JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE
RECIBIDO
31 ENE 2014
SECRETARIA GENERAL
Recibido 18:30 hrs
31/Enero/2014
Lic. Jorge Aceves Servin

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO
No. DE REGISTRO 035212

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD TECNOLOGICA DE JALISCO

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, QUE CELEBRAN, POR UNA PARTE, LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE JALISCO CON DOMICILIO EN LUÍS J. JIMÉNEZ # 577, COLONIA 1° DE MAYO, GUADALAJARA, JALISCO, REPRESENTADA POR SU RECTOR JOSÉ ANTONIO HERRERA LOMELÍ, FACULTADO LEGALMENTE PARA LA SUSCRIPCIÓN SEGÚN LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 14 DE SU LEY ORGÁNICA Y POR LA OTRA, EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE JALISCO, CON NUMERO DE REGISTRO 1575, DEL LIBRO OBRERO 7 DE FECHA 24 DE ENERO DEL 2006 Y CON DOMICILIO EN LA CALLE PEDRO ANDRADE # 4715-A EN LA COLONIA 5 DE MAYO 2DA. SECCIÓN, GUADALAJARA, JALISCO, REPRESENTADA POR SU SECRETARIO GENERAL, RICARDO NÁPOLES ZEPEDA; QUIENES EN LO SUCESIVO SERÁN DESIGNADOS COMO "LA UTJ" O "LA UNIVERSIDAD" Y "EL SINDICATO" O "STUTJ" RESPECTIVAMENTE Y AL CUAL QUEDAN SUJETOS, EN CUMPLIMIENTO A LO DISPUESTO POR EL TÍTULO SÉPTIMO, CAPÍTULO III DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN VIGOR.

Para los efectos del presente Contrato Colectivo de Trabajo, se entenderá por:
"Ley", a la Ley Federal del Trabajo.
"Ley Orgánica", a la Ley Orgánica de la Universidad Tecnológica de Jalisco publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 08 de mayo de 1999.
"LIPPA", A los lineamientos que establecen los requisitos y condiciones que deben reunir el personal académico que imparte planes y programas de estudio en educación superior tecnológica.
"Universidad" o "UTJ", a la Universidad Tecnológica de Jalisco
"Rector", al titular de la administración de la "Universidad" según decreto de creación.
"Sindicato" o "STUTJ", el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Tecnológica de Jalisco.
"Contrato", al Contrato Colectivo de Trabajo.
"Trabajador Académico", quien bajo la responsabilidad de la Universidad ejerce funciones y realizan actividades de docencia, investigación, difusión, extensión de la cultura y vinculación, realiza estudios o presta servicios tecnológicos, organiza investigaciones sobre problemas de interés regional, estatal, nacional e internacional, desarrolla actividades orientadas a extender los beneficios de la ciencia, la técnica y la cultura, así como participa en la coordinación de las actividades mencionadas y aquellas otras que las autoridades respectivas les encomiende, de acuerdo con los planes y programas oficialmente establecidos.
"Trabajador Administrativo", quien desempeñe las tareas que no se encuentren asignadas al trabajador académico.
"Personal de confianza", todo aquel que realiza funciones de dirección, vigilancia y fiscalización.

"Trabajador de tiempo completo", es aquel que cumple una jornada de trabajo de 8 horas la diurna, 7 horas la nocturna y 7 horas con 20 minutos la mixta.
"Sindicalizado o Trabajador Sindicalizado", trabajador de la Universidad Tecnológica de Jalisco afiliado al Sindicato de Trabajadores de la Universidad Tecnológica de Jalisco (STUTJ) con pleno uso de sus derechos y obligaciones.
"Comité Ejecutivo", órgano de representación del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Tecnológica de Jalisco (STUTJ).
"Consejo Directivo", órgano máximo de gobierno de la Universidad según decreto de creación.
"Ley de Seguridad Social", a la Ley del Seguro Social.
"Adscripción", acto o hecho de asignar a una persona al servicio de un puesto.
"Junta", a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Jalisco.
"Hora/semana/mes", unidad de medida del trabajo docente en los programas educativos y planes de estudio; equivale a una hora de clase a la semana, durante las cuatro semanas del mes.
"Usos y costumbres", se entiende como la práctica reiterada de una conducta del sistema que no sea contraria a la ley.
"Tabulador", es el documento que resume las categorías y/o niveles que comprende los tipos de plazas académicas, administrativas y manuales, y la remuneración que le corresponde, el cual es expedido por la Autoridad Competente, que adopta este Contrato, con las modalidades y alcances que en el mismo se establecen.

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

CLÁUSULA 1.- El presente Contrato Colectivo de Trabajo se celebra por tiempo indeterminado y es de observancia obligatoria para los trabajadores, el Sindicato y la Universidad Tecnológica de Jalisco. Quedan comprendidos en éste contrato, el personal académico, administrativo y de apoyo técnico. Queda excluido el personal de confianza.

CLÁUSULA 2.- La Universidad Tecnológica de Jalisco reconoce al SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE JALISCO (STUTJ) como el SINDICATO TITULAR de esta institución y se obliga a tratar con él los problemas colectivos que se deriven de la relación laboral con sus agremiados.

CLÁUSULA 3.- Las relaciones laborales entre la Universidad Tecnológica de Jalisco con el personal se regirán por:
I. La Ley Federal del Trabajo;
II. La Ley Orgánica de la Universidad Tecnológica de Jalisco
III. El presente Contrato Colectivo de trabajo
IV. El Contrato Individual de Trabajo; y
V. Los Reglamentos y la Normatividad que de ellos se deriven.
Lo no previsto en los mencionados ordenamientos, se resolverá por analogía, a la jurisprudencia, los principios generales del derecho, los de la justicia social, la equidad, el uso y la costumbre.

CLÁUSULA 4.- El Sindicato y la Universidad acreditarán, por escrito a sus representantes legales.

CLÁUSULA 5.- Las condiciones específicas de la prestación de los servicios serán fijadas en el Reglamento Interior de Trabajo que será formulado y acordado entre la UTJ y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Tecnológica de Jalisco (STUTJ), el cual no podrá contener normas contrarias a las leyes enumeradas en la Cláusula 3 de este Contrato.

CLÁUSULA 6.- El presente Contrato se revisará cada año en lo relativo a salarios y cada 2 años a solicitud de cualquiera de las partes en los casos siguientes:
I. Para subsanar omisiones;
II. Para precisar la interpretación de su contenido;
III. Cuando sus disposiciones contraríen a la Ley Federal del Trabajo o a la Ley del Seguro Social, en virtud de reformas, adiciones o derogaciones o cuando surjan nuevas disposiciones que hagan indispensable su inclusión en este Contrato;
IV. En los casos señalados en la Ley Federal del Trabajo.

La solicitud de revisión de este Contrato se formulará por escrito, por lo menos con 60 (sesenta) días de anticipación a su vencimiento, integrándose, en un plazo de 30 (treinta) días una Comisión negociadora, para analizar dicha solicitud y proceder a la revisión del documento.
La revisión relativa a salario se llevará a cabo tomando como base el incremento salarial aprobado por las autoridades correspondientes.
La revisión de éste Contrato, será el 1º primero de marzo de cada año en lo relativo al salario y de cada dos años en lo relativo a lo contractual.

CLÁUSULA 7.- Los asuntos de interés individual podrán ser tratados, a elección del interesado, por medio del Sindicato ante las autoridades de la UTJ o directamente por el interesado ante las autoridades correspondientes.

CLÁUSULA 8.- Todas las disposiciones que sean contrarias a lo establecido en este Contrato Colectivo de Trabajo y a la Ley Federal del Trabajo no producirán efecto alguno en perjuicio de los trabajadores y del Sindicato.

CAPÍTULO II
DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD

CLÁUSULA 9.- Para el cumplimiento de sus objetivos la UTJ contará con el siguiente personal:
Académico;
Administrativo; y
Técnico de apoyo.
El personal académico, se clasifica en Profesor de Tiempo Completo y Profesor de Asignatura.
El personal académico de acuerdo con la duración de sus funciones se divide en Personal académico por tiempo determinado y por tiempo indeterminado.

CLÁUSULA 10.- El personal académico será el contratado por la UTJ para el desarrollo de las funciones sustantivas de docencia, investigación, vinculación y difusión, en los términos de las normas y disposiciones legales y reglamentarias y de los planes y programas académicos que se aprueben.

CLÁUSULA 11.- El personal administrativo será contratado por la UTJ para desempeñar las tareas que no se encuentren asignadas al personal académico.

CLÁUSULA 12.- Será personal técnico el contratado por la Universidad para realizar actividades de apoyo específicas que posibiliten, faciliten y complemente la realización de las funciones académicas.

CLÁUSULA 13.- El personal académico de la UTJ deberá ingresar exclusivamente mediante el procedimiento y previo cumplimiento de los requisitos previstos en el Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico.
El sindicato contará con dos representantes en la Comisión Dictaminadora del LIPPA, mismos que serán elegidos por el Rector a través de dos ternas presentadas por el Sindicato para su elección.

CLÁUSULA 14.- Los trabajadores de la UTJ se clasifican de acuerdo a la duración de sus funciones:
De confianza;
De tiempo indeterminado; y
De tiempo determinado (eventual).

CLÁUSULA 15.- La contratación de personal administrativo por tiempo determinado se hará para cubrir licencias, faltas imprevistas de los trabajadores a sus labores, necesidades especiales que excedan el flujo normal de trabajo, vacaciones de los trabajadores en periodos distintos, permisos, castigos disciplinarios, incapacidades, para cubrir puestos de nueva creación que tengan carácter temporal, y las demás establecidas en la Ley.

CLÁUSULA 16.- La relación laboral entre la UTJ y los trabajadores se acreditará con el nombramiento o contrato expedido por el representante legal de la Universidad de conformidad con lo establecido en el artículo 14, fracción XIII de la ley Orgánica y demás disposiciones vigentes.

CLÁUSULA 17.- Las plazas de nueva creación y vacantes, académicos, administrativos y técnicos de apoyo que existan en la UTJ, serán ocupadas preferentemente por los trabajadores sindicalizados que cumplan los requisitos previstos en las disposiciones internas (LIPPA) y por la aprobación de la Comisión Mixta de Escalafón; en los casos de las plazas de nueva creación y vacantes estos podrán ser propuestos por el sindicato.

El sindicato deberá presentar la propuesta en un término no mayor a 15 (quince) días, y en caso de no hacerlo la UTJ podrá hacerlo en su lugar, para tal efecto se compromete a dar aviso al sindicato en forma inmediata sobre las vacantes o creación de nuevas plazas.

CAPÍTULO III
DE LOS REQUISITOS DE ADMISIÓN DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS

CLÁUSULA 18.- Para ser admitido como trabajador de la UTJ, deberán llenarse los siguientes requisitos:
I. Presentar solicitud de empleo debidamente requisitada;
II. Tener por lo menos 18 años cumplidos;
III. Ser de nacionalidad mexicana, salvo el caso establecido por el artículo 7 de la Ley, para la sustitución de mexicanos por extranjeros;
IV. No haber sido cesado como trabajador de la UTJ por alguna de las causas señaladas en el artículo 47 de la Ley;
V. Tener la escolaridad, los conocimientos y aptitudes que requiera el puesto y demás requisitos que la Universidad señale;
VI. No tener ningún otro impedimento previsto por las leyes aplicables; y
VII. No encontrarse inhabilitado para ejercer cualquier cargo en el servicio público.

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

CLÁUSULA 19.- La relación de trabajo quedará sin efecto, y sin responsabilidad para la UTJ, en los siguientes casos:
I. Cuando el trabajador proporcione documentos y/o datos falsos;
II. Cuando el trabajador no se presente a tomar posesión del empleo conferido en un plazo de cuatro días a partir de su vigencia, salvo causa justificada.

CLÁUSULA 20.- La UTJ podrá suspender los efectos de la relación de trabajo, sin que signifique la rescisión del mismo, en los casos señalados en los artículos 42, 43, 44 y 45 de la Ley, además de los siguientes casos:
I. El desempeño de cargos de elección popular directa o indirecta;
II. La designación del trabajador como representante ante los Organismos Estatales, Tribunal de Arbitraje y Juntas Locales o Federales, en su caso, Comisión Nacional de Salarios Mínimos y otras semejantes; y
III. Todas las demás que establezca la legislación vigente.

CLÁUSULA 21.- Son causas de terminación de la relación individual de trabajo para los trabajadores, sin responsabilidad para la UTJ, además de las consignadas en los artículos 53 y 54 de la Ley Federal del Trabajo, las siguientes:
I. El mutuo consentimiento de las partes;
II. La renuncia escrita del trabajador;
III. La muerte del trabajador;
IV. La conclusión de la obra determinada que dio origen a la relación de trabajo;
V. La terminación de las causas que dieron origen al establecimiento de la relación de trabajo por tiempo determinado;
VI. La incapacidad total permanente del trabajador, física o mental, que le impida el desempeño de sus labores. Esta incapacidad deberá ser dictaminada por médico del IMSS. En este caso el trabajador afectado tendrá derecho a que se le paguen tres meses de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo

162 de la Ley, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes.

CLÁUSULA 22.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para la UTJ y, por lo tanto, podrá ser separado o despedido de sus labores el trabajador en los siguientes casos:

I. Por presentar el trabajador certificados falsos o referencias en las que se atribuya capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efectos después de 30 (treinta) días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Por incurrir el trabajador durante sus labores en faltas de probidad o de honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos en contra del personal directivo y funcionarios de la UTJ, o en contra de clientes y proveedores de la UTJ, contra los alumnos o compañeros de trabajo dentro o fuera de las horas de servicios o dentro de las instalaciones, independientemente de la sanción que le corresponda si constituye un delito, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros cualesquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

IV. Por ocasionar el trabajador intencionalmente daños a las instalaciones, obras, libros, maquinaria, instrumentos, materias primas o demás objetos relacionados con el trabajo; o por sustraer sin autorización libros, documentos, registros, archivos, equipo, herramienta o cualquier objeto propiedad de la UTJ;

V. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VI. Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia inexcusables la seguridad de los laboratorios, bibliotecas, talleres, oficinas o dependencias de la UTJ, o la seguridad de las personas que allí se encuentren;

VII. Por cometer actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual en las instalaciones de la UTJ;

VIII. Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviese conocimiento con motivo de su trabajo cuya divulgación cause perjuicio considerable a la UTJ;

IX. Por faltar a sus labores sin causa justificada o sin permiso, más de 3 (tres) días en un periodo de 30 (treinta) días. En el caso de los profesores de asignatura, se estimará que el trabajador ha incurrido en esta causal, cuando deje de impartir más del 10% (diez por ciento) de las horas aula de clase que le correspondan en el mencionado lapso de 30 (treinta) días

X. Por desobedecer el trabajador reiterada e injustificadamente las órdenes que reciba de sus jefes o titulares de la dependencia, siempre que se trate del trabajo contratado;

XI. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados en los reglamentos o manuales correspondientes para evitar accidentes o enfermedades;

XII. Por concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá de poner el hecho en conocimiento de sus jefes o titulares de la dependencia y presentar la prescripción suscrita por el médico;

igualmente por poseer, introducir o facilitar la introducción a las instalaciones de la UTJ de narcóticos o drogas enervantes;
XIII. Por sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión con motivo de un delito, que impida el cumplimiento de la relación de trabajo;
XIV. Por solicitar o aceptar obsequios, recompensas o préstamos a las personas con quien trata el trabajador asuntos oficiales, sean o no, consecuencia de éstos;
XV. Por realizar el trabajador gestiones propias o mediante interpósita persona, en favor de terceros en asuntos que comprometan a la dependencia en que preste sus servicios;
XVI. Por abandono o ausencia de sus labores dentro de la jornada de trabajo, sin autorización de sus superiores y antes de la hora de salida reglamentaria, aun cuando regrese para registrar su salida;
XVII. Por dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la UTJ;
XVIII. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere; y
XIX. En los demás casos previstos en la Ley del Trabajo.

CLÁUSULA 23.- El trabajador podrá rescindir la relación de trabajo sin responsabilidad para el mismo, cuando la UTJ incurra en las causales previstas en el artículo 51 de la Ley.

CLÁUSULA 24.- La UTJ, antes de imponer sanción alguna al trabajador deberá agotar el siguiente procedimiento de investigación que indistintamente podrá ser tramitado por el Abogado General o el representante expresamente facultado:
I. La UTJ citará por escrito al trabajador implicado y al representante del Sindicato, con no menos de dos días hábiles de anticipación, a una audiencia de investigación administrativa. En dicho citatorio se especificarán los hechos que se le imputan al trabajador implicado, así como el lugar, fecha y hora en que se llevará a cabo la audiencia.

II. La audiencia de investigación administrativa será presidida por el Abogado General o el representante de la UTJ expresamente facultado y podrán participar en la misma el trabajador implicado y el representante del Sindicato, sin que pueda diferirse, suspenderse o interrumpirse por la inasistencia de cualquiera de ellos o de ambos, sin causa justificada.

III. En la misma audiencia, el trabajador implicado y el representante del Sindicato podrán declarar, alegar y ofrecer las pruebas pertinentes en relación con las imputaciones; así mismo, se exhibirán y desahogarán, en su caso, tanto las pruebas de cargo como las de descargo.

IV. Todo el procedimiento previo de investigación concluirá en esa única audiencia, que tampoco podrá ser interrumpida, suspendida o diferida por inasistencia de testigos o por imposibilidad del desahogo oportuno de otras pruebas. De esta audiencia deberá levantarse un acta circunstanciada que deberá ser firmada por quienes participaron en ella y, según el caso, se asentarán las razones de la falta de firmas.

V. Levantada el acta, quien haya presidido la audiencia turnará el expediente al Rector, quien resolverá lo conducente.

VI. Tanto la investigación como, en su caso, deberán llevarse a cabo dentro del plazo de 30 (treinta) días naturales contado a partir de que la UTJ tenga conocimiento de los hechos imputados al trabajador implicado.

El presente procedimiento se aplicará para las sanciones señaladas en la cláusula 102 del presente contrato, a excepción de la rescisión de la relación laboral conforme al artículo 47 de la Ley.

CLÁUSULA 25.- El trabajador que sea su deseo separarse de su cargo de forma voluntaria deberá acordarlo con la UTJ en un término no mayor de 3 (tres) días hábiles; la UTJ se obliga a pagar en un término no mayor de 15(quince) días naturales el finiquito correspondiente, siempre y cuando presente sus constancias de no adeudo de los Departamentos de Recursos Materiales, Contabilidad, Recursos Humanos y Biblioteca.

CLÁUSULA 26.- Los titulares de los Departamentos a que se refiere la cláusula anterior, deberán expedir las constancias respectivas en un término máximo de 2 (dos) días hábiles, contadas a partir de la presentación de la solicitud.

CLÁUSULA 27.- A los trabajadores sindicalizados comisionados para cubrir una plaza de confianza se les suspenderán sus derechos y obligaciones sindicales, hasta el momento en que dejen de desempeñarse en dicha plaza, debiendo reubicárseles en los puestos que estaban desempeñando hasta antes del nombramiento, previo consentimiento del Comité Ejecutivo Sindical.

CAPÍTULO V
DE LA JORNADA DE TRABAJO

CLÁUSULA 28.- Se entiende por jornada el tiempo diario que el trabajador está a disposición de la UTJ para prestar su trabajo, de acuerdo con su contratación y la distribución de sus actividades.

CLÁUSULA 29.-La jornada de trabajo será de tiempo completo o tiempo parcial. La jornada de trabajo de tiempo completo puede ser diurna, mixta o nocturna, conforme a lo siguiente:

I. Diurna, la comprendida entre las seis y las veinte horas;
II. Nocturna, la comprendida entre las veinte y las seis horas; y
III. Mixta, la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues en caso contrario, se considerará como jornada nocturna.

CLÁUSULA 30.- Para los trabajadores de tiempo completo, la duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, totalizando cuarenta horas a la semana; siete la nocturna, totalizando treinta y cinco horas a la semana; y siete horas con veinte minutos la mixta, totalizando treinta y seis con cuarenta minutos a la semana.

CLÁUSULA 31.-El profesor de tiempo completo deberá distribuir sus 40 hrs. conforme a lo establecido en las políticas para lo operación y desarrollo y consolidación del sistema de Universidades Tecnológicas.

CLÁUSULA 32.- Los trabajadores de tiempo completo tendrán media hora diaria para comida, durante la cual podrán retirarse de su lugar de adscripción; la cual podrá ser opcional por el trabajador, siempre y cuando las condiciones académicas lo permitan y no se afecten las cargas académicas.

CLÁUSULA 33.- El trabajador que cumpla con su jornada laboral de acuerdo a la cláusula 29, disfrutará por lo menos de 2 (dos) días de descanso por semana con pago de sueldo íntegro.

CLÁUSULA 34.- Después de 5 (cinco) años de trabajo el profesor de asignatura podrá tener una carga mínima de 10 horas-clase a la semana, a los 7 (siete) años de trabajo el profesor de asignatura podrá tener una carga mínima de 15 horas clase a la semana, las cuales obtendrá a través de un concurso el cual deberá ser convocado cada cuatrimestre por la Comisión Correspondiente, el número de plazas estará en función de la disponibilidad de carga horaria y presupuestal del cuatrimestre previamente revisada y autorizada por la misma Comisión.

CLÁUSULA 35.- En caso de que sea necesaria la participación del trabajador fuera de su horario de trabajo, deberá acordarse anticipadamente con el trabajador y notificarle por escrito cual será la duración de la jornada de trabajo, de igual forma la Universidad se compromete a compensar el tiempo otorgado por parte del trabajador a la Universidad, de manera proporcional, en un lapso no mayor a 30 (treinta) días naturales.

CLÁUSULA 36.- El horario de labores de los trabajadores académicos será establecido según las necesidades de la UTJ, que podrá variar de un ciclo escolar a otro y podrá ser discontinuo conforme a las mismas necesidades de la UTJ, previo consentimiento por escrito, del trabajador, cuando sea de tiempo completo. El titular del área correspondiente comunicará al personal el horario de labores 10 (diez) días hábiles antes del inicio de clases de cada ciclo escolar, con el fin de que dicho personal proponga las modificaciones que considere pertinentes. Una vez que el responsable atienda las observaciones de los trabajadores académicos, observaciones que deberán efectuarse dentro de los 5 (cinco) días siguientes, el horario que se fije será definitivo por todo el ciclo escolar.

CLÁUSULA 37.- El horario de labores del personal se establecerá de acuerdo con las necesidades de programación de los planes de estudio de las carreras que ofrece la UTJ.

CLÁUSULA 38.- El Departamento de Recursos Humanos establecerá el sistema de control de asistencia que considere más idóneo, dependiendo de la naturaleza del servicio a cargo de cada área. Los trabajadores estarán obligados a registrar su ingreso y su salida del trabajo utilizando dicho sistema. En caso de generarse alguna incidencia (retardo o falta o carencia de registro) por parte del trabajador, el departamento de recursos humanos notificará por escrito al responsable de cada área, quien deberá informar al trabajador

inmediatamente otorgándole a éste tres días hábiles a partir de su notificación para entregar la justificación de la incidencia de nómina generada.
En general, se establecerán mecanismos que fomenten y estimulen la puntualidad y asistencia, así como el reconocimiento al cumplimiento de las labores asignadas.
En el caso de los trabajadores de jornada discontinua registrarán su entrada cada vez que reinicien su actividad.

CLÁUSULA 39.- El personal deberá asistir puntualmente a sus labores en los términos de su nombramiento o contrato, concediéndoseles únicamente 10 (diez) minutos de tolerancia. De los 11 (once) a los 20 (veinte) minutos se considera retardo. Después de este lapso y siempre y cuando se dé un caso de fuerza mayor, fortuita o cualquier otra que no dependa del trabajador, será opcional para el Jefe inmediato permitir o no el ingreso del trabajador a sus labores y computar el día como asistencia o inasistencia, según el caso.

CLÁUSULA 40.- Cuando el trabajador omita registrar el inicio o conclusión de su jornada, la omisión será considerada como inasistencia para todos los efectos legales procedentes, a menos que se acredite que la omisión sea por causas imputables a la UTJ o la justifique su superior inmediato.

CLÁUSULA 41.- La Dirección de Administración y Finanzas, a través del Departamento de Recursos Humanos, analizará los reportes de puntualidad y asistencia y determinará en el caso de las faltas y retardos los descuentos correspondientes que se aplicarán dentro de las 2 (dos) quincenas siguientes a la quincena en que tuvieron lugar, de acuerdo al reporte generado por el superior inmediato del trabajador.

CLAUSULA 42.- Tratándose de imponderables, caso fortuito o fuerza mayor, el trabajador podrá justificar su ausencia dentro de las 24 horas hábiles siguiente de ocurrido el hecho.
En caso de que el trabajador falte a la verdad en tal situación, se iniciaré el proceso de investigación para aplicar en su caso la sanción correspondiente.

CAPÍTULO VI
DEL SALARIO

CLÁUSULA 43.-Salario es la retribución que la Universidad debe pagar al trabajador por sus servicios. Los salarios para los trabajadores de la UTJ serán uniformes para cada nivel de su categoría o puesto de conformidad con lo previsto en el tabulador que para ese efecto autorice la Coordinación General de Universidades Tecnológicas, el cual adopta este Contrato con las modalidades y alcances que en el mismo se establecen. Es decir, que a trabajo igual desempeñado en puesto o plaza, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, corresponderá un salario también igual.

CLÁUSULA 44.-Las partes convienen expresamente que no es violatorio del principio de igualdad de salarios la fijación de salarios distintos para trabajo igual si éste corresponde a diferentes categorías académicas.

CLÁUSULA 45.-El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, primas, prestaciones en especie y, en general, cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.

CLÁUSULA 46.-El salario de los profesores de asignatura será de tipo variable y éste se determinará de acuerdo a las horas/semana/mes que les sean asignadas. Estos invariablemente serán contratados conforme al procedimiento establecido en el LIPPA.

CLÁUSULA 47.- Los pagos se harán en el lugar en que los trabajadores presten sus servicios y se efectuarán en cheque de la UTJ o mediante el mecanismo más eficaz y seguro que la banca comercial proporcione, a más tardar los días 14 (catorce) y penúltimo de cada mes. Cuando el día de pago sea inhábil, deberá efectuarse el día hábil inmediato anterior. El pago deberá efectuarse oportunamente de manera que los trabajadores estén en condiciones de recibir su salario el mismo día de pago y dentro de la jornada de trabajo.

CLÁUSULA 48.- Las retenciones, descuentos o deducciones en los salarios de los trabajadores sólo se podrán practicar en los casos siguientes:

I. Cuando el trabajador contraiga deudas con la UTJ por concepto de pagos realizados por exceso, errores en nómina, pérdidas o averías al mobiliario o equipo bajo su resguardo, o al patrimonio de la UTJ, si esto ocurre por negligencia del trabajador;

II. Por concepto de impuesto sobre el producto del trabajo relacionado con el sueldo;

III. Pagos de cuotas al IMSS;

IV. Cuotas sindicales, debidamente notificadas por el Sindicato a la Universidad, siempre que exista la afiliación del trabajador;

V. Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad judicial;

VI. Descuentos por faltas de asistencia injustificadas o retardos en los términos previstos en el presente Contrato Colectivo de Trabajo;

VII. Cuando por acuerdo del Sindicato y trabajador y previa petición del Sindicato solicite la retención, vía nómina, para cualquier adquisición de bienes o servicios; y

VIII. Los demás descuentos previstos y autorizados por la Ley.

CLÁUSULA 49.- La cantidad descontable en ningún caso podrá ser mayor del 30% (treinta por ciento) de la diferencia que exista entre el salario mensual percibido y el salario mínimo que corresponda, con excepción de las cuotas de seguridad social y aquellas que fije la autoridad judicial, y establezca la ley.

CLÁUSULA 50.- Cuando un trabajador falte injustificadamente a sus labores y estos días le hayan sido cubiertos como si los hubiese trabajado, los responsables de las áreas correspondientes, por conducto del Departamento de Recursos Humanos, aplicarán las medidas necesarias para el efecto de que dichos pagos se deduzcan del salario del trabajador en un plazo no mayor de un mes.

CLÁUSULA 51.- Es nula la cesión de los salarios en favor de terceras personas, cualquiera que sea el nombre o forma que se le dé.

CAPÍTULO VII
DÍAS DE DESCANSO Y VACACIONES

CLÁUSULA 52.-Son días de descanso obligatorio los siguientes: 1o. de enero; primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero; tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo; 1o. de mayo; 16 de septiembre; tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre; 1o. de diciembre de cada seis años cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; 25 de diciembre, y el que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.
Además de los días de descanso obligatorios establecidos en la Ley, la autoridad educativa del Estado, dará a conocer en su Calendario Oficial los demás días de descanso, que no se encuentran incluidos en el párrafo anterior.

CLÁUSULA 53.-El trabajador tiene derecho, con pago de salario íntegro, a 20 (veinte) días hábiles de vacaciones anuales, de acuerdo al Calendario Escolar de la UTJ, las cuales son irrenunciables y no acumulativas.

A partir del sexto mes de servicios cumplidos, los trabajadores de nuevo ingreso podrán disfrutar de la parte proporcional de las vacaciones que les corresponda.

Los profesores de asignatura y personal técnico gozarán de dicho derecho de la siguiente manera: dentro del periodo del cuatrimestre Enero-Abril 5 (cinco) días (correspondiendo a la Semana Santa), del cuatrimestre Mayo-Agosto 5 (cinco) días, los cuales se disfrutaran en la última semana del mes de julio, en el entendido de que dicha semana no debe de abarcar días del siguiente mes, en dicho caso las vacaciones corresponderán a la semana inmediata anterior; y en el cuatrimestre Septiembre-Diciembre 10 (diez) días (correspondiente al periodo navideño de acuerdo a calendario escolar).

CLÁUSULA 54.- Cuando un trabajador no pudiere hacer uso de las vacaciones en los períodos señalados por necesidades del servicio, disfrutará de ellas durante los 45 (cuarenta y cinco) días siguientes a la fecha en que haya desaparecido la causa que impidiere el disfrute de ese descanso, notificando con 10 (diez) días de anticipación, por escrito, al jefe inmediato, pero en ningún caso tendrá derecho al pago de las mismas.

CLÁUSULA 55.- Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

CLÁUSULA 56.- El trabajador no gozará del período de vacaciones completo cuando se le haya otorgado licencia sin goce de sueldo, sino en forma proporcional a los días efectivos de trabajo.

CLÁUSULA 57.- Al trabajador con derecho a vacaciones se le cubrirá una prima vacacional de 24 (veinticuatro) días de sueldo base, pagaderos al final de cada cuatrimestre repartidos en tres exhibiciones, una por cuatrimestre. En el caso de los profesores de asignatura, la prima vacacional se cubrirá de manera proporcional en el pago de la hora/semana/mes, con base al salario nominal

CLÁUSULA 58.-La trabajadora que durante el periodo de vacaciones o días de asueto este incapacitada por ingravidez o licencia por maternidad tendrá derecho a que se le repongan los días festivos y de vacaciones que no disfrutó una vez concluida la incapacidad.

CLÁUSULA 59.- El trabajador tendrá derecho a descansar el día de su cumpleaños.

CAPÍTULO VIII
DEL AGUINALDO

CLÁUSULA 60.- Aguinaldo es la prestación económica anual que se otorga al trabajador que preste sus servicios a la UTJ.

CLÁUSULA 61. Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual de 50 (cincuenta) días, sobre sueldo percibido durante el tiempo laborado, pagadero en una sola exhibición, a más tardar el día 15 de diciembre del año que corresponda, y el mismo estará comprendido en el presupuesto de egresos, el cual preverá la forma de pagarlo. En el caso de los profesores de asignatura, el aguinaldo se cubrirá de manera proporcional en el pago de la hora/semana/mes.

El aguinaldo se cubrirá proporcionalmente tomando en cuenta las faltas de asistencia injustificadas, licencias sin goce de sueldo y días no laborados por sanciones impuestas.

CLÁUSULA 62.- Los trabajadores que hayan prestado sus servicios por un lapso menor a un año calendario tendrán derecho a que se le pague la parte proporcional de aguinaldo, conforme a los días efectivamente laborados.

CLÁUSULA 63.- Cuando concluya la relación de trabajo antes de la fecha de pago del aguinaldo, la UTJ cubrirá al trabajador la parte proporcional correspondiente al tiempo laborado.

CAPITULO IX
DE LAS LICENCIAS

CLÁUSULA 64.- El Trabajador sindicalizado de la UTJ disfrutará de permisos y licencias con goce y sin goce de sueldo en los términos de este capítulo.

CLÁUSULA 65.- Cuando los trabajadores sindicalizados tengan que desempeñar comisión de representación del Estado o de elección popular incompatible con su trabajo, la Entidad Pública les concederá el permiso o licencia necesaria sin goce de sueldo y sin perder sus derechos escalafonarios y de antigüedad, por todo el lapso que el interesado esté en el desempeño correspondiente de dicho encargo.

CLÁUSULA 66.- El trabajador sindicalizado que contraiga nupcias, tendrá derecho a una licencia con goce de sueldo por 5 (cinco) días hábiles, debiendo acreditar este hecho con el acta de registro civil correspondiente, en un periodo no mayor a treinta días naturales.

CLÁUSULA 67.- La UTJ concederá al trabajador sindicalizado 5 (cinco) días hábiles con goce de sueldo, por el nacimiento de un hijo, debiendo notificar a su superior inmediato, inclusive vía telefónica el primer día de ausencia y presentar el acta de nacimiento o registro del hospital, al reincorporarse a sus actividades.

CLÁUSULA 68.- La UTJ proporcionará a la trabajadora sindicalizada en estado de gravidez, licencia por 90 (noventa días), tomando 42 (cuarenta y dos) días antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y, 48 (cuarenta y ocho) días más, después del mismo, para ello deberá presentar la incapacidad médica expedida a su favor por el IMSS.

CLÁUSULA 69.- Las madres trabajadoras, durante el período de lactancia se les reducirá una hora su jornada laboral hasta por el término máximo de 6 (seis) meses para alimentar a sus hijos, pudiendo ser al inicio o al final de la jornada previo acuerdo con el jefe inmediato.

CLÁUSULA 70.- La UTJ concederá al trabajador sindicalizado 5 (cinco) días hábiles con goce de sueldo, con motivo de la muerte de padres, hijos hermanos, abuelos, cónyuge o concubino (a), debiendo notificar a su superior inmediato, inclusive vía telefónica el primer día de ausencia, y presentar el acta de defunción correspondiente, al reincorporarse a sus actividades, para que el tramite tenga validez deberá formalizarse por mediación del Sindicato.

CLÁUSULA 71.-La Universidad, previo estudio del caso del trabajador concederá permiso o licencia sin goce de sueldo a sus trabajadores sindicalizados que lo soliciten hasta por:

I. 60 (sesenta) días por cada año calendario, siempre que el solicitante tuviere por lo menos un año de antigüedad en el servicio.
II. 30 (treinta) días, cuando éstos tengan por lo menos 6 (seis) meses de antigüedad en el servicio.
Por cuestiones de carácter académico afín a la Universidad se podrá otorgar hasta por:

III. 365 (trescientos sesenta y cinco) días por cada año calendario, siempre que el solicitante tuviere por lo menos cinco años de antigüedad en el servicio.
IV. 180 (ciento ochenta) días por cada año calendario, siempre que el solicitante tuviere por lo menos cinco años de antigüedad en el servicio.
V. 120 (ciento veinte) días por cada año calendario, siempre que el solicitante tuviere por lo menos dos años de antigüedad en el servicio.

Para que los permisos o licencias se tramiten en los dos primeros supuestos es requisito presentar la solicitud por escrito a la Universidad con 8 (ocho) días hábiles anteriores a la fecha y en cuestiones académicas con 30 días naturales de anticipación en que debe empezar a surtir sus efectos el mismo y no ausentarse hasta que no se conceda.

CAPÍTULO X
PRESTACIONES SOCIOECONÓMICAS

CLÁUSULA 72.- La Universidad entregará mensualmente a cada trabajador sindicalizado, por concepto de despensa la cantidad de $621.00 (seiscientos veintiuno pesos 00/100

M.N), en efectivo o vales de despensa, lo que podrá incrementarse anualmente siempre y cuando exista la suficiencia presupuestal.

Para el personal de asignatura una cantidad proporcional a las hora/semana/mes que imparta, en efectivo o en vales de despensa.

CLÁUSULA 73.- Con objeto de que los trabajadores sindicalizados se encuentren en condiciones de enriquecer y actualizar sus conocimientos en las áreas académicas que les correspondan, la Universidad otorgará a todos y cada uno de los miembros del personal académico de tiempo completo, por concepto de material didáctico, la cantidad de $465.00 (cuatrocientos sesenta y cinco pesos 00/100 mensuales o la parte proporcional que le corresponda, si es de tres cuartos o medio tiempo o de asignatura.

CLÁUSULA 74.- La Universidad proporcionará una ayuda económica que establece la Coordinación General de Universidades Tecnológicas a las trabajadoras sindicalizadas que den a luz, una canastilla, que será entregada mediante la presentación de la constancia médica que acredite el nacimiento del menor, por la cantidad de $1600.00 (mil seiscientos pesos 00/100 m.n.).

CLÁUSULA 75.- La Universidad entregará a la madre trabajadora sindicalizada o padres viudos o divorciados quienes tengan la patria potestad y custodia, sin exceder de dos hijos menores de seis años y mayores de cuarenta y tres días, la cantidad de $588.00 (quinientos ochenta y ocho pesos 00/100 m.n.) mensuales por concepto de guardería.

Para poder otorgar este derecho deberá presentar constancia expedida por la guardería debidamente firmada y sellada a la que asiste el niño, debiendo contener el importe mensual a pagar.

El derecho establecido en la presente cláusula, queda sujeto a la disponibilidad presupuestal del gobierno federal en el año fiscal correspondiente.

CLÁUSULA 77.- La UTJ entregará a los Trabajadores sindicalizados una ayuda económica que establece la Coordinación General de Universidades Tecnológica hasta por la cantidad de $2,000.00 (dos mil pesos 00/100 m.n.) para la adquisición de lentes, previa presentación de la constancia donde se acredite la necesidad de los mismos.

El derecho establecido en la presente cláusula, queda sujeto a la disponibilidad presupuestal del gobierno federal en el año fiscal correspondiente.

CLÁUSULA 78.- La UTJ entregará a los Trabajadores sindicalizados una ayuda económica hasta por la cantidad de $500.00 (quinientos pesos 00/100 m.n.) para ayuda de útiles escolares, por cada uno de los hijos del trabajador que acredite su nivel de estancia escolar vigente (nivel básico).

CLÁUSULA 79.- En caso de fallecimiento del trabajador la UTJ, otorgará a sus deudos la cantidad $4,000.00 (cuatro mil pesos 00/100 M.N) para ayuda de gastos de sepelio.

El derecho establecido en la presente clausula, queda sujeto a la disponibilidad presupuestal del Gobierno Federal en el año fiscal correspondiente.

CLÁUSULA 80.- La UTJ otorgará a los trabajadores sindicalizados la cantidad de $3,000.00 (tres mil pesos 00/100 m.n.) como ayuda para la adquisición de aparatos ortopédicos, auditivos y silla de ruedas, para lo cual el trabajador deberá de presentar constancia y/o prescripción médica expedida por el IMSS.

El derecho establecido en la presente cláusula, queda sujeto a la disponibilidad presupuestal del gobierno federal en el año fiscal correspondiente.

CLÁUSULA 81.- Cuando un trabajador sindicalizado en activo cumpla su quinto año de antigüedad efectiva e ininterrumpida, a partir de la suscripción de la presente revisión de contrato colectivo de trabajo en que se inserta esta prestación, la UTJ le pagará por única ocasión, un estímulo económico denominado quinquenio, equivalente al 10% del sueldo tabular mensual vigente.

A los trabajadores que ya hubiesen cumplido su quinto año de antigüedad en los términos del párrafo anterior, la prestación en cita se pagará aplicando el citado porcentaje al sueldo tabular mensual que percibe el trabajador a la fecha de suscripción de este contrato.

En el año 2015, la Secretaría de Innovación Ciencia y Tecnología del Estado de Jalisco gestionará la obtención de los recursos económicos, una vez otorgados los recursos, la UTJ otorgará a partir de la firma de este contrato colectivo a los trabajadores afiliados al Sindicato un bono de permanencia correspondiente al 2% dos por ciento por ciento del sueldo base mensual acumulable hasta los 20 años de servicio. A partir del año 21 y hasta la jubilación del trabajador, se mantendrá un factor porcentual de 2.5. Este bono será entregado por año y será acumulado por cada año al salario, esto es, que se integrara a su salario mensual a partir de 2015, siempre que exista suficiencia presupuestaria.

El sindicato deberá entregar la lista de los trabajadores que hayan adquirido dicho derecho para que la UTJ realice el pago correspondiente.

CLAUSULA 82.- La UTJ se compromete a otorgar hasta por 5 (cinco) días económicos en dos ocasiones al año, para cuidados por enfermedad de sus hijos, con la debida comprobación de la incapacidad expedida por el seguro social.

CAPÍTULO XI
DE LOS APOYOS AL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE JALISCO (STUTJ)

CLÁUSULA 83.- Las autoridades de la UTJ se abstendrán de intervenir en los asuntos internos del Sindicato y respetarán en todo momento la autonomía sindical.

CLÁUSULA 84.- Con el objeto de que el Sindicato obtenga recursos económicos para fomentar actividades deportivas y/o culturales en pro de sus agremiados, la UTJ facilitará hasta en 3 (tres) ocasiones al año sus instalaciones, para que el Sindicato realice eventos

deportivos, culturales, sociales y artísticos, debiéndose realizar la solicitud con 15 (quince) días de anticipación, a efecto de verificar la disponibilidad del inmueble y siempre y cuando no se afecte el objeto para el cual fue creada la Universidad.

CLÁUSULA 85.- La UTJ concederá al trabajador sindicalizado 3 (tres) días económicos con goce de sueldo al cuatrimestre, previa autorización del Sindicato, para que realice actividades en razón de sus necesidades, de los cuales uno será disfrutado por el trabajador para la fecha que este lo solicite (previa solicitud al sindicato mínimo con 1 día de anticipación) y los otros dos al final de cada cuatrimestre en fecha programada por la Universidad, en caso de incapacidad, los días económicos serán otorgados al término de ésta.

CLÁUSULA 86.- El Trabajador Sindicalizado que vaya a presentar examen profesional o de grado, y que tenga más de un año de antigüedad, tendrá derecho a una licencia con goce de sueldo por 3 (tres) días, debiendo presentar documento oficial que establezca fecha para la presentación del examen, para que el trámite tenga validez deberá formalizarse por mediación del Sindicato.

CLÁUSULA 87.- La UTJ apoyará al Trabajador Sindicalizado, con la impresión de su tesis con una ayuda económica que establece la Coordinación General de Universidades Tecnológica, debiendo presentar esta solicitud a la Dirección de Administración y Finanzas, con un mes de anticipación a la fecha en que tenga que disponer de los ejemplares de dicha tesis, debiendo presentar igualmente el Trabajador Sindicalizado el trabajo impreso y capturado, para que el tramite tenga validez deberá formalizarse por mediación del Sindicato.

El derecho establecido en la presente cláusula queda sujetó a la disponibilidad presupuestal del o gobierno federal en el año fiscal correspondiente.

CLÁUSULA 88.- La UTJ proporcionará a los trabajadores sindicalizados, una ayuda para gastos funerarios por $6,000.00 (seis mil pesos 00/100 M.N.) en caso de fallecimiento de padres, hermanos, hijos, esposo(a) o concubino(a), para que el trámite tenga validez deberá formalizarse por mediación del Sindicato.

CLÁUSULA 89.- La UTJ se obliga a practicar los descuentos a los Trabajadores Sindicalizados por concepto de cuotas ordinarias y extraordinarias, cubriendo su importe al Sindicato a más tardar una semana después de la quincena en que se haya practicado.

Las cuotas ordinarias serán las previstas en los estatutos del Sindicato, y la Universidad no podrá suspender sus descuentos sin la petición escrita del propio Sindicato.

CLÁUSULA 90.- Los miembros del Comité Ejecutivo Sindical con motivo de sus funciones dejarán de registrar entrada y salida cuando así lo requieran, para que el tramite tenga validez deberá formalizarse por mediación del Sindicato.

CLÁUSULA 91.- Con la finalidad de realizar una mejor labor sindical, la UTJ otorgará 03 (tres) licencias sindicales, 02 (dos) completas y 01 (una) parcial, es decir con carga horaria y de actividades del 50% (cincuenta por ciento), con goce de salario íntegro, derechos de antigüedad, derechos salariales y sin perder su derecho escalafonario, por todo el lapso que los interesados estén en el desempeño correspondiente de dicho encargo.

El Sindicato comunicará oportunamente a la Universidad, el nombre de las personas que disfrutarán de esta prestación, debiendo ser Trabajador sindicalizado de Tiempo Completo.

CLÁUSULA 92.- Al término de la licencia, los comisionados serán reubicados en sus horarios y puestos de trabajo, mínimo con la categoría que estaban desempeñando antes de la licencia.

CLÁUSULA 93.- La UTJ Apoyará al Sindicato para el fomento de actividades deportivas y culturales que realicen los trabajadores, con la cantidad de $2500.00 (dos mil quinientos pesos 00/100 m.n.) mensuales.

CLÁUSULA 94.- La UTJ apoyará al Sindicato por concepto de renta para un inmueble, gastos administrativos y de operación con $10,200.00 (diez mil doscientos pesos 00/100 m.n.), mensuales para llevar a cabo funciones inherentes al Sindicato, comprometiéndose la Universidad a proporcionar en comodato el mobiliario y equipo de cómputo necesario para el mejor desempeño de sus funciones sindicales.

CLÁUSULA 95.- El Sindicato gestionará ante las autoridades de la UTJ las facilidades a los trabajadores sindicalizados para celebrar Asambleas Generales y actividades sindicales, dentro de la misma Universidad, cuando sea posible usar sus instalaciones, evitando en lo posible la suspensión de labores.

CLÁUSULA 96.- La UTJ apoyará al Sindicato, en el mes de septiembre para el festejo de la fundación del Sindicato que se realizará a más tardar el cuarto viernes del mes de noviembre de cada año, siempre y cuando se cuente con suficiencia presupuestal.

CLÁUSULA 97.- La UTJ y el Sindicato convienen cada año organizar de manera conjunta la celebración del día del maestro y la celebración por temporada navideña, cubriendo los costos de los eventos la UTJ, de acuerdo a la disponibilidad presupuestal y a la autorización de las autoridades correspondientes.

CAPÍTULO XII
DE LOS DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES

CLÁUSULA 98.- Son derechos de los trabajadores:

I. Tener un trabajo digno y estabilidad laboral
II. Recibir de los miembros de la comunidad universitaria el respeto debido a su persona, propiedades, posesiones y derechos;
III. Percibir el salario que les corresponda;

IV. Disfrutar de descansos y vacaciones;
V. Recibir aguinaldo;
VI. Obtener, en su caso, los permisos y licencias que establece este contrato colectivo;
VII. Gozar de los beneficios de la seguridad social en la forma y términos establecidos por la Ley de Seguridad Social;
VIII. Asistir a las actividades de capacitación que les permitan elevar sus conocimientos, aptitudes y habilidades, para el adecuado desarrollo de las funciones encomendadas;
IX. Asistir a las actividades de capacitación sindical que les permitan elevar sus conocimientos de sus derechos laborales y sindicales; previa notificación del Sindicato a la UTJ
X. Recibir las indemnizaciones legales que les corresponda por riesgos profesionales, de acuerdo a lo establecido por la Ley de Seguridad Social, Ley Federal de Trabajo y de acuerdo a la normatividad vigente.
XI. Los que señale su nombramiento y los demás ordenamientos jurídicos aplicables en la materia;
XII. Hacer uso de las instalaciones deportivas, cumpliendo las políticas internas aplicables;
XIII. Participar en los programas culturales, deportivos y de recreación que se lleven a cabo a favor de los trabajadores por parte del Sindicato;
XIV. Renunciar al empleo; y
XV. Asistir a las sesiones del Comité Ejecutivo en caso de pertenecer a la Mesa Directiva del Sindicato, así como a las Asambleas Generales en caso de ser agremiado.

CLÁUSULA 99.- Los trabajadores tendrán las siguientes obligaciones:

I. Informar oportunamente al Departamento de Recursos Humanos y al Sindicato el cambio de domicilio o teléfono;
II. Portar la credencial que lo identifica como trabajador de la UTJ;
III. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que le sean aplicables, conforme a la legislación laboral, el Reglamento Interior de Trabajo, y las consignadas en este documento;
IV. Desempeñar el empleo o cargo a que sea adscrito;
V. Asistir con puntualidad al desempeño de sus labores y registrar sus horas de entrada y salida, mediante el procedimiento establecido;
VI. Presentarse a sus labores aseado y vestido adecuadamente;
VII. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiado, y en la forma, tiempo y lugar convenido, atendiendo a los procedimientos y reglamentos vigentes.
VIII. Observar una conducta decorosa en todos los actos de su vida universitaria o académica y no dar motivo con actos escandalosos a que de alguna manera se menoscabe su buena reputación en perjuicio del servicio que se les tenga encomendado;
IX. Ser respetuoso con los miembros de la comunidad universitaria;
X. Guardar la discreción debida en el desempeño de sus labores;
XI. Evitar actos que pongan en peligro la seguridad de la UTJ, la de sus compañeros y la suya propia;
XII. Hacer del conocimiento de la UTJ, las enfermedades contagiosas que padezca;

XIII. Dar el uso y manejo apropiados de los instrumentos de trabajo, maquinaria, equipos y responder por documentación, correspondencia, valores y demás bienes de la UTJ los cuales tengan bajo su custodia;
XIV. Pagar los daños que cause a la UTJ, cuando le sean imputables y su responsabilidad haya sido plenamente probada, de acuerdo al resultado de las actuaciones administrativas y judiciales practicadas para tales efectos por el Abogado General y la comisión propuesta por el Sindicato cuando sea sindicalizado.
XV. Dar aviso oportuno de las fallas, averías y faltantes de los instrumentos de trabajo, equipo, documentos y demás bienes de la UTJ;
XVI. Asistir a los cursos de capacitación y adiestramiento que la UTJ programe, siempre y cuando sean avalados por la comisión mixta de capacitación cuidando la pertinencia y calidad de los mismos;
XVII. Cumplir con las comisiones sindicales que el Comité Ejecutivo le asigne;
XVIII. Asistir a las sesiones del Comité Ejecutivo en caso de pertenecer a la Mesa Directiva del Sindicato, así como a las Asambleas Generales en caso de ser agremiado, procurando afectar lo menos posible las actividades propias de la UTJ;
XIX. En caso de renuncia, no dejar el servicio sino hasta que ésta le haya sido aceptada y entregado los expedientes, documentos, fondos, valores o bienes cuya atención, administración o guarda estén a su cuidado, de conformidad con las disposiciones aplicables;
XX. Responder de los daños que se causen a los bienes cuando dichos daños les sean imputables por haberlos cometido intencionalmente o por obrar con extrema imprudencia. La responsabilidad que previene esta fracción se entiende sin perjuicio de la aplicación de las sanciones que procedan; y
XXI. Las demás que establezcan las leyes, reglamentos y demás disposiciones establecidas para el efecto.

CLÁUSULA 100.- Queda prohibido a los trabajadores:

I. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso expreso de la UTJ;
II. Permitir que su asistencia sea registrada por otra persona no autorizada, para tal efecto;
III. Utilizar el tiempo de labores en actividades personales o ajenas a las pactadas en el contrato individual de trabajo;
IV. Aprovechar los servicios del personal o utilizar los equipos o instrumentos de trabajo en asuntos particulares o ajenos a los de la UTJ;
V. Proporcionar a los particulares, sin la debida autorización, documentos, datos o informar de los asuntos de la UTJ;
VI. Registrar su asistencia y no presentarse a su lugar de trabajo;
VII. Solicitar, insinuar o recibir gratificaciones u obsequios de alumnos o particulares, con relación al despacho de asuntos propios de la UTJ;
VIII. Alterar en forma individual o colectiva el orden y disciplina en la UTJ;
IX. Ejecutar actos que pongan en peligro la seguridad de la UTJ o de la comunidad universitaria o de algún miembro de ésta;
X. Incurrir en actos inmorales, de violencia, amagos, injurias o malos tratos hacia algún miembro de la comunidad universitaria;
XI. Ejecutar actos que afecten las buenas costumbres de la comunidad universitaria;

XII. Alterar, modificar, o destruir documentos de la UTJ sin autorización de su superior inmediato;
XIII. Falsificar documentos de la UTJ.
XIV. Utilizar la representación oficial de la UTJ para asuntos personales;
XV. Fijar avisos, propaganda, anuncios o leyendas de cualquier clase en las oficinas, edificios o instalaciones de la UTJ, con excepción de las notificaciones oficiales y las relacionadas con las actividades sindicales;
XVI. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo el influjo de una droga o enervantes, dentro de las instalaciones de la Universidad o fuera de ellas, siempre y cuando realice actividades relacionadas a sus funciones, salvo que exista prescripción médica;
XVII. Introducir, consumir o tener en su poder bebidas embriagantes o drogas enervantes, en las oficinas e instalaciones así como en los medios de transporte propiedad de la UTJ;
XVIII. Causar daños o destruir intencionalmente o por negligencia el equipo, instalaciones, edificios, obras, maquinaria, instrumentos, documentos y demás bienes de la UTJ;
XIX. Introducir o portar cualquier tipo de arma;
XX. Hacer caso omiso a los avisos tendientes a conservar la higiene y la prevención de riesgos de trabajo;
XXI. Suspender las labores sin autorización previa de las autoridades competentes de la UTJ;
XXII. Sustraer útiles o equipo de trabajo de las instalaciones de la UTJ;
XXIII. Exhibir una conducta indecorosa en los actos ante la comunidad Universitaria; y,
XXIV. Las demás que establezcan las leyes, Reglamento Interior de Trabajo y demás disposiciones establecidas para el efecto.

CAPÍTULO XIII
DE LA CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

CLÁUSULA 101.- La UTJ y el Sindicato implementarán programas para mejorar la capacitación y desarrollo de sus trabajadores, a fin de acrecentar sus conocimientos, habilidades y aptitudes y en su caso inducirlos para mejorar los niveles de desempeño en el puesto que tiene asignado y propiciar una superación individual y colectiva que redunde en un mejor servicio para la comunidad universitaria, para ello el Sindicato se compromete a entregar a la Comisión Mixta de Capacitación y Desarrollo la propuesta de sus agremiados a más tardar en el mes de mayo; a las que se aplicará un monto de hasta $250 000 (doscientos cincuenta mil pesos 00/100 MN) anuales.

En caso de licenciaturas, maestrías o posgrados el apoyo de la UTJ podrá ser hasta del 75%, previa resolución de la Comisión Mixta de Capacitación y Desarrollo.

CLAUSULA 102.- La Universidad otorgará Becas al 100% para los trabajadores Sindicalizados que estudien una carrera dentro de la Universidad, a través de la gestión del Sindicato. Condicionando esto a lo establecido en la carta compromiso.

CLAUSULA 103.- La Universidad otorgará Becas al 100% para los hijos de los trabajadores sindicalizados que quieran estudiar una carrera en la Universidad, a través de la gestión del Sindicato. Condicionando esto a lo establecido en la carta compromiso.

CLÁUSULA 104.- Las actividades de capacitación y desarrollo se impartirán a los trabajadores Sindicalizados dentro de su jornada laboral o en el horario que convengan a este (individualmente o a través del Sindicato) y la Universidad.

CLÁUSULA 105.- Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o desarrollo están obligados a:
I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo, y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o desarrollo;
II. Atender las indicaciones de quienes impartan la capacitación o desarrollo y cumplir con los programas respectivos; y
III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y aptitudes que sean requeridos.

El incumplimiento injustificado de todas las disposiciones antes mencionadas, y tomadas en conjunto, repercutirán en el descuento de las horas designadas a dicha capacitación.

CLÁUSULA 106.- Para el cumplimiento de estos propósitos la Comisión Mixta de Capacitación y Desarrollo, será integrada por 4 (cuatro) representantes de la UTJ y cuatro de los Trabajadores Sindicalizados, la cual vigilará la instrumentación y operación del sistema, así como, los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el desarrollo de los trabajadores, todo esto conforme a las posibilidades presupuestales de la UTJ.

CLAUSULA 107.- la Universidad se compromete a convocar a los trabajadores sindicalizados para el movimiento escalafonario cada año, bajo las bases establecidas por la Comisión Mixta de Escalafón, mismas que se ejecutarán en la quincena siguiente de haber sido publicado sus resultados.

CAPÍTULO XIV
DE LAS COMISIÓNES

CLÁUSULA 108.- La UTJ y sindicato acuerdan la creación de la Comisión Mixta de Capacitación y Desarrollo; la cual estará integrada con la participación de 4 (cuatro) trabajadores designados por el sindicato y cuatro por la Universidad, ello con el fin de dar cumplimiento a lo que señala la cláusula anterior de este Contrato Colectivo de Trabajo en este rubro.

CLÁUSULA 109.- La UTJ y el Sindicato acuerdan la creación de la Comisión de Seguridad e Higiene; la cual estará integrada por el número de participantes que las partes convengan, según el reglamento que para tal efecto se cree y de acuerdo a los parámetros requeridos por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Dicha comisión, en un período máximo de 30 (treinta) días, después de la firma y depósito del Contrato Colectivo, deberá contar con reglamento el cual regulará el trabajo de la misma.

CLÁUSULA 110.- La UTJ y el Sindicato acuerdan la creación de la Comisión para la revisión del Reglamento Interior de Trabajo; estará integrada por 4 (cuatro) trabajadores designados por el Sindicato y 4 (cuatro) representantes de la Institución. Dicha comisión, en un período máximo de 30 (treinta) días, después de la firma y depósito del Contrato Colectivo, deberá de contar con el reglamento respectivo que regulará el trabajo de la misma.

CLÁUSULA 111.- La UTJ y el Sindicato acuerdan la creación de la Comisión Mixta de Escalafón; la cual estará integrada por 4 (cuatro) trabajadores designados por el Sindicato y 4 (cuatro) representantes de la Institución, la cual en un período máximo de 30 (treinta) días, después de la firma y depósito del Contrato Colectivo, deberá de contar con su reglamento respectivo que regulará el trabajo de la misma.

CLÁUSULA 112.-La UTJ y el Sindicato acuerdan la creación de la Comisión de Programas Externos; la cual estará integrada por cuatro trabajadores del sindicato y cuatro de la Universidad en la que se diseñarán y desarrollarán cursos y asesorías para ofrecerlos a empresas, instituciones y otros organismos afines, etc., con los cuales se obtendrán ingresos adicionales cuyo regulación y distribución se reglamentarán por los participantes de dicha Comisión, en coordinación con la Comisión de Capacitación.

CAPITULO XV
DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS Y SANCIONES

CLÁUSULA 113.- El incumplimiento de las obligaciones que les impone la Ley y este Contrato que no constituyan causal de rescisión, se sancionarán según la gravedad de la falta, la reincidencia del trabajador o el reiterado incumplimiento a estas disposiciones con el orden siguiente:
I. Apercibimiento, Extrañamiento y Amonestación por escrito; y
II. Suspensión temporal sin goce de sueldo, proporcional a la gravedad de la falta la cual no podrá ser mayor a 15 (quince) días naturales;

CLÁUSULA 114.- Para la aplicación de las sanciones a que hace referencia en la cláusula anterior, la Universidad hará las investigaciones del caso en un período no mayor a 30 (treinta) días naturales, y el Sindicato tomará la defensa del trabajador agremiado, debiendo llevarse a cabo el procedimiento de investigación administrativa consignado en la Cláusula 24 del presente contrato.

CAPÍTULO XVI
DEL TABULADOR SALARIAL

CLÁUSULA 115.- El tabulador salarial para el personal académico, administrativo y secretarial será el que determine la autoridad federal competente, y ejemplificativamente se transcribe, salvó error u omisión como el siguiente:

Tabulador salarial
Personal académico

Categoría	Percepción mensual	Aguinaldo anual	Prima vacacional	Reconocimiento al desempeño de funciones
Profesor titular A	16655.3259	27758.8764	13324.2607	16655.3259
Profesor titular B	19714.9731	32858.2884	15771.9784	19714.9731
Profesor titular C	23110.3212	38517.2019	18488.2569	23110.3212
Profesor asociado A	11467.1833	19111.9721	9173.7466	11467.1833
Profesor asociado B	12858.8718	21431.453	10287.0974	12858.8718
Profesor asociado C	14407.2416	24012.0693	11525.7932	14407.2416
Técnico académico A	9758.44385	16264.0731	7806.75508	9758.44385
Técnico académico B	10734.2727	17890.4544	8587.41812	10734.2727
Técnico académico C	11807.5597	19679.2661	9446.04772	11807.5597
Profesor de asignatura A				
Profesor de asignatura B	331.80465	553.00775	265.44372	331.80465

Prestaciones actualizadas

Aguinaldo	50 días
Prima vacacional	24 días
Vacaciones	20 días
Vales de despensa	$ 621.00 al mes
Material didáctico	$ 465.00 al mes

Personal administrativo

Categoría	Percepción mensual	Aguinaldo anual	Prima vacacional	Reconocimiento al desempeño de funciones
Coordinador	10,070.20	16783.6597	8056.15664	10070.1958
Investigador especializado	10,070.20	16783.6597	8056.15664	10070.1958
Técnico Bibliotecario	5,418.18	9030.29533	4334.54176	5418.1772
Técnico en contabilidad	5,418.18	9030.29533	4334.54176	5418.1772
Técnico especializado	4,873.22	8122.03617	3898.57736	4873.2217
Analista administrativo	4,873.22	8122.03617	3898.57736	4873.2217
Asistente de servicios y mantenimiento	3,741.70	6236.16458	2993.359	3741.69875
Chofer administrativo	4,150.39	6917.31567	3320.31152	4150.3894
Chofer de rector	4,636.80	7727.99542	3709.4378	4636.79725
Enfermero	4,873.22	8122.03617	3898.57736	4873.2217
Ingeniero en sistemas	7,922.06	13203.4388	6337.65064	7922.0633
Jefe de oficina	6,296.03	10493.3805	5036.82264	6296.0283
Jefe de servicios de mantenimiento	4,315.85	7193.08358	3452.68012	4315.85015
Secretaria de rector	5,418.18	9030.29533	4334.54176	5418.1772
Secretaria de secretario	5,145.65	8576.07917	4116.518	5145.6475
Secretaria de director de área	4,873.22	8122.03617	3898.57736	4873.2217
Secretaria de subdirector de área	4,624.33	7707.21542	3699.4634	4624.32925
Secretaria de jefe de departamento	4,456.48	7427.46467	3565.18304	4456.4788

Prestaciones actualizadas

Aguinaldo	50 días
Prima vacacional	24 días
Vacaciones	20 días
Vales de despensa	$ 621.00 al mes
Material didáctico	$ 465.00 al mes

TRANSITORIOS:

PRIMERO.- La UTJ se compromete a reproducir 350 (trescientos cincuenta) ejemplares iguales al presente instrumento a efecto de hacerlo público a los trabajadores.

SEGUNDO.- El presente Contrato Colectivo de Trabajo, entrará en vigencia al día siguiente del depósito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

TERCERO.- A los trabajadores sindicalizados que a la fecha ya laboran para la UTJ el estímulo económico denominado quinquenio se les otorgará a los que hubiesen cumplido 5 años computados efectivos, esto es, que si por algún motivo el trabajador no hubiese laborado por razones de licencia sin goce de sueldo, o ausencia, este no se otorgará hasta que se cumpla el tiempo efectivo. En tanto que a los de nuevo ingreso se les otorgará en los términos previstos en este contrato.

"POR LA UNIVERSIDAD"

MARIO ALBERTO BASULTO BAROCIO

"POR EL SINDICATO"

RICARDO NÁPOLES ZEPEDA

LA PRESENTE HOJA CORRESPONDE AL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE JALISCO Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD TECNOLOGICA DE JALISCO EL DÍA 31 DE ENERO DE 2014.