

RECTOR

SECRETARIO GENERAL

DR. ALEJANDRO MUNGARAY
LAGARDA

SR. HÉCTOR RAMOS
ALPUCHE

SECRETARIO GENERAL

SECRETARIA DE TRABAJO
Y CONFLICTOS

DR. GABRIEL ESTRELLA
VALENZUELA

SRA. CARMEN LUCÍA
YÁÑEZ BURUEL