

# CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2025-2027



**CONTRATO**  

---

**COLECTIVO**  

---

**DE TRABAJO**  

---

**2025-2027**

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE LA CIUDAD DE MÉXICO

---

SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE LA  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE LA CIUDAD DE MÉXICO



## CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Que celebran, por una parte, la Universidad Autónoma de la Ciudad de México (en adelante, la **UACM**), representada por el **C. Leonardo Rodríguez Vázquez**; y por la otra, el Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México (en adelante, el **SUTUACM**), representado por su Secretario General el **C. Sergio Alejandro Ibarra Serrano**, la **C. América Guadalupe Barra Gómez**, Secretaria de Organización; acompañadas por la **C. Beatriz Avilez Morentin**, Secretaria de Asuntos Laborales y la **C. Laura Donají Fernández Rincón**, Secretaria de Finanzas.

### *Objetivo principal*

Este *Contrato Colectivo de Trabajo* (en adelante CCT) tiene por objeto regular las relaciones laborales entre la UACM y sus trabajadores. En su implementación ambas partes se conducirán con una actitud de compromiso, diligencia y lealtad con los principios y propósitos de la Universidad conforme a lo establecido en la Ley de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México y la Ley Federal del Trabajo. Ambas partes reconocen, los principios de cooperación y apoyo mutuos establecidos en el artículo 5 de la Ley de la UACM, *así como el de irrenunciabilidad de derechos de las y los trabajadores, previsto en el artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo.*



## CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

### ***CLÁUSULA 1. Objeto y ámbito de aplicación.***

**1.1.** El objeto de este CCT es regular las relaciones laborales entre la UACM y sus trabajadores de base. Las condiciones de trabajo contenidas en él se harán extensivas a los trabajadores de confianza. Tendrá aplicación en cualquier lugar donde la UACM desarrolle sus actividades.

**1.2.** Este CCT será de aplicación obligatoria para la UACM, el SUTUACM y los trabajadores que prestan sus servicios a la misma. Los aspectos no previstos en el presente contrato se normarán por los acuerdos que las partes establezcan por escrito, las disposiciones contenidas en el Apartado “A” del Artículo 123 Constitucional y en la Ley Federal del Trabajo.

### ***CLÁUSULA 2. Domicilios.***

**2.1.** Para todos los efectos del presente instrumento, la UACM señala como domicilio el ubicado en la calle de Doctor Salvador García Diego № 170 en la Colonia Doctores, código postal 06720, Alcaldía Cuauhtémoc, Ciudad de México.

**2.2.** El SUTUACM señala como domicilio el ubicado en:  
Dr. García Diego 164, Col. Doctores, Alcaldía. Cuauhtémoc, C.P.  
06720, Ciudad de México. Tels: 5592772846, 5592772845

### ***CLÁUSULA 3. Definiciones.***

Para la correcta interpretación y aplicación de este Contrato Colectivo de Trabajo se entiende por:

**CLIDDA:** Clínica de Detección y Diagnostico Automatizado.

**CMACCT:** Comisión Mixta de Administración de Contrato Colectivo de Trabajo.

**CMAEPPA:** Comisión Mixta de Admisión, Evaluación y Escalafón del Personal Administrativo.

**CMFCA:** Comisión Mixta de Formación, Capacitación y Adiestramiento.

**CMH:** Comisión Mixta de Horarios.

**CMSH:** Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

**CMT:** Comisión Mixta de Tabuladores.

**Comisiones Mixtas:** son las prescritas por la Ley y aquellas otras que integren las partes de acuerdo a este CCT.

**Contrato o CCT:** El presente Contrato Colectivo de Trabajo.

**Estatuto General Orgánico:** Norma a través de la cual la máxima autoridad de la UACM establece su estructura orgánica, funciones y competencias institucionales.

**EPA:** Estatuto del Personal Académico

**ISSSTE:** Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

**Las Partes:** UACM y el SUTUACM.

**Ley:** Ley Federal del Trabajo.

**REVOE:** Reconocimiento de Validez Oficial de Estudios.

**Salario:** Retribución que debe pagar la UACM a la trabajadora o al trabajador por su trabajo.

**Salario Base:** Resultado de la suma del Sueldo más el Reconocimiento o en su caso, la Asignación Adicional.

**Salario Integrado:** Aquél que se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, primas, comisiones, compensaciones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue a la trabajadora o al trabajador por su trabajo.

**SMV:** Salario Mínimo Vigente

**SUTUACM o Sindicato:** Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México.

**Tabulador:** Relación impersonal de categorías y niveles de salario que forma parte del presente CCT.

**Trabajadora o Trabajador:** Persona física que presta a la UACM un trabajo personal subordinado por el cual percibe un salario.

**UACM:** La Universidad o Institución, que es la Universidad Autónoma de la Ciudad de México.



**CGR:** Consejo General de Representantes.

**Jornada de Trabajo:** Es el tiempo durante el cual la trabajadora o el trabajador están a disposición del patrón para prestar su trabajo.

**Personal docente por tiempo determinado:** Personal Académico por tiempo determinado, debidamente evaluado por los órganos colegiados correspondientes, para cubrir las actividades docentes establecidas en su contrato individual de trabajo.

#### ***CLÁUSULA 4. Vigencia.***

El presente CCT se establece por tiempo indeterminado y será revisado cada dos años en su contenido integral y cada año por lo que se refiere el salario.

#### ***CLÁUSULA 5. Derechos de las Trabajadoras y los Trabajadores.***

Los derechos de las trabajadoras y trabajadores de la Universidad no serán inferiores a los establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley, de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México y en el presente CCT, aplicando el principio pro persona.

#### ***CLÁUSULA 6. Titularidad.***

La UACM reconoce al SUTUACM como el representante del mayor interés profesional de las trabajadoras y los trabajadores a su servicio, y como titular y administrador del CCT por lo que se obliga a tratar con él todos los asuntos derivados de las relaciones laborales sin menoscabo de que los trabajadores, en lo individual, puedan tratar su caso si así lo determinan.

#### ***CLÁUSULA 7. Representación.***

Son representantes de la UACM ante el Sindicato, la persona titular de la Rectoría o la persona a quien ella nombre representante legal y aquellos funcionarios que designe la Institución para representarla. Por parte del SUTUACM serán representantes ante la Universidad

las y los integrantes de la Coordinación Ejecutiva, las y los integrantes del Consejo General de Representantes, las y los integrantes de las Comisiones Mixtas y las y los asesores designados por el Sindicato.

### ***CLÁUSULA 8. Relación de Trabajo.***

La naturaleza de la relación de trabajo no dependerá de la forma de pago o de la denominación que se dé a la retribución de los servicios prestados.

### ***CLÁUSULA 9. Derecho a la Información.***

Las Partes reconocen que el principio de transparencia constituye un factor fundamental para el desempeño institucional y laboral, por lo que la Universidad proporcionará la información que el Sindicato y los trabajadores en forma individual, le soliciten y sea necesaria para el ejercicio de los derechos colectivos o individuales. Toda solicitud tendrá que ser atendida y contestada por escrito en un plazo no mayor a diez días hábiles. En caso de que la Universidad no pueda entregar en el plazo estipulado la información solicitada, podrá prorrogar su respuesta hasta por cinco días hábiles más la entrega de dicha información.

## **CAPÍTULO II CLASIFICACIÓN DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES, INGRESO Y PROMOCIÓN**

### ***CLÁUSULA 10. Trabajadoras y Trabajadores de base y de confianza.***

**10.1.** En atención al tipo de funciones desempeñadas se clasifican en dos grupos: de base y de confianza. Personal de confianza será el que realiza funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, así como las relacionadas con trabajos personales o confidenciales de las autoridades, funcionarios universitarios y de sus representantes;

conforme a lo establecido en los artículos 9 y 11 de la Ley Federal del Trabajo. Ningún trabajador o trabajadora de confianza podrá inmiscuirse en la organización y actividad interna del Sindicato.

**10.2.** Para efectos de este CCT el personal de confianza es el siguiente:

**A. Titular de la Rectoría**

- A.1. Tres Asesores de la Rectoría
- A.2. Dos Secretarías o Secretarios de Rectoría
- A.3. Responsable de Enlace Comunitario

**B. Titular de la Oficina del Abogado General**

- B.1. Responsables de los litigios donde sea parte la UACM
- B.2. Responsable de Patrimonio Inmobiliario
- B.3. Responsable del Despacho de Asesoría Jurídica Gratuita

**C. Titular de la Tesorería**

- C.1. Responsable de Control Presupuestal
- C.2. Responsable de Pagos y Contabilidad
- C.3. Responsable de Finanzas
- C.4. Responsable del Área Resolutora
- C.5. Responsable de la Unidad de Investigación
- C.6. Responsable de la Unidad de Substanciación

**D. Titular de la Contraloría General**

- D.1. Responsable de Seguimiento del Control Interno y Fiscalización
- D.2. Responsable de Área Resolutora
- D.3. Responsable de la Unidad de Investigación
- D.4. Responsable de la Unidad de Substanciación.

**E. Titular de la Coordinación de Comunicación**

**F. Titular de la Coordinación de Informática y Telecomunicaciones**

**G. Titular de la Secretaría General**

**H. Titular de la Coordinación de Servicios Administrativos**

- H.1. Responsable de Servicios Generales
- H.2. Subdirector de Recursos Materiales
- H.3. Subdirector de Recursos Humanos
  - H.3.1. Responsable de Nómina
- H.4. Responsable de Almacén e Inventarios

- I.** Titular de la Coordinación de Certificación y Registro
- J.** Titular de la Coordinación Académica
  - J.1. Responsable de Registro Escolar
  - J.2. Responsable de Servicio Social
  - J.3. Responsable General de Bibliotecas
- K.** Titular de la Coordinación de Difusión Cultural y Extensión Universitaria
  - K.1. Responsable de Publicaciones
  - K.2. Responsable del Taller de Impresión
  - K.3. Responsable de Centro Vldy
- L.** Titular de la Coordinación de Obras y Conservación
  - L.1. Residentes de Obra por Tiempo Determinado Vinculado a Obra
  - L.2. Residentes de Obra por Tiempo Determinado Vinculado a Obra
  - L.3. Residentes de Obra por Tiempo Determinado Vinculado a Obra
  - L.4. Residentes de Obra por Tiempo Determinado Vinculado a Obra
  - L.5. Residentes de Obra por Tiempo Determinado Vinculado a Obra
  - L.6. Residentes de Obra por Tiempo Determinado Vinculado a Obra
  - L.7. Residentes de Obra por Tiempo Determinado Vinculado a Obra
  - L.8. Residentes de Obra por Tiempo Determinado Vinculado a Obra
- M.** Titular de la Coordinación de Planeación
- N.** Titular de la Coordinación de Servicios Estudiantiles
- Ñ.** Titular de la Coordinación de Plantel
  - Ñ.1. Enlaces Administrativo de Plantel
- O.** Titular de la Coordinación de Colegio
- P.** Titular Defensoría
- Q.** Defensor/a Adjunto
  - Q.1. Defensor/a Legal
  - Q.2. Titular del área Investigadora Defensoría
  - Q.3. Responsable de la Unidad de Atención

Q.4. Responsable del Área de Atención Psicológica Defensoría

Q.5. Especialista en Resoluciones

R. Titular de la Unidad de Transparencia

R.1.Responsable Transparencia y Atención a Solicitudes

R.2. Responsable de Protección de Datos Personales

R.3. Encargada de Capacitación

**10.3.** A las trabajadoras y los trabajadores que cuenten con nombramiento expedido por el Rector, Consejo Universitario o Cuerpos Colegiados, así como aquellos que no hayan participado en los procesos de admisión establecidos en el presente Contrato, no se les reconocerá la calidad de trabajadoras y trabajadores de base, lo anterior sin contravenir el procedimiento de ingreso de las profesoras y los profesores-investigadores que se prevé en la Cláusula 19 del CCT.

**10.4.** Todas y todos los profesores-investigadores son trabajadores de base.

**10.5.** Durante el lapso que dure el ejercicio de la función de confianza, la trabajadora o el trabajador solicitará licencia a su plaza de base. Cuando concluya el período del puesto de confianza al cual fue designado/a, regresará al puesto de base.

**10.6.** Sin contravenir a lo que establezca en su momento el Estatuto General Orgánico, preferentemente todos los puestos de confianza serán cubiertos por personal de la UACM a través de procesos de designación, elección propuesta de un órgano colegiado. En caso de no existir el perfil idóneo, podrán contratar profesionales externos.

### ***CLÁUSULA 11. Definiciones de la relación de Trabajo.***

La relación de trabajo en la UACM puede ser:

- a) Por tiempo indeterminado, cuando las funciones que se realicen sean de carácter permanente.
- b) Por tiempo determinado, cuando así lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar, o bien cuando tenga por objeto sustituir

temporalmente a una trabajadora o trabajador, o en los demás casos señalados por la Ley .

- c) Por obra determinada, cuando así lo exija la naturaleza del trabajo a desarrollar.

### ***CLÁUSULA 12. Derecho de antigüedad.***

Para efectos de antigüedad, se reconoce como fecha de ingreso a la UACM de los trabajadores que vienen laborando en una misma relación laboral desde antes del 1 de abril de 2005, aquella en que comenzaron a prestar sus servicios personales y subordinados, ya sea para la Universidad de la Ciudad de México o para la UACM, independientemente de la forma de contratación.

### ***CLÁUSULA 13. Ingreso de personal.***

Son requisitos de ingreso:

- a) Contar con la edad mínima señalada por la Ley.
- b) En el caso de las y los trabajadores administrativos, técnicos y manuales, cumplir con los procedimientos acordados en este CCT, y en el reglamento de la CMAEPPA, bajo los principios de transparencia, imparcialidad, certeza y objetividad.
- c) Lo establecido en las Cláusulas 17 y 19 de este CCT.

### ***CLÁUSULA 14. Clasificación de las Trabajadoras y los Trabajadores de base.***

**14.1.** Las Trabajadoras y los Trabajadores de base se clasifican en profesoras y profesores-investigadores, administrativos, técnicos y manuales. Los puestos, categorías y niveles de las Trabajadoras y los Trabajadores se ajustarán a lo establecido en el Tabulador anexo, que forma parte integrante del presente CCT.

**14.2.** En el caso de las trabajadoras y trabajadores, profesoras y profesores-investigadores sólo existirá un nivel salarial, el cual que

dará incluido en el mismo Tabulador y el monto del salario será proporcional al tiempo que dure su jornada de trabajo.

**14.3.** Los investigadores académicos invitados y que tengan un tiempo completo en otra institución podrán desarrollar sus actividades dentro de la UACM pero no serán considerados personal de base, salvo en los casos en que decidan presentarse a un Concurso de Determinación para cubrir algún folio vacante de profesor- investigador y lo ganen.

***CLÁUSULA 15. Vacantes y Licencias sin goce de sueldo del personal administrativo, técnico y manual.***

**15.1.** Cuando se genere una vacante del personal administrativo, técnico y manual, la CMAEEPA publicará una convocatoria para que las trabajadoras y los trabajadores de la Universidad interesados en ocupar la vacante se inscriban para participar en el proceso de promoción.

**15.2.** Para que la convocatoria y los procedimientos derivados de ella se desarrollen con eficiencia y en un tiempo razonable, la Universidad deberá entregar a la CMAEEPA en los primeros 5 (cinco) días hábiles del mes siguiente.

**15.3.** El perfil, los requisitos, los exámenes y demás ejercicios serán diseñados por la CMAEEPA de común acuerdo con el área de adscripción a que pertenezca la vacante.

**15.4.** En caso de que ninguno de los concursantes haya aprobado los exámenes, ejercicios o no haya cubierto los requisitos se declarará desierta la vacante, dando lugar a una convocatoria pública abierta.

***CLÁUSULA 16. Derechos de preferencia de las Trabajadoras y los Trabajadores Administrativos, Técnicos y Manuales.***

Las trabajadoras y los trabajadores administrativos, técnicos y manuales de base de la UACM tendrán prioridad en igualdad de con-

diciones, para ocupar vacantes y puestos de nueva creación. La CMAEPPA, de acuerdo a lo que establezca su reglamento, verificará el cumplimiento de los requisitos de **las y los candidatos**.

***CLÁUSULA 17. Procedimiento de admisión del personal administrativo, técnico y manual.***

Una vez agotado el procedimiento a que se refiere la cláusula 15 del presente Contrato, cuando se genere un puesto independientemente de su duración, la CMAEPPA emitirá una convocatoria pública abierta para que los aspirantes se inscriban al proceso de selección. La CMAEPPA definirá de común acuerdo con el área solicitante, el perfil, los requisitos, las habilidades, experiencias y destreza que deberán cubrir las y los aspirantes, así como los exámenes técnicos y de conocimientos que deberán someterse en su caso las y los candidatos. En caso de que dos candidatos cumplan los requisitos, tendrán preferencia los candidatos propuestos por el Sindicato. La CMAEPPA, practicará los exámenes y ejercicios necesarios a las y los aspirantes, calificará y emitirá sus resultados. Su fallo será inapelable.

***CLÁUSULA 18. Promoción del personal administrativo, técnico y manual.***

Existirá un sistema de promoción en razón de cumplir con determinados requerimientos de carácter académico, desempeño, capacitación y calidad en el trabajo. La CMAEPPA tendrá como función decidir los casos en que sea procedente, atendiendo a los criterios mencionados.

***CLÁUSULA 19. Procedimiento de ingreso de las profesoras y los profesores-investigadores.***

Los procedimientos de ingreso y promoción de los Trabajadores Académicos, serán regulados por los órganos académicos colegiados correspondientes bajo los principios de objetividad, certeza, publicidad, equidad y transparencia. Los requisitos de ingreso, la duración del contrato, las condiciones de promoción, el puesto, las funcio-



nes, el lugar de adscripción, la fecha de inicio de labores o vigencia de la promoción, el salario y las demás condiciones de trabajo, así como los criterios de evaluación, se darán a conocer oportunamente al público en general, a través de las convocatorias respectivas. Los nombres de los aspirantes, los procedimientos de evaluación y los resultados serán públicos, sujetos a la vigilancia del Sindicato, de la representación de profesores definida por los órganos colegiados correspondientes y serán impugnables por los interesados de acuerdo a lo establecido por los mismos órganos. La UACM proporcionará al Sindicato la información, para que éste se asegure que los procedimientos se realicen conforme a lo establecido por los órganos colegiados académicos correspondientes. El incumplimiento de las disposiciones de carácter administrativo laboral en estos procedimientos de ingreso y promoción serán impugnables ante el Tribunal Laboral de Asuntos Individuales de la Ciudad de México, quedando obligada la UACM a proporcionar a los aspirantes la documentación necesaria para que puedan hacer valer sus derechos.

#### ***CLÁUSULA 20. Notificación de altas y bajas.***

La UACM dará a conocer mensualmente al Sindicato, en los primeros 5 (cinco) días hábiles del mes siguiente las altas y las bajas del personal de base, así como las contratadas en la cláusula 11c), a través de un reporte pormenorizado de los movimientos de personal.

#### ***CLÁUSULA 21. Derechos de las Trabajadoras y los Trabajadores extranjeros.***

Las trabajadoras y los trabajadores extranjeros tendrán, para los efectos de este Contrato, los mismos derechos que los nacionales, de acuerdo con los términos de su estancia legal en el país.

#### ***CLÁUSULA 22. Contrato individual de trabajo.***

La Institución celebrará contratos individuales de trabajo con el personal de base de la UACM, y estos se sujetarán a este CCT y sus formatos se acordarán bilateralmente.

La Institución entregará copia del contrato al trabajador o trabajadora y al Sindicato, salvaguardando en este caso los datos personales del trabajador o trabajadora, como indica la Ley de Protección de Datos Personales, en un plazo de diez días hábiles después de la firma por las Partes.

### ***CLÁUSULA 23. Contratos por servicios profesionales.***

Sólo se podrán celebrar contratos de prestación de servicios profesionales con personas físicas, cuando se trate de un servicio de carácter temporal que no correspondan a las actividades propias de las trabajadoras y los trabajadores de base. Asimismo, a dichas personas físicas y/o morales no se les proporcionará clave de acceso o contraseña para acceder al Sistema Integral Administrativo (SIA). Este personal no se sujetará al presente Contrato Colectivo de Trabajo y no debe generar subordinación, ni deberá contravenir a lo que en su momento establezca el catálogo de puestos y funciones.

## **CAPÍTULO III. EVALUACIÓN DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES**

### ***CLÁUSULA 24. Evaluación de las Profesoras y los Profesores Investigadores.***

La evaluación del desempeño de las profesoras y los profesores-investigadores, se realizarán por instrumentos y procedimientos de índole académico, con el fin de mejorar el desempeño de las funciones de la profesora o profesor-investigador serán realizadas por las instancias académicas colegiadas; en tanto las condiciones de evaluación queden establecidas en el Estatuto del Personal Académico. Las instancias académicas que realicen tales evaluaciones informarán a los interesados sobre el resultado de su trabajo.

***CLÁUSULA 25. Evaluación de las Trabajadoras y Trabajadores Administrativos, Técnicos y Manuales.***

**25.1.** Los lineamientos, modalidades, procedimientos, instrumentos, criterios y periodicidad de las evaluaciones internas de las trabajadoras y trabajadores administrativos, técnicos y manuales, los definirá la CMAEPPA.

**25.2.** Las diversas modalidades de evaluación establecidas estarán integradas a un sistema de profesionalización administrativa, que tendrá como objetivo promover el desarrollo profesional y el mejoramiento de las condiciones laborales del personal administrativo.

***CLÁUSULA 26. Evaluación con fines de promoción.***

Las trabajadoras y los trabajadores administrativos, técnicos y manuales serán evaluados con fines de promoción a solicitud de la Trabajadora o Trabajador interesado por conducto de la CMAEPPA.

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

***CLÁUSULA 27. Suspensión, Terminación y Rescisión.***

La suspensión, terminación y rescisión de la relación laboral se sujetará a lo señalado en el presente CCT y la Ley.

***CLÁUSULA 28. Junta Aclaratoria.***

En caso de que la Institución pretenda imponer una sanción de suspensión o rescisión de la relación laboral a una trabajadora o trabajador de base, deberá citar a una junta aclaratoria con la participación del Sindicato, en la que ambas partes exhibirán sus razones y pruebas, procurando una solución conciliatoria a la cual la trabajadora o el tra-

bajador puedan asistir con un abogado o persona de su confianza. El citatorio deberá hacerse por escrito con una anticipación mínima de tres días hábiles con copia al Sindicato, expresando detalladamente los hechos que se le imputan y las conductas que motivan la citación, tratando en todo momento que prevalezca la conciliación.

## **CAPÍTULO V.**

### **CONDICIONES DE TRABAJO**

#### ***CLÁUSULA 29. Duración de la jornada del Personal Administrativo, Técnico y Manual.***

La jornada de trabajo del personal administrativo, técnico y manual será de ocho horas diarias durante cinco días a la semana; todos los días de descanso serán ordinariamente sábado y domingo, salvo que por la naturaleza de las actividades se requiera una jornada distinta.

En la jornada continua se dará media hora para tomar alimentos que contará como tiempo trabajado, en tanto que para la jornada discontinua la hora de los alimentos no será considerada como tiempo de trabajo.

**Jornada Discontinua:** Si el trabajador o trabajadora sale del lugar de trabajo, el tiempo correspondiente al descanso, no se considera como parte de la jornada laboral.

Se consideran jornadas diurnas, nocturnas y mixtas según la Ley.

#### ***CLÁUSULA 30. Adscripción de la Trabajadora o Trabajador Administrativo, Técnico y Manual.***

El lugar de trabajo del personal administrativo, técnico y manual es la UACM, pero tendrá una adscripción fija a uno de sus planteles o edificios. En caso de que la Universidad requiera el cambio de adscripción del trabajador o trabajadora, éste se hará con la justificación correspondiente por escrito, y previo acuerdo con la trabajadora o el trabajador y el Sindicato.

En caso de que la trabajadora o trabajador quiera un cambio de adscripción, podrá hacer la solicitud correspondiente al titular del área.

En caso de negativa podrá presentar la petición a la CMACCT.

### ***CLÁUSULA. 30. BIS Comisiones temporales.***

En caso de que la Universidad requiera el desempeño de un trabajador o trabajadora técnico o manual temporalmente, en calidad de comisión, trabajo de campo o cualquier otra modalidad que se ajuste a esta condición, el titular del área correspondiente deberá elaborar el oficio señalando el lugar de destino y temporalidad, con la debida justificación por escrito, contando con el previo acuerdo del trabajador. En este sentido, en caso de algún percance del trabajador o trabajadora, la Institución apoyará y acompañará con asesoría jurídica el tiempo que sea necesario hasta que el trabajador o trabajadora sea liberado de cualquier asunto legal o de cualquier especie relacionado con la actividad institucional. En ningún caso se autorizará comisiones de trabajadores cuando el nivel salarial con que éstos cuenten no corresponda a la plaza en que se realizará la comisión.

### ***CLÁUSULA 31. Duración de la jornada de trabajo de las Profesoras y los Profesores-Investigadores.***

La jornada y el horario de trabajo del personal académico se sujetarán a las necesidades de la docencia, los proyectos de investigación y otras actividades sustantivas vinculadas a las tareas académicas establecidas en los planes y programas, previo acuerdo de los órganos colegiados, tomando como base 40 horas semanales.

### ***CLÁUSULA 32. Adscripción y lugar de trabajo de la Profesora y el Profesor-Investigador***

**32.1** El lugar de trabajo de la profesora y el profesor-investigador es la UACM, su adscripción a alguno de sus planteles o sedes.

Ninguna profesora o profesor-investigador laborará en dos planteles durante un mismo semestre; todas las y los profesores-investigadores tendrán una adscripción fija, lo que no excluye la asignación temporal de labores en otro plantel, previo acuerdo con las y los trabajadores. La distribución de las profesoras y los profesores-investigadores en los planteles, sedes, programas de investigación, actividades administrativas, de coordinación, extensión y difusión responderán a la planeación de cada semestre y a las necesidades de la UACM.

**32.2** La Universidad proporcionará las profesoras y los profesores-investigadores los espacios y condiciones necesarios para el desempeño de sus labores.

***CLÁUSULA 33. Libertad de cátedra de la Profesora y del Profesor-Investigador.***

Las profesoras y los profesores-investigadores tienen derecho a realizar su trabajo de acuerdo con los principios de libertad de cátedra e investigación y exponer libremente el resultado de sus investigaciones.

***CLÁUSULA 34. Principio de igualdad.***

La UACM se obliga a respetar la igualdad en todas las actividades del personal, sin distinción por motivos de sexo, género, preferencia sexual, capacidades diferentes, edad, raza, nacionalidad, credo, ideología o filiación política.

***CLÁUSULA 35. Actividades Docentes.***

Los convenios académicos que celebre la Universidad con otras instituciones no implicarán la pérdida de la materia de trabajo de las profesoras y los profesores- investigadores.

### ***CLÁUSULA 36. Días de descanso obligatorio.***

Son días de descanso obligatorio:

- 1° de enero
- Primer lunes de febrero
- Tercer lunes de marzo
- Toda la semana santa
- 1°, 10 y 15 de mayo
- 16 de septiembre
- 1 y 2 de noviembre
- Tercer lunes de noviembre
- El día 12 de diciembre de cada año
- 25 de diciembre
- 1° de octubre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.

### ***CLÁUSULA 37. Trabajo en días de descanso obligatorio.***

Las trabajadoras y los trabajadores administrativos, técnicos y manuales que presten servicio los días de descanso obligatorio tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda, por el descanso obligatorio, un Salario doble por el servicio prestado.

### ***CLÁUSULA 38. Días económicos.***

**38.1** Las y los trabajadores tendrán derecho a 13 (trece) días hábiles anuales de permiso con goce de salario.

**38.2** Estos permisos no pueden acumularse para el año siguiente, ni disfrutarse en los días anteriores o posteriores a periodos vacacionales. La trabajadora o el trabajador deberán dar aviso con la anticipación posible por cualquier medio.

### ***CLÁUSULA 39. Periodo Vacacional.***

**39.1.** Las trabajadoras y los trabajadores de la Universidad tendrán derecho a gozar de treinta y un (31) días hábiles de vacaciones al año. Tomados en dos períodos uno por semestre. Las áreas de trabajo que tengan relación directa con las y los estudiantes, los tomarán de acuerdo con el calendario escolar; las demás áreas los tomarán de acuerdo con una programación semestral convenida entre la Universidad y sus trabajadores con conocimiento del Sindicato.

**39.2.** El derecho a esta prestación podrá ejercerse sólo después de que las trabajadoras y los trabajadores cumplan seis meses continuos de antigüedad en la Universidad. Cuando coincida el periodo de vacaciones con la incapacidad de la trabajadora o del trabajador, ésta no contará para dicho periodo; en consecuencia, las trabajadoras y los trabajadores incapacitados disfrutarán de ellas al terminar su incapacidad. En aquellos casos en que el periodo de vacaciones coincida con el periodo pre o post parto, tendrá derecho la trabajadora a tomar sus vacaciones después de cumplir el periodo de postparto. Asimismo, este derecho será aplicado en caso de que un trabajador o una trabajadora ejerzan el derecho que le otorga la Cláusula 53. En caso de que una trabajadora o trabajador ejerza el derecho que le otorga la cláusula 76, licencia de paternidad, la Universidad aplicará este mismo criterio aquí citado.

## **CAPÍTULO VI SALARIO Y PRESTACIONES**

### ***CLÁUSULA 40. Incrementos Salariales.***

Los incrementos salariales anuales se harán efectivos a partir del 1º de enero de cada año.

### ***CLÁUSULA. 40. BIS***

Estímulos económicos por cada cinco años de servicio laborado en la Universidad (Quinquenios).



La Universidad otorgará mensualmente a las trabajadoras y los trabajadores estímulos económicos por cada cinco (5) años de servicios prestados a la Universidad conforme a la siguiente tabla:

	Antigüedad	Importe mensual en pesos
I.	De 5 a menos de 10 años	\$178.18
II.	De 10 a menos de 15 años	\$206.04
III.	De 15 a menos 20 años	\$233.90
IV.	De 20 a menos de 25 años	\$261.74
V.	De 25 años en adelante	\$288.52

***CLÁUSULA 40. TER.***

La Universidad otorgará a todos los niveles salariales (16, 18, 20, 20.5, 85.6, 85.7 y 29.5) una prestación denominada “Apoyo de Servicios” por un monto de \$40.00 (cuarenta pesos 00/100 M.N) mensuales, así como una prestación denominada “Previsión Social” por un monto de \$130.00 (ciento treinta pesos 00/100 M.N) mensuales.

***CLÁUSULA. 40 QUATER.***

***GARANTÍA y Protección de Prestaciones Económicas.***

La Universidad se obliga a mantener el cálculo en salarios mínimos vigente para las Cláusulas ya establecidas así en el presente Contrato Colectivo.

***CLÁUSULA 40 QUINQUIES. Prima de Antigüedad.***

La Universidad con base en el artículo 162 de la LFT, se obliga a cubrir la prestación por prima de antigüedad, atendiendo a los años de servicio prestados a las trabajadoras y trabajadores con un mínimo de quince (15) años de servicio prestado en la UACM que se retiren

voluntariamente o sean separados de la UACM por causas justificadas o sean despedidos independientemente de que el despido sea justificado o no. Se le deberá de otorgar una prima de antigüedad equivalente a doce (12) días de salario calculado en dos punto cinco salarios mínimos diarios vigentes, al momento de la separación para todos los niveles salariales.

#### ***CLÁUSULA 41. Áreas para Consumo de alimentos.***

**41.1.** La Universidad se compromete a destinar un espacio adecuado para consumir alimentos para sus trabajadoras y trabajadores en cada uno de los planteles y edificios de oficinas.

**41.2.** Estos espacios se acondicionarán con equipos para calentar alimentos, mesas, sillas y lugares para lavado de los enseres de cocina.

#### ***CLÁUSULA 42. Servicio Médico.***

**42.1.** La Universidad dispondrá de servicio médico en los planteles y edificios, actuales y futuros, que cuenten por lo menos con 100 trabajadoras y trabajadores, durante el horario escolar y de oficina, contando con el equipo y personal médico capacitado.

**42.2.** En aquellos planteles y edificios en los que el personal adscrito no tenga ese número, la Universidad promoverá la capacitación de las y los trabajadores en primeros auxilios, para que puedan canalizar una situación de emergencia.

#### ***CLÁUSULA 43. Prestaciones del ISSSTE.***

La Universidad proporcionará oportunamente a la trabajadora o trabajador todos los documentos que requiera y dependan de la UACM para que las y los trabajadores, gestionen los servicios y las prestaciones que le otorga el ISSSTE.

#### ***CLÁUSULA 44. Prima vacacional.***

Las trabajadoras y Los trabajadores de la Universidad tienen derecho a una prima vacacional, consistente en el 52% (cincuenta y dos por ciento) de los treinta y un días anuales de vacaciones. Esta prestación se pagará de acuerdo con el Salario Base, más reconocimiento o asignación y será cubierta en dos exhibiciones: en la segunda quincena de junio y en la **primera** quincena de noviembre.

#### ***CLÁUSULA 45. Pago de marcha.***

En caso de defunción de la trabajadora o del trabajador, la Universidad cubrirá a sus beneficiarios un pago de marcha equivalente a doce (12) meses de salario mínimo general vigente en la Ciudad de México. El pago deberá realizarse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la exhibición del acta de defunción, salvo que los deudos de la trabajadora o trabajador acrediten la urgencia.

#### ***CLÁUSULA 45-BIS. Seguro de vida***

La Universidad mantendrá vigente el seguro de vida colectivo institucional actual de 40 (cuarenta) meses de salario integrado. La Universidad y el Sindicato revisarán las condiciones actuales del seguro y se hará pública la adquisición del proveedor, en su caso se modificará siempre en beneficio de las trabajadoras y los trabajadores, asimismo se convendrá con la compañía aseguradora la conveniencia de potenciar el seguro colectivo con carga a cada trabajador o trabajadora que así lo solicite. La UACM se compromete a entregar una copia del registro ante el seguro, diez (10) días hábiles después de actualizada la póliza. La UACM publicará la póliza del seguro en su portal de Internet.

#### ***CLÁUSULA 45-TER. Designación de beneficiarios.***

La trabajadora y el trabajador deberá designar ante la Universidad a la o las personas beneficiarias para el ejercicio del derecho al pago

de marcha, del seguro de vida y otra prestación similar y a todas las prestaciones laborales a que tenga derecho.

#### ***CLÁUSULA 46. Prima Dominical.***

Las trabajadoras y los trabajadores administrativos, técnicos y manuales que presten ordinariamente servicio en día domingo, tendrán derecho a una prima adicional de un 25% sobre el Salario de los días ordinarios de trabajo.

#### ***CLÁUSULA 47. Trabajo en días de descanso.***

Las trabajadoras y los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días descanso. Si se quebranta esta disposición, la Universidad pagará al trabajador o trabajadora, independientemente del Salario que le corresponde por el descanso, un Salario doble por el servicio prestado.

#### ***CLÁUSULA 48. Tiempo extraordinario.***

A las trabajadoras o trabajadores que, por necesidad del servicio, tengan que laborar jornada extraordinaria, la Universidad les pagará el tiempo extraordinario de conformidad con lo dispuesto en los artículos 65, 66, 67 y 68 de la Ley.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> *Nota a pie 1 Ley Federal del Trabajo (1979, última reforma, 2015): Artículo 65.- En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males. / Artículo 66.- Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana. / Artículo 67.- Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada. / Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada. / Artículo 68.- Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido de este capítulo. / La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo exce-*

## **CLÁUSULA 49. Aguinaldo.**

Las trabajadoras y los trabajadores recibirán cuarenta (40) días de Salario Integrado; la Universidad tendrá que cubrir a sus trabajadores el importe del impuesto a que esté sujeto el aguinaldo. Las trabajadoras y los trabajadores que hayan laborado menos de un año, recibirán la parte proporcional correspondiente. Dicha prestación se deberá pagar el día quince de diciembre, a más tardar.

## **CLÁUSULA 50. Despensa.**

**50.1.** Cada mes, la Universidad otorgará al personal que labora tiempo completo, por concepto de ayuda de despensa, diez (10) días de salario mínimo mensual vigente en la Ciudad de México en vales electrónicos de despensa. Al personal que labore tiempo parcial se le pagará la parte proporcional correspondiente.

**50.2** Al nivel 16 se le otorgará \$800.32 (ocho cientos pesos con treinta y dos centavos), a los niveles 18, 20 y 20.5 \$640.25 (seis cientos cuarenta pesos con veinticinco centavos) y a los niveles 85.6, 85.7 y 29.5 \$500.00 (quinientos pesos) trimestralmente.

**50.3.** A las trabajadoras y trabajadores con nivel salarial no mayor a nivel 18, la Universidad otorgará la cantidad de cuatro (4) meses de Salario Mínimo Vigente en la Ciudad de México, en vales de despensa en la primera quincena del mes de diciembre de cada año. En caso de que hayan laborado menos de un año, se les pagará la parte proporcional.

**50.4.** A las trabajadoras y los trabajadores con nivel salarial 20 y 20.5, la Universidad les otorgará la cantidad de cuarenta (40) días de Salario Mínimo Vigente en la Ciudad de México por concepto de vales de despensa en la primera quincena del mes de diciembre de cada año. En caso de que hayan laborado menos de un año, se les pagará la parte proporcional.

---

*dente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley.*

**50.5** La Universidad otorgará a todas las trabajadoras y trabajadores un vale para la adquisición de libros publicados por la UACM, por el monto del título más costoso, una vez al año. Este vale se podrá hacer efectivo en la feria del libro de la UACM y/o será vigente hasta el último día laboral del año fiscal.

***CLÁUSULA 51. Apoyo económico para servicio de guardería.***

**51.1.** La Universidad otorgará mensualmente la cantidad de quince (15) días de Salario Mínimo vigente en la Ciudad de México, a las trabajadoras y los trabajadores de tiempo completo por cada hijo menor de seis (6) años de edad que no reciba el servicio de guardería en cualquier institución pública.

**51.2.** Dicha prestación se extenderá a la trabajadora o trabajador que acrediten con documento legal idóneo tener la guardia y custodia de algún menor o menores.

***CLÁUSULA 52. Estudio médico de laboratorio completo anual “CHECKUP”.***

La Universidad cubrirá el importe del 25% total del servicio por concepto de pago de estudio médico de laboratorio completo anual “CHECKUP”, por especialidad médica o por servicio dental integral sobre un monto máximo de \$10,000.00 (diez mil pesos).

***CLÁUSULA. 53 Permiso a las Trabajadoras y Trabajadores por muerte de un familiar.***

**53.1.** En caso de muerte del cónyuge, concubina o concubino, hijas, hijos, madre, padre, hermana o, hermano de la trabajadora o trabajador, ésta tendrá derecho a doce (12) días hábiles de permiso para ausentarse de sus labores con goce de salario, si el suceso ocurriera en México. En el caso de concubinato se deberá acreditar con la constancia correspondiente.

**53.2.** Para el caso de que el deceso de dichos familiares fuera en el extranjero el trabajador o la trabajadora tendrá permiso con goce de salario por diecisiete (17) días hábiles. El permiso podrá extenderse por el tiempo que sea necesario, si existe una causa debidamente justificada, debiendo acreditar con documento legal idóneo tal situación.

**53.3.** En estos casos, la trabajadora o el trabajador podrá informar del deceso a la Universidad por cualquier medio, y acreditar la defunción y el vínculo familiar en un plazo no mayor de quince (15) días hábiles posteriores al deceso.

**53.4.** Las partes convienen en que el vínculo familiar aplica a cualquiera de los tipos de familia reconocidos en la Ciudad de México, por lo que la definición de cónyuge y concubina o concubino deberá interpretarse ampliamente.

En el caso de concubinato se deberá acreditar con la constancia correspondiente.

***CLÁUSULA. 53-BIS Permiso a las madres, padres y/o tutores por enfermedad y/o internamiento de sus hijos y/o dependientes.***

**53-BIS.1.** En caso de internamiento hospitalario y/o enfermedad de las hijas e hijos sin importar la edad, las madres y padres trabajadores podrán presentar el permiso por cuidados que al efecto expida el ISSSTE y/o cualquier Institución de Especialidades que pertenezcan a la red de Salud Pública.

**53-BIS.2.** En caso de que ambos padres laboren en la UACM, el permiso se otorgará alternadamente tanto a la madre o al padre, a solicitud expresa de los interesados e independientemente de cuál de los padres tenga dado de alta ante el ISSSTE y/o cualquier Institución de Especialidades que pertenezcan a la red de Salud Pública.

**53-BIS.3.** La Administración de la UACM, vía recursos humanos, deberá aceptar siempre como documento válido y oficial la o las Constancias de tiempo que el ISSSTE emita a la trabajadora o tra-

bajador ; en los casos de haber recibido atención médica en alguna clínica, hospital o laboratorio, y/o cualquier Institución de Especialidades que pertenezcan a la red de Salud Pública, además de los estudios que son de la CLIDDA de dicho Instituto dentro de la jornada laboral, documento que se hará válido y efectivo para compensar el tiempo no laborado en la Universidad, así como el tiempo de traslado del lugar de atención médica al Centro de trabajo.

***CLÁUSULA. 53-TER Facilidades para las personas trabajadoras con hijos, hijas, padres, madres o dependientes que se encuentran en situación de discapacidad.***

En el caso de las trabajadoras o trabajadores que tengan hijos, hijas, padres, madres o dependientes se encuentran en situación de discapacidad, o en general algún padecimiento que requiera de atención especial, la Universidad suscribirá convenios de colaboración con instituciones públicas y privadas para la atención adecuada de las hijas, hijos, madres, padres o dependientes de las trabajadoras y trabajadores.

***CLÁUSULA. 53-QUATER Apoyo para la compra de anteojos y aparatos ortopédicos.***

Cuando la trabajadora o el trabajador, o un familiar directo, reciban un diagnóstico médico expedido por el ISSSTE, y/o cualquier Institución de Especialidades que pertenezcan a la red de Salud Pública en el que se prescriba el uso de anteojos, algún aparato ortopédico y/o auditivo la UACM se compromete a otorgar un apoyo único económico de \$2000.00 (DOS MIL PESOS 00/100 M.N.) pesos por trabajador una vez por año, para la compra del equipo requerido.

***CLÁUSULA 54. Ayuda para transporte.***

La Universidad otorgará mensualmente una ayuda para transporte de dieciséis (16) días de Salario Mínimo General Vigente en la Ciudad de México a todas las trabajadoras y todos trabajadores con nivel salarial 16, de trece (13) días de Salario Mínimo General Vigente en



la Ciudad de México para todas las trabajadoras y todos trabajadores con nivel salarial 18, de seis (6) días de Salario Mínimo General Vigente en la Ciudad de México para todas las trabajadoras y todos trabajadores con nivel salarial 20, 20.5, 85.6, 85.7 y 29.5.

### ***CLÁUSULA 55. Becas.***

La Universidad concederá a sus trabajadoras y trabajadores el equivalente a sesenta (60) becas por semestre por un monto de veinticinco (25) días de Salario Mínimo General Vigente en la Ciudad de México para la realización de estudios oficiales de cualquier nivel educativo en instituciones con registro oficial reconocidas por la SEP y/o que cuenten con REVOE en el cual se obtenga un grado académico.

Dichas becas se asignarán de la siguiente manera:

- Tendrán preferencia las trabajadoras y trabajadores que estén inscritos en escuela pública con promedio de 8 a los cuales se les asignará el 100% de la beca.
- En caso de no cubrir la asignación del equivalente a las 60 becas de 25 SMV por semestre, las becas restantes se otorgaran con los siguientes criterios:
- El trabajador o trabajadora que esté inscrito en escuela pública con promedio menor a ocho y con calificación aprobatoria, se le asignará el 50% de la beca.
- En caso de que siga sin cubrirse la asignación del equivalente a las 60 becas de 25 SMV por semestre, se otorgaran a las trabajadoras y trabajadores que se encuentren registrados en escuelas privadas con los criterios arriba señalados del 100 y 50 % de asignación de beca.
- El número final de becas asignadas será el equivalente a 60 becas de 25 salarios mínimos vigentes mensuales

- Las becas se entregarán a las trabajadoras y los trabajadores que designe la CMFCA con base en el reglamento correspondiente, instancia que establecerá el periodo en que se gozará de la prestación. Para conservar la beca, las trabajadoras y los trabajadores deberán acreditar semestralmente ante la Comisión Mixta mencionada, la realización de sus estudios y el avance de los mismos.
- El monto señalado se entregará a cada becario mensualmente.

#### ***CLÁUSULA 56. Apoyo para la realización de estudios.***

Las trabajadoras y los trabajadores de la UACM que realicen estudios oficiales en los niveles educativos, como primaria, secundaria, bachillerato o equivalente (carrera técnica), licenciatura, maestría, doctorado y pos doctorado, dentro o fuera de la UACM, dispondrán de facilidades para ajustar su horario laboral para que no se empalme con el horario escolar, siempre y cuando por necesidades extraordinarias tenga la necesidad de ajustar su horario laboral. En este sentido la Universidad y el Sindicato establecerán las condiciones, los requisitos y los procedimientos para que las Trabajadoras y Trabajadores que cumplan con los mismos, y quienes así lo requieran puedan gozar de esta prestación de 10 (diez) horas a la semana.

#### ***CLÁUSULA 57. Apoyo para la formación educativa del personal.***

Con el propósito de promover la formación educativa de las trabajadoras y los trabajadores de la UACM, la Universidad establecerá convenios con el INEA (Instituto Nacional para la Educación de los Adultos) y la DGPA (Dirección General de Preparatorias Abiertas) además de Universidades y Tecnológicos para que instalen módulos de atención y de servicio en cada centro de trabajo.

#### ***CLÁUSULA 58. Apoyo para la realización de estudios en la UACM.***

La Universidad reservará un cupo equivalente al 5% del total de la oferta de lugares para nuevo ingreso y para posgrados a la Institu-

ción, para aquellos trabajadores, trabajadoras y sus hijos, hijas y familiares consanguíneos que deseen estudiar algunas de las licenciaturas y posgrados que ofrece.

#### ***CLÁUSULA 59. Apoyo para concluir estudios formales.***

La trabajadora o trabajador que haya concluido estudios formales, independientemente del nivel educativo, en alguna institución con reconocimiento de validez oficial, tendrá derecho a obtener un permiso para ausentarse de sus labores por 15 (quince) días hábiles no consecutivos, con goce de salario con el fin de realizar los trámites encaminados a obtener el grado, debiendo a su regreso comprobar haber realizado dichos trámites.

#### ***CLÁUSULA 60. Impresión de tesis o pago de título.***

La Universidad otorgará a las y los profesores-investigadores y a las trabajadoras y los trabajadores administrativos, técnico y manuales el pago de hasta dos (2) meses de Salario Mínimo Vigente en la Ciudad de México, para apoyarles en los gastos que la impresión de su tesis o la obtención de su título de licenciatura o postgrado les generen. El pago se hará de la siguiente manera: 50% a la presentación del documento que acredite su aceptación y/o pago por la escuela o facultad correspondiente y remisión o factura correspondiente y, el 50% restante después de haberse realizado el examen profesional o de grado y/o la entrega del título obtenido.

#### ***CLÁUSULA 61. Seguro para automóviles.***

La Universidad celebrará un convenio con una empresa que ofrezca a las trabajadoras y los trabajadores seguros para automóviles, procurando obtener las mejores condiciones. Para el pago de dicho seguro, la Universidad hará los descuentos correspondientes vía nómina.

#### ***CLÁUSULA 62. Accidente de tránsito.***

**62.1.** Cuando una trabajadora o trabajador de la Universidad se haya estado desplazando para cumplir con sus funciones de trabajo y sufra

un accidente de tránsito al ir manejando un vehículo oficial en la realización de un servicio para la Institución, la UACM lo defenderá sin costo alguno para el trabajador o trabajadora y pagará la fianza, así como los daños propios y de terceros, excepto cuando el trabajador o trabajadora se encuentre en estado de ebriedad o bajo la influencia de enervantes o drogas no prescritas médicamente al ocurrir el accidente. La trabajadora o trabajador tendrá la obligación de contar con licencia de manejo vigente, así como acudir al levantamiento del acta correspondiente, someterse a los exámenes médicos legistas que procedan y hacer del conocimiento de la autoridad universitaria y de la compañía aseguradora del siniestro.

**62.2.** Cuando se trate de un vehículo particular, se aplicarán los términos de esta cláusula siempre y cuando el conductor sea una trabajadora o trabajador debidamente autorizada para utilizar su vehículo en comisión oficial.

### ***CLÁUSULA 63. Apoyo para adquisición de bienes y servicios.***

**63.1.** La Universidad hará un convenio con el Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores (FONACOT) para la obtención de equipo de cómputo, además de los bienes y servicios que ofrezca el Instituto, procurando obtener las mejores condiciones.

**63.2.** Para el pago de la adquisición de dichos equipos de cómputo, bienes y/o servicios, la Universidad hará los descuentos correspondientes vía nómina.

### ***CLÁUSULA 64. Uniformes y equipo de protección.***

**64.1.** La Universidad proporcionará 3 (tres) uniformes completos de trabajo al año y el equipo de protección de riesgos laborales necesarios para las trabajadoras y los trabajadores que desarrollen labores que pongan en riesgo su salud y seguridad, debiendo entregarlos completos, a más tardar la primera quincena de julio de cada año. Los criterios sobre la especificidad de los uniformes, se basarán en

la mejor calidad posible; los criterios para la adquisición de material y equipo de protección personal, se basarán en estudios de riesgos a los que está expuesto la trabajadora o trabajador por área y función, acorde con lo previsto en el artículo 132 de la Ley y los que acuerde la CMSH. Por lo que se refiere a los equipos de protección, éstos se repondrán cuando dejen de ser útiles.

**64.2.** La Universidad proporcionará 3 (tres) camisas de algodón para hombre y para mujer o playeras tipo polo para hombre y para mujer al año, según las actividades y áreas de adscripción de las trabajadoras y trabajadores.

## **CAPÍTULO VII**

### **PROGRAMA DE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN, ACTUALIZACIÓN Y ADIESTRAMIENTO**

#### ***CLÁUSULA 65. De la Comisión de Capacitación y Adiestramiento.***

**65.1.** La UACM y el Sindicato convendrán un programa de capacitación y adiestramiento para las trabajadoras y trabajadores administrativos, técnicos y manuales, que tendrá por objeto:

- a) Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de la trabajadora o el trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella.
- b) Preparar a la trabajadora o trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.
- c) Prevenir riesgos en el trabajo.
- d) En general, mejorar las aptitudes de la trabajadora o trabajador

**65.2.** La capacitación y adiestramiento a la que se refiere esta cláusula deberá impartirse a la trabajadora o trabajador durante las horas de la jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, se convenga que podrá impartirse en otro horario; así como en el caso en que la trabajadora o trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe,

en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.<sup>2</sup>

### ***CLÁUSULA 66. Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento.***

Los planes y programas de capacitación y adiestramiento del personal deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Referirse a períodos no mayores de cuatro (4) años.
- b) Comprender todos los puestos y niveles existentes en la UACM. En el caso de las profesoras y los profesores-investigadores, los planes y programas se adecuarán a las modalidades específicas de su actividad.
- c) Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento a las trabajadoras y trabajadores de la UACM.
- d) Señalar el proceso de selección a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados las trabajadoras y trabajadores de un mismo puesto o categoría.

### ***CLÁUSULA 67. La formación y actualización de las Profesoras y los Profesores-Investigadores.***

La formación y actualización de las y los profesores-investigadores se convendrá entre la UACM y el Sindicato de acuerdo con lo establecido

---

<sup>2</sup> *Ley Federal del Trabajo (1979, última reforma, 2015): Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones: (...) III.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo; IV.- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite. (...)*

en la Ley Federal del Trabajo, la Ley de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México y el Estatuto del Personal Académico.

## **CAPÍTULO VIII.**

### **APOYOS A LA ACTIVIDAD ACADÉMICA Y AL TRABAJO DE CAMPO**

#### ***CLÁUSULA 68. Igualdad de oportunidades para las profesoras y profesores-investigadores.***

Las profesoras y profesores-investigadores tienen el derecho y la obligación de participar, organizar o coordinar publicaciones, eventos, proyectos de investigación, cursos de docencia y las actividades académicas propias de la Institución, acordes con los programas de trabajo y la normatividad establecida por los órganos colegiados competentes de la UACM.

#### ***CLÁUSULA 69. Medios de apoyo al trabajo de investigación.***

La UACM pondrá a disposición de las profesoras y profesores-investigadores de la Institución las instalaciones, útiles, instrumentos, equipo de cómputo y materiales de trabajo que sean indispensables para la ejecución de sus labores de acuerdo con lo establecido en los programas de trabajo aprobados por los órganos competentes de la UACM.

#### ***CLÁUSULA 70. Participación en eventos.***

Con el fin de fortalecer las actividades académicas, de las y los profesores-investigadores de tiempo completo que haya cumplido satisfactoriamente con su programa de trabajo, informes, agendas y con una antigüedad mínima de 1 año, tomando en cuenta el calendario escolar, podrá solicitar apoyo económico para solventar los gastos para asistir a eventos, sujeto al monto destinado para este propósito en el presupuesto anual de la Universidad, como también de conformidad con los requisitos que establezca el reglamento emitido por el órgano colegiado competente de la Universidad.

### ***CLÁUSULA 71. Difusión de la Investigación.***

La UACM difundirá con igualdad de oportunidades y por los medios adecuados, los resultados de la investigación, debidamente arbitrados por los órganos competentes internos y/o externos, realizada por sus investigadores y de conformidad con la naturaleza de la investigación.

### ***CLÁUSULA 72. Desarrollo Académico.***

**72.1.** La UACM apoyará la gestión de actualización y especialización posdoctoral que combine estancias en el extranjero o en México, al que accederán todas y todos los profesores-investigadores que se inscriban en un programa especial bianual y tengan al menos cuatro años de antigüedad en la UACM.

**72.2.** La elaboración de dicho programa deberá realizarse en el seno de los órganos colegiados. El Sindicato vigilará que el total de las profesoras y los profesores-investigadores tengan acceso al programa, conforme a los procedimientos establecidos para tal efecto.

### ***CLÁUSULA 73. Apoyo a los trámites de investigación.***

La UACM apoyará a las profesoras y los profesores- investigadores en los trámites ante otras instituciones nacionales y extranjeras para la realización de proyectos de investigación o docencia, respaldados por un acuerdo del órgano colegiado correspondiente.

### ***CLÁUSULA 74. Derechos de Autor.***

La publicación de obras de las profesoras y los profesores investigadores de la UACM se registrará por la Ley Federal del Derecho de Autor, quedando en aquéllos la propiedad intelectual de la obra. La UACM informará a las y los autores que así lo soliciten, el balance financiero relacionado con la venta de cada obra publicada. Se otorgará el **12 %** del tiraje del libro publicado a la parte autora. La Propiedad industrial



que genere regalías, realizada al servicio de la Universidad, pertenecerá a la UACM y ésta deberá dar crédito a las trabajadoras y los trabajadores que bajo su auspicio, hayan participado en la generación de tales productos en términos de lo que dispone la ley de la materia.

## CAPÍTULO IX

### LICENCIAS Y PERMISOS

#### ***CLÁUSULA 75. Licencias, comprobantes y constancias médicas.***

**75.1** Las trabajadoras y los trabajadores que sufran enfermedades o accidentes no profesionales, tendrán derecho a que se les concedan licencias médicas, de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), el Reglamento de Prestaciones Económicas y demás disposiciones aplicables.

**75.2.** Las licencias a que se refiere esta cláusula se disfrutarán desde el primer día de incapacidad, según el certificado médico del ISSSTE (Licencia Médica) y éste será el único documento que validará el otorgamiento de estas licencias.

**75.3** Las trabajadoras y los trabajadores tendrán permiso para el cuidado de padres, madres, hermanas o hermanos, esposo, esposa, concubino o concubina por enfermedad, vejez o discapacidad.

En caso de internamiento o tratamiento hospitalario y/o enfermedad de las madres, padres, hermanas y hermanos, esposa, esposo, concubina o concubino de las trabajadoras y trabajadores podrán presentar el permiso por cuidados que al efecto expida el ISSSTE y/o cualquier Institución de Especialidades que pertenezcan a la red de Salud Pública.

En caso de tratarse de internamiento, el permiso se otorgará durante todo el tiempo en el que el familiar se encuentre en esta situación, y en caso de ser tratamiento hospitalario, el permiso otorgado no podrá exceder los 15 días hábiles.

**75.4** Será aceptado comprobante médico y/o constancia de tiempo expedida por el ISSSTE o alguna Institución de Especialidades del Sector de Salud Publico.

***CLÁUSULA 76. Licencias de maternidad y paternidad.***

**76.1.** Estas licencias no afectarán la antigüedad, el salario o las prestaciones de las trabajadoras y los trabajadores.

**76.2.** Maternidad ISSSTE.- Las trabajadoras disfrutarán de 90 noventa días hábiles en caso de maternidad. La distribución de esta licencia, antes o después del parto, se llevará a cabo según convenga a la trabajadora y sea autorizada por el ISSSTE. Estos noventa días hábiles deberán soportarse documentalmente ante el área de Recursos Humanos de la Universidad mediante las licencias médicas expedidas por el ISSSTE.

**76.3.** Maternidad UACM.- Las trabajadoras disfrutarán 60 (sesenta) días hábiles adicionales en caso de maternidad. Esta licencia se disfrutará al término de la licencia de Maternidad ISSSTE y será autorizada por la Universidad.

**76.4.** Paternidad.- Los padres disfrutarán de 40 (cuarenta) días hábiles de licencia de paternidad, con el propósito de apoyar a las madres en las tareas inherentes al nacimiento del hijo o hija. Esta licencia podrá disfrutarse antes o después del parto, según convenga al trabajador y sea autorizada por la Universidad. Para ejercer este derecho deberá presentar constancia de nacimiento.

**76.5.** Adopción.- Las trabajadoras y los trabajadores que adopten hijas o hijos disfrutarán de 40 (cuarenta) días hábiles de licencia para asegurar la integración de la persona adoptada a la familia. En este caso la licencia se disfrutará luego de que la persona adoptada se haya integrado al núcleo familiar.

**76.6. Tipos de Familia.-** La Universidad reconoce la diversidad en los tipos de familia, por lo cual la prestación contenida en esta cláusula deberá extenderse a todos los tipos de familia.

### ***CLÁUSULA 77. Lactancia.***

En el periodo de lactancia las trabajadoras tendrán derecho a gozar de dos reposos extraordinarios por día, de una hora cada uno, para alimentar a sus hijos, mismos que disfrutarán en el horario que las trabajadoras elija. Este periodo de lactancia entrará en vigor a partir de que la trabajadora se reincorpore de la licencia por maternidad y por un periodo de nueve meses.

### ***CLÁUSULA 78. Año Sabático.***

**78.1.** Las profesoras y los profesores-investigadores tendrán derecho a gozar de un año sabático, después de cada seis años de labores académicas ininterrumpidas, de tiempo completo al servicio de la institución.

**78.2.** Durante el período sabático, la profesora o el profesor-investigador quedará liberado de la obligación de asistir a las instalaciones de la UACM y de cualquier carga de trabajo que no se refiera específicamente al desarrollo del proyecto que presentó como plan de trabajo para el período sabático, con goce de salario íntegro, prestaciones y generación de antigüedad.

**78.3.** La o el interesado deberá entregar el proyecto académico que desarrollará durante el período sabático, a los órganos colegiados correspondientes con seis meses de anticipación, a fin de que se evalúe.

**78.4.** La profesora o el profesor deberá presentar, junto con su proyecto académico, la constancia expedida por la Universidad, de contar con 6 años ininterrumpidos de servicios prestados como trabajadora o trabajador de tiempo completo.

**78.5.** Los formatos de registro de las actividades sabáticas que elaboren los órganos colegiados correspondientes, deberán ser dados a conocer al Sindicato.

**78.6.** Los informes serán evaluados por dichos órganos.

**78.7.** La profesora o el profesor deberá presentar 2 informes por escrito de las labores desarrolladas, uno semestral y uno al finalizar su año sabático. Dichos documentos se integrarán al expediente de la trabajadora o el trabajador junto con el proyecto.

**78.8.** En cualquier caso, el disfrute del período sabático deberá ejercerse al principio del semestre que corresponda, a efecto de no interrumpir las labores académicas.

**78.9.** Durante el lapso del período sabático quedan comprendidos los períodos vacacionales.

**78.10.** Después del primer año sabático y 3 años más trabajados se podrá ejercer este derecho con la modalidad de semestre sabático, en

cuyo caso la profesora o el profesor deberá presentar por escrito un informe de las labores desarrolladas, al final del período.

**78.11.** La procedencia o improcedencia de los términos de acumulación del derecho al año sabático, será resuelta por el o los órganos académicos colegiados que correspondan.

**78.12.** Para asegurar el ejercicio de esta prestación se planificará, con suficiente anticipación, las medidas que aseguren la operación de los programas y la continuación del servicio a los estudiantes, para ello el órgano colegiado al que pertenezca la profesora o el profesor-investigador, distribuirá las cargas de trabajo entre los demás integrantes. Cuando esto no sea posible, la UACM designará a profesores-investigadores de otras academias para que cubran esas labores. Si ninguna de estas dos opciones es posible por las cargas de trabajo del resto de las profesoras y los profesores-investigadores, la Universi-

dad podrá contratar personal docente por tiempo determinado, para cubrir las actividades docentes inaplazables.

**78.13.** Al término de su año sabático, la profesora o el profesor-investigador se reintegrará a sus actividades regulares con su academia.

**78.14.** Bajo ningún aspecto se restringirá el goce del año sabático a cualquier profesora o profesor-investigador que cumpla con los requerimientos establecidos. El Sindicato vigilará el cumplimiento de esta prestación.

***CLÁUSULA. 78 BIS. Profesionalización y Desarrollo Humano del Sector Administrativo, Técnico y Manual.***

Las trabajadoras y los trabajadores administrativos, técnicos y manuales tendrán derecho a gozar de una licencia de hasta seis meses con goce de sueldo, después de cada cinco años de labores ininterrumpidas, de tiempo completo al servicio de la Institución. La Comisión Mixta de Administración del Contrato Colectivo de Trabajo (CMACCT) definirá y establecerá los procedimientos correspondientes para la aplicación de esta Cláusula.

## **CAPÍTULO X COMISIONES MIXTAS**

***CLÁUSULA 79. Comisiones Mixtas.***

Las Comisiones Mixtas son órganos paritarios establecidos en el presente contrato e integrados por igual número de representantes de la Universidad y del Sindicato.

***CLÁUSULA 80. Tipos de Comisiones Mixtas.***

Para el cumplimiento de las disposiciones contractuales correspondientes se mantienen las siguientes Comisiones Mixtas:

- a) CMACCT: Comisión Mixta de Administración de Contrato Colectivo de Trabajo.
- b) CMAEPPA: Comisión Mixta de Admisión, Evaluación y Escalafón del Personal Administrativo.
- c) CMSH: Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.
- d) CMFCA: Comisión Mixta de Formación, Capacitación y Adiestramiento.
- e) CMT: Comisión Mixta de Tabuladores.
- f) CMH: Comisión Mixta de Horarios.
- g) Las demás comisiones que convengan las partes.

### ***CLÁUSULA 81. Apoyo a Comisiones Mixtas.***

La Universidad otorgará las facilidades y recursos que se requieran para la operación de las Comisiones Mixtas que establezcan el Sindicato y la UACM.

### ***CLÁUSULA 82. Integración y Funcionamiento de las Comisiones Mixtas.***

Para su integración y funcionamiento las Comisiones Mixtas se registrarán por los siguientes procedimientos:

- a) Funcionarán siempre paritariamente, es decir, con igual número de representantes del Sindicato y de la Universidad, siendo necesaria la presencia de un mínimo de 2 (dos) integrantes por cada parte para tomar acuerdos. El número máximo por cada parte será de tres 3 (tres) integrantes.
- b) Para tomar acuerdos se privilegiará el consenso; de no ser posible las resoluciones se tomarán por mayoría simple.
- c) Se reunirán de acuerdo con un calendario elaborado de forma bilateral para el desahogo de los asuntos, o las veces que sea necesario, pudiendo ser convocadas por cualquiera de las partes representadas en ellas.
- d) Una vez convocadas, deberán integrarse, conocer el asunto de que se trate y buscarán resolver en un término de 10 (diez) días hábiles los asuntos de su competencia.

- e) Sus resoluciones podrán ser revisadas por ellas mismas, a petición de la trabajadora o trabajador, el (la) afectado(a), la Universidad y/o el Sindicato, salvo en aquellos casos en que expresamente se señale lo contrario.
- f) Los integrantes de las Comisiones Mixtas serán nombrados y removidos libremente por la Universidad y el Sindicato, respectivamente.
- g) Las Comisiones contarán con las facilidades e información necesaria para el cumplimiento de su objeto.
- h) Las Comisiones Mixtas, una vez instaladas, elaborarán y aprobarán su propio reglamento interno sin contravenir lo dispuesto por este CCT.

## **CAPÍTULO XI. OBLIGACIONES DE LA TRABAJADORA Y EL TRABAJADOR**

### ***CLÁUSULA 83. OBLIGACIONES DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES.***

Son obligaciones de las y los trabajadores las siguientes:

- a) Desempeñar sus labores con el cuidado y esmero apropiados para cumplir con las responsabilidades que les corresponden según el catálogo de puestos, sin menoscabo de sus derechos.
- b) Responsabilizarse del manejo apropiado de bienes muebles e inmuebles, máquinas, documentos, libros, revistas, correspondencia, valores y efectos que se confíen al trabajador o trabajadora para el desarrollo de sus tareas de investigación, docencia, administración o servicio técnico.
- c) Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros/as.
- d) Informar al órgano o funcionario competente respectivo del avance de las actividades realizadas, dentro del plazo fijado para tal efecto, en el caso de las y los profesores-investigadores será de conformidad con los planes y programas académicos aprobados.

- e) Promover la superación académica y administrativa de sus compañeros/as.
- f) Dar crédito a la UACM en sus escritos, conferencias y ponencias cuando se refieren a temas y contenidos propios de las investigaciones y tareas desarrolladas en la UACM.
- g) Entregar informes y plan de trabajo cuando lo requiera los órganos académicos competentes.
- h) Entregar a la UACM los productos generados en la investigación teniendo el trabajador o la trabajadora un acceso prioritario al mismo.
- i) Cumplir con las obligaciones que señalen las disposiciones jurídicas aplicables.

#### ***CLÁUSULA 84. Asambleas Sindicales.***

La trabajadora y el trabajador tendrá derecho a asistir a 6 (seis) asambleas ordinarias o extraordinarias en el transcurso de su horario de trabajo considerando dicho tiempo como laborado.

#### ***CLÁUSULA 85. Facilidades para la actividad sindical.***

La Universidad dará facilidades a los afiliados al SUTUACM para participar en actividades sindicales, siempre y cuando se notifiquen por escrito con 3 (tres) días hábiles de anticipación y no se afecten las labores de la Institución.

#### ***CLÁUSULA 86. Uso de instalaciones.***

El Sindicato podrá hacer uso de las instalaciones de la UACM para llevar a cabo sus reuniones, asambleas, sesiones y eventos culturales de información o capacitación sin que éstas interfieran con las actividades académicas y culturales programadas anticipadamente por la institución.

#### ***CLÁUSULA 87. Servicios informáticos y de telecomunicaciones.***

La Universidad proporcionará un servidor virtual de 120 Gb de almacenamiento y sistema operativo a convenir para el Sindicato. Se



entregarán las credenciales de acceso al SUTUACM, mismo que se encargará de la implementación de sus sistemas y páginas web, así como de la información contenida en el mismo.

La Universidad se compromete, en la medida de sus posibilidades, a mantener activos los servicios informáticos y a brindar los accesos de administración al servidor.

La Universidad proporcionará el servicio de mantenimiento y actualización del software para uso de su o sus sistemas informáticos.

### ***CLÁUSULA 88. Cuotas Sindicales.***

La UACM aplicará a las trabajadoras y los trabajadores sindicalizados un descuento del 1% sobre el Salario Base por concepto de cuota sindical ordinaria vía nómina quincenalmente, y transferirá el total de cuotas descontadas a la cuenta bancaria del Sindicato durante los 3 (tres) días hábiles siguientes a la quincena en que se hayan practicado el descuento.

El descuento correspondiente de cuotas sindicales extraordinarias para la constitución del fondo de ahorro de los trabajadores sindicalizados o cualquier otro fin decidido por los órganos competentes del Sindicato, será aplicado y transferido por la UACM a solicitud escrita del Sindicato a partir de la siguiente quincena de la fecha de la solicitud.

Después de cada depósito realizado, la Universidad informará al Sindicato por escrito y de manera detallada, los términos de los movimientos realizados.

### ***CLÁUSULA. 89. Licencias Sindicales.***

La UACM otorgará el equivalente a 15 (quince) licencias de tiempo completo con goce de salario, a las trabajadoras y trabajadores que designe la Coordinación Ejecutiva del Sindicato, para el desempeño de las funciones sindicales.

En el caso de las profesoras y los profesores-investigadores, las licencias se podrán tomar en tiempos completos o medios tiempos. En el caso de las trabajadoras y los trabajadores administrativos, técnicos y manuales, las licencias solo podrán dividirse en dos medios tiempos. Las licencias tendrán una duración fija de 6 meses y serán renovables sin límite de ocasiones. Las diferentes licencias sindicales se ejercerán sin menoscabo del salario, de las prestaciones ni de la generación de antigüedad.

### ***CLÁUSULA 90. Apoyo a infraestructura.***

**90.1.** La Universidad proporcionará al Sindicato un espacio en todos los inmuebles que ocupe la UACM para el desarrollo de sus actividades, con el fin de que el SUTUACM atienda los asuntos de su competencia.

**90.2.** La Universidad apoyará al Sindicato con una aportación anual de 45 (cuarenta y cinco meses) de SMV en la Ciudad de México como ayuda para el pago de la renta del local sindical, asimismo, ayudará en el equipamiento del inmueble.

**90.3.** La Universidad apoyará al Sindicato en el mantenimiento y conservación de las instalaciones sindicales.

### ***CLÁUSULA 91. Apoyo para actividades sociales, culturales y deportivas.***

**91.1.** La Universidad otorgará al SUTUACM la cantidad de 60 (sesenta) meses de SMV en la Ciudad de México al año, para la realización de actividades sociales, culturales o deportivas, el pago se realizará en la segunda quincena del mes de julio.

**91.2.** La Universidad hará los descuentos en nómina correspondientes a las aportaciones voluntarias para la caja de ahorros y préstamos del sindicato. Estos recursos serán entregados quincenalmente al Sindicato.

### ***CLÁUSULA 92. Apoyo para eventos de formación sindical.***

La Universidad otorgará al SUTUACM un apoyo presupuestal para actividades de formación sindical de 75 (setenta y cinco) meses de salario mínimo general vigente en la Ciudad de México, en la segunda quincena del mes de julio de cada año.

### ***CLÁUSULA. 93. Independencia Sindical.***

La UACM se obliga a no intervenir en ninguna circunstancia en la organización y la vida interna del Sindical.

Queda prohibido a la UACM, a sus representantes legales y al personal de confianza intervenir en cualquier forma en el régimen interno del Sindicato, impedir su formación o el desarrollo de la actividad sindical, mediante represalias implícitas o explícitas contra las trabajadoras y los trabajadores; así como ejecutar cualquier acto que restrinja a éstos los derechos que les otorgan las leyes.

## **CAPÍTULO XIII. DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES**

### ***CLÁUSULA. 94. Cambio de funcionarios.***

El cambio de funcionarios de la Universidad no afectará los derechos de las trabajadoras y los trabajadores.

### ***CLÁUSULA 95. Derecho de las Trabajadoras y los trabajadores.***

Son derechos de las trabajadoras y los trabajadores:

- a) Recibir el salario y las prestaciones que les corresponden por el desempeño de sus labores en los términos del presente CCT. El salario se pagará los días diez y veinticinco de cada mes. En caso de que el día diez o veinticinco caigan en sábado o domingo, la Universidad se obliga a pagar el día hábil anterior inmediato.

- b) Recibir los viáticos y pasajes de acuerdo con la tarifa pactada entre la Universidad y el Sindicato, cuando deban trasladarse para cumplir labores al servicio de la Institución.
- c) Prestar sus servicios en el horario y lugar de trabajo. En caso de modificar cualquiera de éstos, será con la justificación correspondiente y de conformidad con lo establecido en este CCT.
- d) Gozar de los derechos y prestaciones que otorga el ISSSTE.
- e) Recibir constancias que acrediten su participación en planes, proyectos y/o programas, de acuerdo a la función desempeñada.
- f) Recibir un 50% de descuento en las publicaciones de la UACM, siempre que el costo de producción no exceda al precio de venta.
- g) Obtener la documentación e información laboral necesarias para la defensa de sus intereses respecto de su relación laboral con la Universidad.
- h) Recibir constancia de pago por los conceptos de percepciones y descuentos.
- i) Contar con apoyo para la realización de actividades deportivas. La UACM proporcionará los uniformes y equipo conforme a la disponibilidad presupuestal, de acuerdo con el Sindicato.
- j) Obtener respuesta escrita a las solicitudes presentadas por escrito en un plazo de 10 (diez) días hábiles.
- k) En el caso de las trabajadoras y los trabajadores extranjeros contratados por la Institución, ésta les entregará la documentación que les sea requerida por las autoridades competentes para la realización de sus trámites migratorios en tiempo y forma.
- l) Obtener dictamen calificado por el comité académico correspondiente de los trabajos que presentan en la UACM para su publicación. En caso de que la UACM no esté en posibilidad económica para publicar los resultados de una investigación dictaminada favorablemente dentro de los seis (6) meses siguientes a su presentación, el autor queda en libertad de publicarlo por su cuenta dando el crédito correspondiente a la Institución. Antes de cualquier compromiso de publicación externa, el trabajador o trabajadora estará obligada a informarlo a la Institución.
- m) Recibir de la UACM, sin costo alguno, 20% del tiraje de los libros publicados, en el caso de revistas se entregarán 20 (veinte) ejemplares y 20 (veinte) sobretiros de los artículos publicados.

- n) Obtener el crédito correspondiente cuando se utilice el material generado por la trabajadora o el trabajador.
- ñ) Recibir el crédito por la participación en un proyecto técnico o de investigación individual o colectiva.

***CLÁUSULA 96. Derecho de las Trabajadoras y los Trabajadores a un ambiente de trabajo libre de violencia, acoso y discriminación.***

La UACM reconoce que es necesario adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el ambiente de trabajo, incluidos la violencia, la discriminación y el acoso por razones de género, las personas en situación de discapacidad, orientación sexual y la etnia en concordancia con la normatividad en esta materia.

Las personas responsables de la administración de la UACM así como las jefas y jefes de las trabajadoras y los trabajadores de base sin excepción alguna, tomarán cursos de capacitación sobre Derechos Humanos, género y derechos laborales.

En esta Revisión Salarial y Contractual 2025-2027 se modificó la secuencia de los Artículos Transitorios actuales, quedando de la siguiente manera:

## TRANSITORIOS

### ***Artículo Transitorio Primero***

El presente CCT entrará en vigor en el momento de su firma y depósito. Será revisado anualmente en la parte salarial y cada dos años en su parte integral, salvo que existan recomendaciones de las Comisiones Mixtas para mejorar la redacción de Cláusulas específicas.

La fecha que se tomará como base de esta revisión será el día primero de marzo de cada año.

Atendiendo a la Cláusula 40 referente a los incrementos salariales tendrán efecto a partir del 1° de enero de cada año.

Atendiendo a esta disposición, con fecha primero de marzo de 2026, corresponderá a la revisión salarial, y con fecha primero de marzo de 2027 a la revisión integral de este Contrato.

### ***Artículo Transitorio Segundo.***

La UACM se compromete a imprimir el presente Contrato en tamaño media carta, al menos mil quinientos (1500) ejemplares suficientes y cincuenta (50) impresos en sistema Braille, de los cuales la UACM entregará al Sindicato mil quinientos cincuenta, incluyendo los impresos en sistema Braille (1550), para distribuir al total de las trabajadoras y trabajadores: profesores-investigadores, administrativos, técnicos y manuales de la Universidad, a más tardar treinta (30) días hábiles después de su firma.

La Universidad se compromete a proporcionar al SUTUACM las reimpressiones necesarias.

### ***Artículo Transitorio Tercero.***

Las Partes, dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a partir de la firma y depósito del presente Contrato, en la Comisión Mixta de Administración del Contrato Colectivo de Trabajo (CMACCT), acordarán los formatos de contratación individual ajustándose estos a la Ley y al presente CCT.

### ***Artículo Transitorio Cuarto.***

La UACM en un término de noventa (90) días naturales, hará las gestiones necesarias ante la Compañía de Seguro que se pacte bilateralmente, con el objeto de obtener un seguro adicional de vida cuyo costo será cubierto por la trabajadora o el trabajador y descontado por la Universidad vía nómina.

### ***Artículo Transitorio Quinto.***

A través de la CMH el Sindicato y la Universidad realizarán un estudio en las diferentes áreas de trabajo de la UACM, para analizar y establecer horarios de trabajo continuos.

Dicha Comisión iniciará sus trabajos el lunes 16 de junio del presente año. La CMH, resolverá sobre el establecimiento de horarios institucionales en la Universidad que entrarán en vigor a partir de la conclusión de sus trabajos.

### ***Artículo Transitorio Sexto.***

La precisión de los puestos de confianza será definida por una CMT, en un plazo no mayor a treinta (30) días naturales, en el entendido que el criterio fundamental para determinar quiénes son trabajadores de confianza, es el que refiere el desempeño de funciones generales referidas en la Cláusula 10, sin que ello contravenga lo establecido en la Cláusula 4 del CCT.

### ***Artículo Transitorio Séptimo.***

La universidad, a través de los órganos académicos se compromete a regularizar la situación de los profesores que imparten clase sin estar dictaminados; de los trabajadores administrativos que desempeñan labores de docencia sin haber pasado por dictaminación; de los trabajadores que imparten clases sin contar con título o grado mínimo

requerido o equivalente; de los trabajadores que habiendo obtenido una dictaminación favorable siguen impartiendo clase; a través de procesos de dictaminación que exprofeso establezcan los órganos académicos correspondientes. En caso de que este procedimiento de regularización no resuelva favorablemente, las partes buscarán una solución conciliatoria resguardando los derechos laborales de la trabajadora o trabajador procurando su reubicación.

En caso de inconformidad por parte de la trabajadora o trabajador respecto del procedimiento de regularización, podrán impugnar el mismo ante la Comisión Mixta que para este efecto sea creada.

#### ***Artículo Transitorio Octavo.***

Las trabajadoras y los trabajadores tendrán derecho a licencia con o sin goce de salario, sin menos cabo de sus derechos y antigüedad. La UACM y el Sindicato acordarán las distintas modalidades en un término de **tres (3)** meses a partir de la firma y depósito del presente Contrato.

#### ***Artículo Transitorio Noveno.***

La CMFCA en un plazo no mayor a noventa (90) días naturales, elaborará conforme a sus procedimientos y lineamientos un programa de capacitación, el cual procurará la participación de todas y todos los trabajadores de la UACM.

#### ***Artículo Transitorio Décimo.***

Las partes convienen en realizar un estudio dentro de los próximos seis (6) meses, con relación a la propuesta formulada por el sindicato en lo relativo a cubrir la prestación por prima de antigüedad, atendiendo a los años de servicio prestados.

#### ***Artículo Transitorio Décimo Primero.***

En un plazo no mayor a seis (6) meses, la Universidad y el Sindicato desarrollarán un proyecto de Fondo de Pensión Alternativo para las trabajadoras y los trabajadores de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México, que se jubilen, se retiren por edad, por tiempo de servicio, por cesantía, por edad avanzada o invalidez total o permanente.



### ***Artículo Transitorio Décimo Segundo.***

La Universidad se compromete a integrar al salario base de los trabajadores el salario complementario que figura bajo los conceptos de reconocimiento mensual y asignación adicional para todos los efectos, incluyendo el pago de las cuotas del ISSSTE correspondiente al patrón, con objeto de que se logre el goce cabal y completo de los derechos pensionarios y de otras prestaciones de las y los trabajadores de la Universidad, en un periodo de cinco (5) años a partir del 2015.

### ***Artículo Transitorio Décimo Tercero.***

Los espacios y servicios médicos en las sedes de la Universidad serán revisados por la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene a más tardar a los cuatro (4) meses posteriores al inicio de vigencia del presente CCT.

### ***Artículo Transitorio Décimo Cuarto.***

La CMSH tomando en cuenta las disposiciones legales, acordará sus mecanismos de funcionamiento, a fin de hacer extensiva su labor a todas las instalaciones.

### ***Artículo Transitorio Décimo Quinto.***

Las partes acuerdan que se procederá la homologación del personal administrativo con base en los procedimientos y criterios que determine la comisión mixta de tabuladores.

### ***Artículo Transitorio Décimo Sexto.***

El SUTUACM y la Universidad harán un recorrido conjunto para revisar los espacios asignados para consumo de alimentos para las trabajadoras y los trabajadores y sobre esa revisión dotará de los insumos faltantes y acondicionará los espacios necesarios. Este recorrido se realizará en un plazo no mayor a tres semanas posteriores a la firma del presente convenio. Comprometiéndose la Universidad a que en un plazo no mayor a tres meses después del recorrido se realicen los trabajos necesarios, así como la compra del mobiliario y equipo necesario para las áreas de consumo de alimentos (horno de microondas, refrigerador, tarja, sillas y mesas). Este complemento se verificará en noviembre de 2025.

### ***Artículo Transitorio Décimo Séptimo.***

En un plazo de 3 meses, la Universidad y el SUTUACM establecerán mesas de trabajo para definir la instalación de guarderías en los planteles y sedes que acuerden ambas partes.

### ***Artículo Transitorio Décimo Octavo.***

A más tardar el día 1° de septiembre de 2025, se instalará una comisión bilateral para llevar a cabo un censo para detectar cuáles son las prioridades en las enfermedades en los infantes hijos e hijas de trabajadoras y trabajadores. Hecho lo anterior, a más tardar el 1° de noviembre de 2025 la Comisión bilateral localizará a las instituciones públicas y privadas que atiendan a las necesidades de los menores de edad hijos e hijas. Concluido lo anterior, se solicitarán convenios de colaboración con las instituciones públicas y con las instituciones privadas, se solicitará la aplicación de un convenio para descuentos en la atención médica de las y los hijos de las personas trabajadoras.

### ***Artículo Transitorio Décimo Noveno.***

Las partes convienen que en el término de seis meses a partir de la firma y depósito del presente Contrato, la Comisión Mixta de Administración del Contrato Colectivo de Trabajo revisará los casos de las trabajadoras y los trabajadores que hayan ingresado al servicio de la Universidad antes del 01 de abril de 2005, independientemente de su régimen de contratación. Para determinar los alcances e impactos jurídicos, administrativos y financieros que implique dar cumplimiento a lo establecido en la Cláusula 12 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente tanto para la Universidad como para las trabajadoras y los trabajadores, con el fin de presentar una propuesta de cumplimiento para ambas partes, quedando está sujeta a los esquemas y plazos que se acuerden con el ISSSTE.

### ***Artículo Transitorio Vigésimo.***

Previo a someter a la aprobación, los próximos calendarios escolares al Consejo Universitario la Universidad se los dará a conocer al Sindicato para en caso de considerarlo necesario emita su opinión.

### ***Artículo Transitorio Vigésimo Primero.***

La Universidad se compromete a realizar un diagnóstico en un plazo de seis meses a partir de la firma y depósito del presente Contrato, respecto las necesidades y posibilidades de espacios para la lactancia, con el propósito de brindar lugares adecuados a las trabajadoras que así lo requieran y soliciten.

### ***Artículo Transitorio Vigésimo Segundo.***

Ambas partes manifiestan su conformidad en un incremento salarial de 3.75% (tres punto setenta y cinco por ciento) directo al salario. Este incremento repercute en las prestaciones asociadas al salario base: aguinaldo y prima vacacional, así como al incremento de la cláusula 40 BIS. (estímulos económicos).

Este incremento se aplicará de manera retroactiva a partir del primero de enero del 2025.

### ***Artículo Transitorio Vigésimo Tercero.***

La UACM se compromete en el término de seis meses después a partir de la firma y depósito del presente Contrato, a llevar a cabo los trámites necesarios con la finalidad de establecer un convenio con el ISSSTE, para recibir servicios subrogados con la finalidad de que las trabajadoras y los trabajadores cuenten con el servicio de atención médica del Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición Salvador Zubirán (INCMNSZ), en cirugías mayores y enfermedades graves.

Se enlistan los Artículos Transitorios Derogados por fecha de Revisión Contractual.

Artículo Transitorio Décimo Primero DEROGADO (Revisión contractual 2023-2025)

Artículo Transitorio Segundo DEROGADO (Revisión contractual 2025-2027)

Artículo Transitorio Octavo DEROGADO (Revisión contractual 2025-2027)

Artículo Transitorio Décimo Sexto. DEROGADO (Revisión contractual 2025-2027)

Artículo Transitorio Décimo Séptimo. DEROGADO (Revisión contractual 2025-2027)

Artículo Transitorio Décimo Noveno. DEROGADO (Revisión contractual 2025-2027)

Artículo Transitorio Vigésimo. DEROGADO (Revisión contractual 2025-2027)

Artículo Transitorio Vigésimo Segundo. DEROGADO (Revisión contractual 2025-2027)

Artículo Transitorio Vigésimo Quinto. DEROGADO (Revisión contractual 2025-2027)

Artículo Transitorio Vigésimo Octavo. DEROGADO (Revisión contractual 2025-2027)

Artículo Transitorio Trigésimo Tercero. DEROGADO. Se agregó como parte de la cláusula 75. (Revisión contractual 2025-2027)

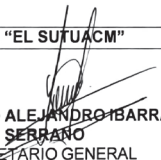
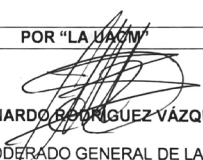

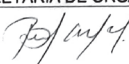
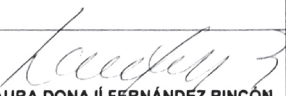
Artículo Transitorio Trigésimo Cuarto. DEROGADO (Revisión contractual 2025-2027)

Se adiciona un Artículo Transitorio quedando como el Artículo Transitorio Vigésimo Tercero.

TABULADOR ANEXO

Al Contrato Colectivo de Trabajo que celebran la Universidad Autónoma de la Ciudad de México y el Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México.

TABULADOR AUTORIZADO 2025				
NIVEL	SALARIO TABULAR	RECONOCIMIENTO MENSUAL BRUTO	ASIGNACIÓN ADICIONAL BRUTO	TOTAL MENSUAL BRUTO
29.5	\$33,942.00	\$32,053.00	-	\$65,995.00
85.7	\$33,942.00	-	\$11,542.00	\$45,484.00
85.6	\$33,942.00	-	\$9,491.00	\$43,433.00
20.5	\$32,112.00	-	\$289.00	\$32,401.00
20	\$27,910.00	-	\$949.00	\$28,859.00
18	\$16,880.00	-	\$574.00	\$17,454.00
16	\$8,679.00	-	0	\$8,679.00

POR "EL SUTUACM"	POR "LA UACM"
 C. SERGIO ALEJANDRO BARRA SERRANO SECRETARIO GENERAL	 C. LEONARDO RODRIGUEZ VAZQUEZ APODERADO GENERAL DE LA UNIVERSIDAD
 C. AMERICA GUADALUPE BARRA GOMEZ SECRETARIA DE ORGANIZACIÓN	
 C. BEATRIZ AVILEZ MORENTIN SECRETARIA DE ASUNTOS LABORALES	
 C. LAURA DONAJÍ FERNÁNDEZ RINCÓN SECRETARIA DE FINANZAS	



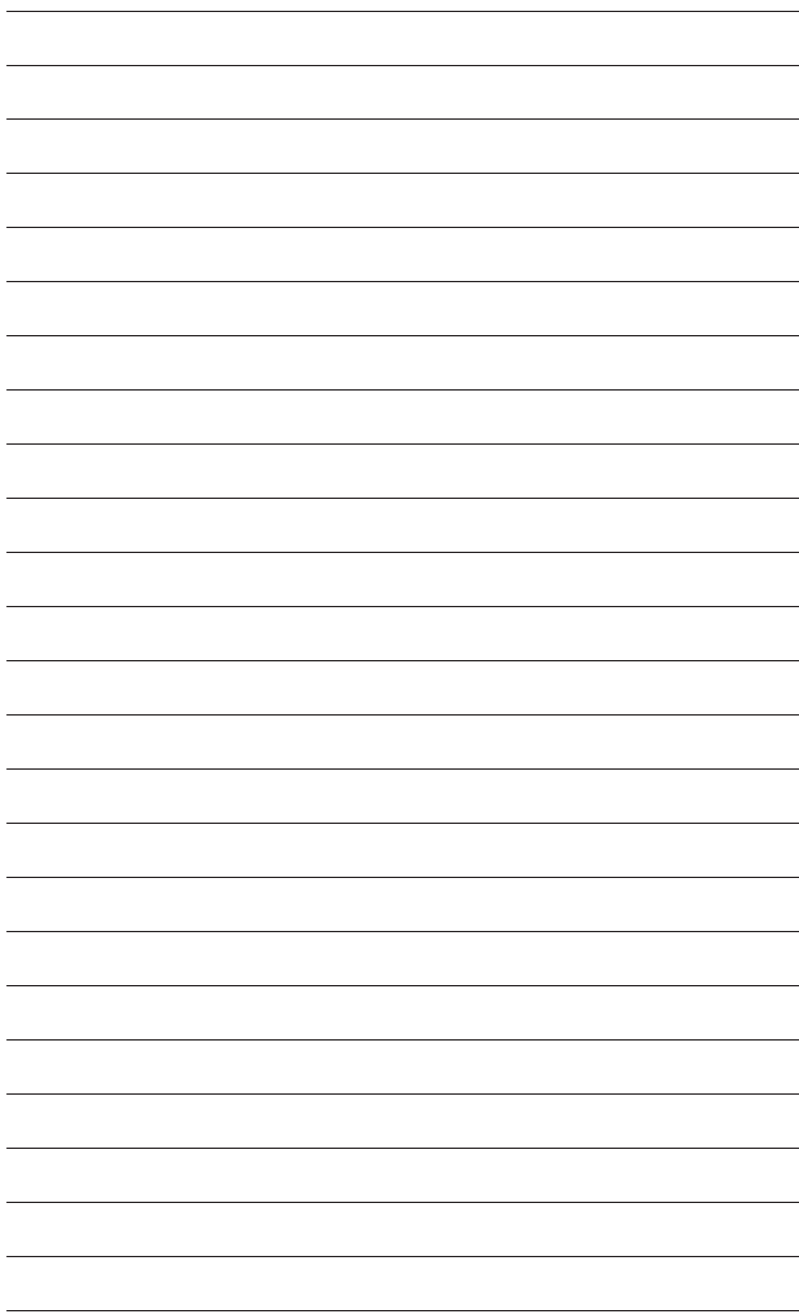
# Índice

<b>CAPÍTULO I.</b> ....	7
DISPOSICIONES GENERALES	
<b>CAPÍTULO II</b> .....	10
CLASIFICACIÓN DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES, INGRESO Y PROMOCIÓN	
<b>CAPÍTULO III.</b> .....	18
EVALUACIÓN DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES	
<b>CAPÍTULO IV.</b> .....	19
RESCISIÓN, SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO	
<b>CAPÍTULO V.</b> .....	20
CONDICIONES DE TRABAJO	
<b>CAPÍTULO VI.</b> .....	24
SALARIO Y PRESTACIONES	
<b>CAPÍTULO VII.</b> .....	37
PROGRAMA DE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN, ACTUALIZACIÓN Y ADIESTRAMIENTO	
<b>CAPÍTULO VIII.</b> .....	39
APOYOS A LA ACTIVIDAD ACADÉMICA Y AL TRABAJO DE CAMPO	
<b>CAPÍTULO IX.</b> .....	41
LICENCIAS Y PERMISOS	
<b>CAPÍTULO X.</b> .....	45
COMISIONES MIXTAS	

<b>CAPÍTULO XI.</b> ....	<b>47</b>
OBLIGACIONES DE LA TRABAJADORA Y EL TRABAJADOR	
<b>CAPÍTULO XIII.</b> ....	<b>51</b>
DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES	
<b>TRANSITORIOS</b> .....	<b>54</b>

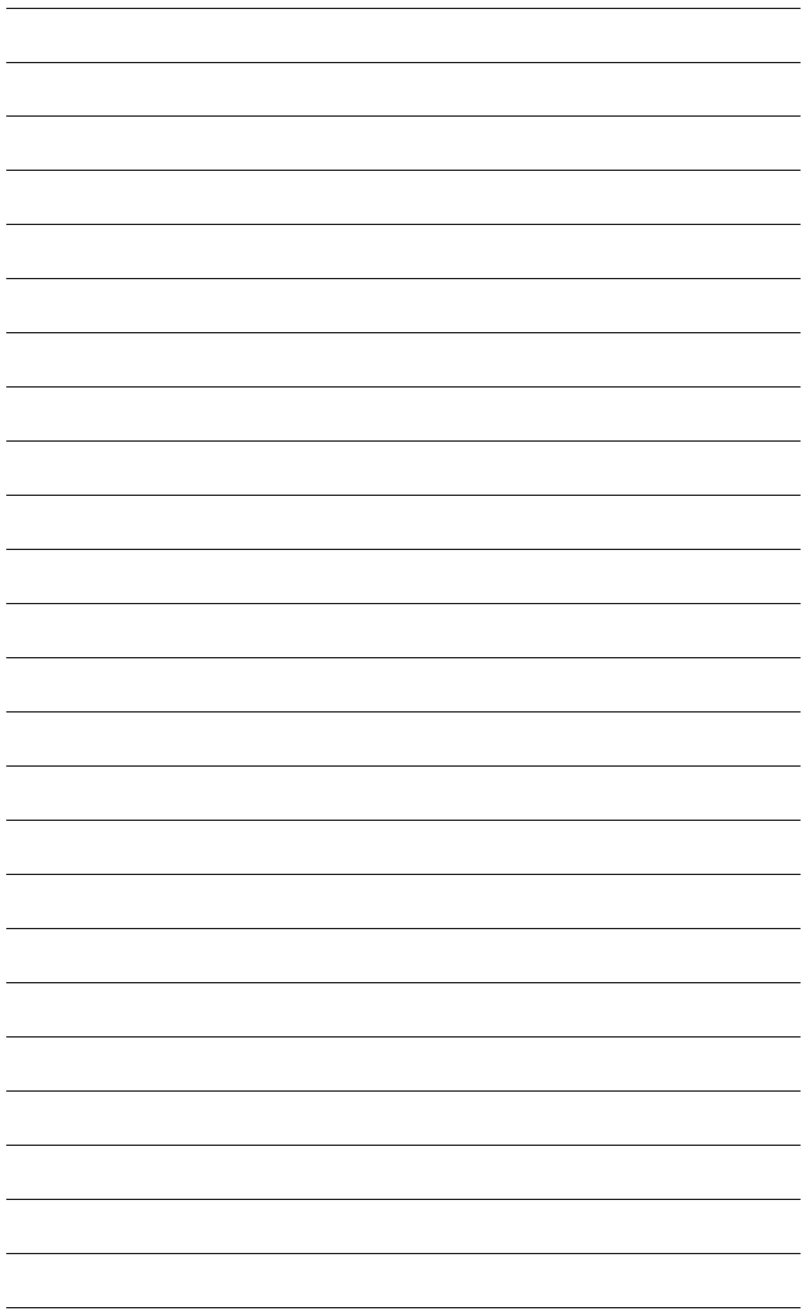


## This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.









UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE LA CIUDAD DE MÉXICO,  
Dr. García Diego 168, colonia Doctores,  
alcaldía Cuauhtémoc, c.p. 06720, Ciudad de México

Impreso en junio de 2025, en el taller de impresión  
de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México,  
San Lorenzo, 290, colonia Del Valle, alcaldía Benito Juárez,  
03100, Ciudad de México.  
El tiraje fue de 1500 ejemplares.



