
Oficina del Abogado General

**SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA DE LA CIUDAD DE MÉXICO
PRESENTES.-**

I.- POR LO QUE RESPECTA A LA PETICION DE REVISIÓN SALARIAL QUE HAN USTEDES REALIZADO.- Anexo al presente se presenta como **ANEXO I**, la propuesta que pretende satisfacer al máximo posible las peticiones del Sindicato, manteniendo una política de responsabilidad financiera.

II.- POR LO QUE RESPECTA A LA PETICIÓN DE REVISIÓN CONTRACTUAL QUE HAN USTEDES REALIZADO.-

Incluyendo las modificaciones solicitadas al clausulado de nuestro CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, por la parte emplazante se contesta como sigue:

CLÁUSULA 3, DEFINICIONES:

TEXTO VIGENTE

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

CMAEPA, que es la COMISIÓN MIXTA DE ADMISIÓN, EVALUACIÓN Y ESCALAFÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO.

CMFCA, que es la COMISIÓN MIXTA DE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

CMH, que es la COMISIÓN MIXTA DE HORARIOS.

CMSH, que es la COMISIÓN MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE.

CMT, que es la COMISIÓN MIXTA DE TABULADORES.

Comisiones Mixtas, que son las prescritas por la Ley y aquéllas otras que integren las partes de acuerdo a este CCT.

Contrato o CCT: El presente CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Estatuto General Orgánico, que es la norma a través de la cual la máxima autoridad de la UACM establece su estructura orgánica, funciones y competencias institucionales.

Estatuto del Personal Académico, que es la norma aprobada por el Consejo Universitario que regla la naturaleza y actividad de los Trabajadores Académicos de la UACM.

ISSSTE, que es el INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO.

SEDE ADMINISTRATIVA

Doctor García Diego N° 170. Colonia de los Doctores. C.P. 06720. Cuauhtémoc, Distrito Federal, República Mexicana.

abogadogeneraluacm2013@hotmail.com

Oficina del Abogado General

Las Partes, que son la UACM y el SUTUACM.

Ley, que es la LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Salario, que es la retribución que debe pagar la UACM a la Trabajadora o al Trabajador por su trabajo.

Salario Base, que es el resultado de la suma del Sueldo más el Reconocimiento o en su caso, la Asignación Adicional.

Salario Integrado, que es 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.

SUTUACM o Sindicato, que es el SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE LA CIUDAD DE MÉXICO.

Tabulador, que es la relación impersonal de categorías y niveles de salario que forma parte del presente CCT.

Trabajadora o Trabajador, que es la persona física que presta a la UACM un trabajo personal subordinado.

UACM, la Universidad o Institución, que es la UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE LA CIUDAD DE MÉXICO.

2**RAZONAMIENTO DEL TEXTO PROPUESTO**

Es necesario incluir la COMISIÓN MIXTA DE ADMINISTRACIÓN DE CONTRATO COLECTIVO (CMACCT) que ha venido funcionando de manera continua al menos desde 2013, y que se conformó de manera oficial durante la negociación ante la JLCyA en el año 2013, como queda constancia en el *Convenio* que ambas partes presentaron ante esa H.Junta y que entró en vigor el día 11 de Abril de 2013.

Texto propuesto UACM

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

CMACCT, que es la COMISIÓN MIXTA DE ADMINISTRACIÓN DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. **(adición)**

(... resto de la cláusula debe permanecer igual)

CLÁUSULA 4, VIGENCIA:**SEDE ADMINISTRATIVA**

Doctor García Diego N° 170. Colonia de los Doctores. C.P. 06720. Cuauhtémoc, Distrito Federal, República Mexicana.

abogadogeneraluacm2013@hotmail.com

TEXTO VIGENTE

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 al Salario.

RAZONAMIENTO DEL TEXTO PROPUESTO

En el **artículo primero transitorio** vigente se ha incluido un texto que debe ser, en realidad, parte del Clausulado permanente del CCT; por cuanto que ya existe la cláusula dedicada a la vigencia, que contiene una regla general que siempre debe aplicarse (**Cláusula 4**). El texto del **artículo primero transitorio** vigente es como sigue :

“El presente CCT entrará en vigor en el momento de su firma independientemente de la fecha de su depósito en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.

“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 la Cláusula 40, los incrementos salariales tendrán efecto a partir del 1º de enero de cada año.”

Del mismo modo, en el **artículo quinto transitorio** vigente se prevé una obligación de imprimir y distribuir el texto del CCT vigente, que la Universidad cree debe ser obligación permanente, para asegurar a las y los trabajadores el conocimiento de sus derechos. Se tiene la mala experiencia que, en el Rectorado Orozco (2010-2013), se buscó manipular los derechos de las y los trabajadores y dejó de cumplirse el compromiso de imprimir y distribuir el texto del CCT luego de en su revisión en el año 2011. Para poner un coto más claro y duro a este tipo de abusos, esta obligación debe subir al clausulado permanente del CCT.

El texto del **artículo quinto transitorio** vigente es como sigue :

“La Uacm se compromete a imprimir el presente Contrato en tamaño media carta, al menos dos mil quinientos (2500)

ejemplares, suficientes, de los cuales la Uacm entregará al Sindicato mil quinientos (1500), para distribuir al total de los trabajadores administrativos y académicos de la Universidad, a más tardar quince (15) días hábiles después de su firma.”

Así las cosas, La UACM propone reforzar la redacción de la **Cláusula 4** y eliminar este **artículo quinto transitorio**. En la propuesta de nueva redacción se recupera el porcentaje de la edición que corresponde a los números previsto en el actual **artículo quinto transitorio**, números que fueron acordados por ambas partes en la revisión contractual de 2013. Como elemento permanente, se establece que en ningún caso el número de ejemplares de cada edición bianual del CCT será menor al número de trabajadores de la Universidad –de modo que cada uno tenga acceso asegurado al menos a un ejemplar.

Texto propuesto UACM

Cláusula 4. Vigencia.

4.1. 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 al Salario. **(texto vigente)**

4.2. Las revisiones pactadas bilateralmente al CCT entrarán en vigor en el momento de su firma independientemente de la fecha de su depósito en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal. **(adición proveniente del artículo primero transitorio)**

4.3. El texto actualizado del CCT será publicado en formato físico por la Universidad y distribuido. La representación sindical deberá autorizar la versión final a ser impresa. Al menos 3/5 de la edición será entregada al Sindicato para su distribución entre las personas trabajadoras administrativas y académicas. La edición mínima debe asegurar que todas personas trabajadoras tengan acceso físico al CCT. A partir de esta edición física, las partes publicarán el texto actualizado del CCT en sus páginas www. **(adición proveniente del artículo quinto transitorio)**

4

CLÁUSULA 10, TRABAJADORES DE BASE Y DE CONFIANZA:**TEXTO VIGENTE**

10.1. En atención al tipo de funciones desempeñadas, los trabajadores 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.

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

- Rector
- Secretario General
- Abogado General
- Tesorero
- Contralor General
- Coordinador Académico
- Coordinador de Certificación y Registro
- Coordinador de Comunicación
- Coordinador de Informática y Telecomunicaciones
- Coordinador de Difusión Cultural y Extensión Universitaria
- Coordinador de Obras y Conservación
- Coordinador de Planeación
- Coordinador de Servicios Administrativos
- Coordinador de Servicios Estudiantiles
- Coordinadores de Plantel
- Coordinadores de Colegio
- Enlaces Administrativos de Plantel
- 3 Asesores de la Rectoría
- Subdirector de Recursos Materiales
- Subdirector de Recursos Humanos
- Responsable de Enlace Comunitario
- Responsable General de Bibliotecas
- Responsable de Patrimonio Inmobiliario
- Responsable de Control Presupuestal

Oficina del Abogado General

- Responsable del Despacho de Asesoría Jurídica Gratuita
- Responsable de Registro Escolar
- Responsable de Servicio Social
- Responsable de Nómina
- Responsable de Seguimiento del Control Interno y Fiscalización
- Responsable de Almacén
- Responsable de Servicios Generales
- Responsable de Pagos y Contabilidad
- Responsable de Finanzas
- Responsable del Taller de Impresión
- Responsables de los litigios donde sea parte la UACM
- 2 Secretarías de Rectoría

10.3. Se consideran trabajadores de base a todos aquellos que no estén incluidos en el listado previo.

10.4. Todos los profesores-investigadores son trabajadores de base; salvo que se trate de los trabajadores de confianza antes señalados, que podrían impartir clases siempre que sean debidamente dictaminados.

10.5. En los casos en que un Trabajador de base ocupe un puesto de confianza, conservará el puesto de origen, recibiendo un Salario complementario, de acuerdo con el Tabulador. Al concluir el encargo podrá regresar a su folio, cancelándose el Salario complementario.

10.6. Sin contravenir a lo que establezca en su momento el Estatuto General Orgánico, 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.

10.7. Durante el lapso que dure el ejercicio de la función de confianza, el Trabajador solicitará licencia a su plaza de base. Cuando concluya el período del puesto de confianza al cual fue designado, podrá regresar al puesto de origen.

RAZONAMIENTO DEL TEXTO PROPUESTO

Durante la negociación la Universidad explicó con toda claridad que la

SEDE ADMINISTRATIVA

propuesta de incluir nuevos puestos considerados de confianza en la lista cerrada pactada en el Contrato Colectivo de Trabajo NO implicaba la creación de nuevas plazas, facultad que corresponde al Consejo Universitario. También se explicó que las plazas de confianza pactadas en el Contrato Colectivo de Trabajo no son necesariamente del mismo nivel salarial, lo que es obvio si se recuerda que actualmente se considera personal de confianza al Rector y a la secretaria del Rector. Sin embargo ante la legítima preocupación del Sindicato en el sentido de que no debe abrirse la puerta a la creación de nuevas plazas de confianza, se revisó la propuesta de modificación al inciso 10.2 de la cláusula 10 con el fin de responder de manera decisiva a los cuestionamientos que se han hecho. Por lo mismo, sólo se propone considerar (conceptualizar) como de confianza dos plazas en la Secretaría General (área que es sustantiva e indispensable para el funcionamiento adecuado de la Universidad) y dos plazas en la Coordinación de Obras y Conservación dedicadas a las licitaciones de obra y a los proyectos, tareas también indispensables para cumplir eficazmente el plan de obras de 2015 y de los años posteriores. La administración reconoce la aportación sindical en el sentido de que las plazas de confianza no pueden existir sin el sustento permanente de personas trabajadoras de base. Para lograr esto, es necesario continuar el debate de la reorganización administrativa, tanto en los aspectos que necesariamente requieren acuerdo bilateral (La conceptualización como base o confianza de los puestos) como en los aspectos que deben discutirse en el Máximo Órgano de Gobierno (creación de plazas y estructura orgánica)

Texto propuesto UACM

10.1. En atención al tipo de funciones desempeñadas, los trabajadores 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. **(texto queda como está ahora)**

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 ó Secretarios de Rectoría
 - A.3. Responsable de Enlace Comunitario
- B. Titular de la Oficina del Abogado General

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
- D. Titular de la Contraloría General
 - D.1. Responsable de Seguimiento del Control Interno y Fiscalización
- E. Titular de la Coordinación de Comunicación
- F. Titular de la Coordinación de Informática y Telecomunicaciones
- G. Titular de la Secretaría General
 - G.1 Dos Asesores de la Secretaría General **(nuevo)**
- 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
- 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 del Taller de Impresión
- L. Titular de la Coordinación de Obras y Conservación
 - L.2. Responsable de Licitaciones **(nuevo)**
 - L.3. Responsable de Proyectos **(nuevo)**
- M. Titular de la Coordinación de Planeación
- N. Titular de la Coordinación de Servicios Estudiantiles
- Ñ. Coordinadores de Plantel
 - Ñ.1. Enlaces Administrativos de Plantel
- O. Coordinadores de Colegio

8

10.3. Se consideran trabajadores de base a todos aquellos que no estén incluidos en el listado previo.

10.4. Todos los profesores-investigadores son trabajadores de base. **(se elimina segunda frase)**

(se elimina anterior 10.5 por ser redundante con anterior 10.7, razones explicadas el 24 de Febrero de 2015)

10.5. Sin contravenir a lo que establezca en su momento el Estatuto General Orgánico, 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. **(se conserva texto vigente)**

10.6. Durante el lapso que dure el ejercicio de la función de confianza, el Trabajador solicitará licencia a su plaza de base. Cuando concluya el período del puesto de confianza al cual fue designado, podrá regresar al puesto de origen.

10.7. Los nombramientos para puestos de confianza siempre serán por tiempo determinado. **(agregado, modificado a partir de la opinión del SUTUACM)**

CLÁUSULA 38. DÍAS ECONÓMICOS.

9

TEXTO VIGENTE

Las y los Trabajadores tendrán derecho a siete (7) días anuales de permiso con goce de salario.

Estos permisos no podrán acumularse para el año siguiente, ni disfrutarse en los días anteriores o posteriores a periodos vacacionales. El trabajador deberá dar aviso con la anticipación posible por cualquier medio.

Texto propuesto UACM

38.1. Las y los Trabajadores tendrán derecho a **ocho (8)** días anuales de permiso con goce de salario.

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

CLÁUSULA 40. INCREMENTOS SALARIALES.

TEXTO VIGENTE

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

TEXTO PROPUESTO POR EL SUTUACM

No hubo texto propuesto, pero en las propuestas de nueva cláusula... se incluyó la que sigue :

SALARIOS Y FORMA DE PAGO

Salario es la retribución que la Universidad debe pagar al trabajador por sus servicios y se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, primas, prestaciones en efectivo o en especie y cualquier otro pago entregado al trabajador por sus servicios. El pago de los salarios a los trabajadores se hará catorcenalmente, cada dos viernes, o en el día hábil inmediato anterior si el viernes correspondiente fuera inhábil.

Los salarios de los trabajadores de la Universidad se establecen en el tabulador firmado por las partes, que forma parte integrante de este Contrato Colectivo de Trabajo.

Respuesta de la UACM y RAZONAMIENTO DEL TEXTO PROPUESTO POR LA UACM

La UACM rechazó la propuesta de cambiar el modo de pago a catorcenas, que es el centro de la propuesta del SUTUACM en la nueva cláusula propuesta.

La UACM señala que el arreglo de pago los días diez y veinticinco de cada mes **debe sostenerse**.

10

Oficina del Abogado General

La Universidad considera que otra de las propuestas del Sindicato (nueva cláusula sobre quinquenio para reconocer los años de servicios) debe recuperarse en esta cláusula.

Texto propuesto UACM**CLÁUSULA 40. SALARIOS, INCREMENTOS SALARIALES Y FORMA DE PAGO**

40.1. Es derecho de las Trabajadoras y de los Trabajadores de la UACM recibir el Salario y las prestaciones que les corresponden por el desempeño de sus labores en los términos del presente CCT.

40.2. La unidad de tiempo para el pago de salario es la quincena.

40.3. 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.

40.4. Los pagos de salarios se harán por vía electrónica en la cuenta que cada persona trabajadora señale. En caso de no hacerse esta indicación, la Universidad emitirá cada día de pago un cheque a la persona trabajadora.

40.5. Los incrementos salariales anuales se harán efectivos a partir del 1º de enero de cada año, no importando la fecha en que se pacte el aumento salarial entre la UACM y el SUTUACM.

40.6. Por concepto de quinquenio, para reconocer los años de servicios, la UACM pagará a sus trabajadores un reconocimiento económico por la prestación de sus servicios de acuerdo a la siguiente tabla:

Rango	Nivel salarial	Días de salario integrado	Años	Días de salario integrado
(10-14.99)	34.5	3	5	1.5
	29.5	3	10	3
	85.7	3	15	4.5
	85.6	3	20	6
	20.5	3	25	7.5

SEDE ADMINISTRATIVA

Oficina del Abogado General

	20.00	3	30	9
	18.00	3	35	10.5
(5-9.9)	34.5	1.5	40	12
	29.5	1.5	45	13.5
	85.7	1.5	50	15
	85.6	1.5		
	20.5	1.5		
	20.00	1.5		
	18.00	1.5		
	16.00	1.5		

CLÁUSULA 41. ÁREAS PARA CONSUMO DE ALIMENTOS.**TEXTO VIGENTE**

41.1. La Universidad se compromete a destinar un espacio adecuado para consumir alimentos para sus 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.

RAZONAMIENTO DEL TEXTO PROPUESTO

Se propone fijar de modo más explícito la obligación de la Universidad en esta prestación, simplificando la redacción.

Texto propuesto UACM

41.1. La Universidad **destinará** un espacio adecuado para consumir alimentos para sus trabajadores en cada uno de los planteles y edificios de oficinas. **(redacción simplificada)**

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

SEDE ADMINISTRATIVA

CLÁUSULA 44. PRIMA VACACIONAL.TEXTO VIGENTE

Los trabajadores de la Universidad tienen derecho a una prima vacacional, consistente en el 50% de los 25 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 mayo y en la segunda quincena de noviembre.

TEXTO PROPUESTO POR EL SUTUACM

Los trabajadores de la Universidad tienen derecho a una prima vacacional consistente en el 50% de los días de vacaciones que le correspondan anualmente. Esta prestación se pagará de acuerdo al salario base más reconocimiento o asignación y en lo que toca a los periodos generales para todos los trabajadores será cubierta en dos exhibiciones: en la segunda quincena de Junio y en la segunda quincena de noviembre. **En el caso de los trabajadores que tengan derecho al tercer periodo de vacaciones señalado en la cláusula 39.1, la prima vacacional correspondiente les será cubierta en el pago quincenal previo al disfrute de dicho periodo. (agregado)**

**Respuesta de la UACM y
RAZONAMIENTO DEL TEXTO PROPUESTO POR LA UACM**

La UACM rechazó la propuesta puesto que antes había rechazado la propuesta de un tercer periodo vacacional (la propuesta de **inciso 39.1** en la **Cláusula 39** que hizo el Sindicato).

La Universidad propuso que el pago de la prima vacacional (cuyo monto será el mismo que hasta ahora) se haga en una sola exhibición y que la misma ocurra en el Verano, y el Sindicato rechazó esta propuesta. La Universidad la ha retirado.

Oficina del Abogado General

Se acepta que el pago de la primera parte de la prima vacacional se haga en Junio y no en Mayo como está estipulado hasta ahora.

Texto propuesto UACM

44.1. Los trabajadores de la Universidad tienen derecho a una prima vacacional, consistente en el 50% de los 25 días anuales de vacaciones.

44.2. 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 segunda quincena de Noviembre.

CLÁUSULA 45. PAGO DE MARCHA.TEXTO VIGENTE

En caso de defunción de la Trabajadora o del Trabajador, la Universidad cubrirá a sus beneficiarios un pago de marcha equivalente a seis (6) meses de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal. El pago deberá realizarse dentro de los cinco días hábiles siguientes a la exhibición del acta de defunción, salvo que los deudos del Trabajador acrediten la urgencia.

TEXTO PROPUESTO POR EL SUTUACM

En caso de defunción de la trabajadora o del trabajador, la Universidad cubrirá a sus beneficiarios un pago de marcha consistente en **11 meses de salario integrado** de la trabajadora o el trabajador fallecido, **si la antigüedad de estos fuera menor a los 10 años; si dicha antigüedad fuera de 10 a menos de 20 años, el pago será de 12 meses de salario integrado y si fuera de 20 años o más el pago será de 13 meses de salario integrado.** (se agregan reglas relacionadas con antigüedad)

(Desaparecen reglas sobre oportunidad del pago a los beneficiarios de la

SEDE ADMINISTRATIVA

Oficina del Abogado General

persona trabajadora.)

Texto propuesto UACM

45.1 En caso de defunción de una trabajadora o un trabajador, la Universidad cubrirá a sus beneficiarios un pago de marcha equivalente a **nueve (9) meses que se calculará conforme a la Unidad de Cuenta de la Ciudad de México**. Dicho pago **deberá realizarse de manera oportuna y nunca deberá exceder los cinco (5) días hábiles siguientes** a la exhibición del acta de defunción de la trabajadora o el trabajador, salvo que los deudos del Trabajador acrediten la urgencia.

45.2 Para el efecto de agilizar la tramitación de este pago, la trabajadora o el trabajador, al momento de ingresar a la Universidad, deberá dejar estipulado por escrito a quien deberá pagársele esta prestación en caso de fallecer.

CLÁUSULA 51. APOYO ECONÓMICO PARA EL SERVICIO DE GUARDERÍA.**15****TEXTO VIGENTE**

La Universidad otorgará mensualmente la cantidad de diez (10) días de Salario Mínimo vigente en el Distrito Federal, 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.

RAZONAMIENTO DEL TEXTO PROPUESTO

A partir de la experiencia diaria, misma que ha sido compartida con el Sindicato en las Comisiones Mixtas entre 2013 y 2015, la Administración de la UACM propone clarificar y perfeccionar en estricto respeto al derecho de las y los trabajadores.

Texto propuesto UACM

51.1. La Universidad otorgará mensualmente la cantidad de diez (10) días de **la Unidad de Cuenta de 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.

SEDE ADMINISTRATIVA

Doctor García Diego N° 170. Colonia de los Doctores. C.P. 06720. Cuauhtémoc, Distrito Federal, República Mexicana.

abogadogeneraluacm2013@hotmail.com

Oficina del Abogado General

51.2. Dicha prestación se extenderá al trabajador ó trabajadora que acrediten con documento legal idóneo tener la guardia y custodia de algún menor ó menores. (agregado)

CLÁUSULA 53. PERMISO POR DEFUNCIÓN DE FAMILIAR.**TEXTO VIGENTE**

En caso de muerte del cónyuge, hijos, padres o hermanos de la Trabajadora o el Trabajador, ésta tendrá derecho a 7 días hábiles de permiso para ausentarse de sus labores con goce de salario, si el suceso ocurriera en México y 10 días hábiles en caso que el deceso de dichos familiares fuera en el extranjero. En estos casos, el Trabajador deberá informar del deceso a la Universidad por cualquier medio, y acreditar la defunción y el vínculo familiar en un plazo no mayor de 15 días hábiles posteriores al deceso. Las partes convienen en que el vínculo familiar aplica a cualquiera de los tipos de familia reconocidos en el Distrito Federal, por lo que la definición de cónyuge deberá interpretarse ampliamente.

16

TEXTO PROPUESTO POR EL SUTACM**PERMISO A LAS MADRES Y A LOS PADRES POR ENFERMEDAD Y/O INTERNAMIENTO DE SUS HIJOS**

En caso de internamiento hospitalario y/o enfermedad de los hijos de hasta 12 años de edad, las madres y padres trabajadores tendrán derecho a que se les conceda permiso con goce de salario por los días que dure el internamiento o la enfermedad. Dicha licencia se soportará con la constancia de cuidados maternos o paternos y/o hoja de internamiento que al efecto expidan los médicos que atiendan al menor.

En caso de que ambos padres laboren en la institución, el permiso se otorgará alternadamente tanto a la madre o al padre, a solicitud expresa de los interesados.

**RESPUESTA DE LA UACM Y
RAZONAMIENTO DEL TEXTO PROPUESTO**

La propuesta del SUTUACM de una nueva cláusula para *permiso a las madres y a los padres por enfermedad y/o internamiento de sus hijos* se

SEDE ADMINISTRATIVA

Doctor García Diego N° 170. Colonia de los Doctores. C.P. 06720. Cuauhtémoc, Distrito Federal, República Mexicana.

abogadogeneraluacm2013@hotmail.com

puede colocar en la **Cláusula 53** actual, mediante un **Apartado A** y ampliando el título de esa cláusula a : *Permisos y Apoyos en Caso de Enfermedad o Fallecimiento de Familiares de la Persona Trabajadora.*

Por identidad de temática, en este lugar se propone incorporar la **NUERVA CLÁUSULA PROPUESTA** por la parte sindical en materia de *apoyo para personas trabajadoras con hijos que requieran educación especial.* Sería el **Apartado B.** El texto del SUTUACM era el siguiente :

En el caso de las trabajadoras o trabajadores que tengan hijos con daño o lesión cerebral o física, síndrome de Down, parálisis cerebral o en general algún padecimiento que requiera de educación especial, la Universidad les proporcionará una ayuda económica suficiente para sufragar el costo de dicha educación.

La UACM no cuenta en este momento recursos suficientes ni adecuados para otorgar el apoyo en los términos requeridos por el Sindicato, pero se propone un arreglo que permita a SUTUACM y UACM avanzar en la formación de una red institucional de apoyos.

Respecto del texto original de la **Cláusula 53**, que quedaría como **Apartado C**, como se explicó antes, a partir de la experiencia en casos concretos, compartidos con el Sindicato en las sesiones de las Comisiones Mixtas, la UACM propone clarificar el derecho contenido en esta cláusula. Se trata de facilitar el goce de la prestación en casos de familiares que mueren en los Estados Unidos, por ejemplo, circunstancia que provoca graves problemas para sus deudos en México. La Universidad debe encontrar mecanismos de apoyo ágiles que permitan a nuestras personas trabajadoras atender estos eventos de manera razonable.

17

Texto propuesto UACM

(Cambio de título de la Cláusula)

CLÁUSULA 53. PERMISOS Y APOYOS EN CASO DE ENFERMEDAD O FALLECIMIENTO DE FAMILIARES DE LA PERSONA TRABAJADORA.

Apartado A

PERMISO A LAS MADRES Y A LOS PADRES POR ENFERMEDAD Y/O INTERNAMIENTO DE SUS HIJOS

SEDE ADMINISTRATIVA

Doctor García Diego N° 170. Colonia de los Doctores. C.P. 06720. Cuauhtémoc, Distrito Federal, República Mexicana.

abogadogeneraluacm2013@hotmail.com

53.1. En caso de internamiento hospitalario y/o enfermedad de los hijos de hasta doce (12) años de edad, las madres y padres trabajadores podrán presentar el permiso por cuidados maternos que al efecto expida el ISSSTE.

53.2 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 tengan.

Apartado B

APOYO PARA PERSONAS TRABAJADORAS CON HIJOS QUE REQUIERAN EDUCACIÓN ESPECIAL.

53.3. En el caso de las trabajadoras o trabajadores que tengan hijos con daño o lesión cerebral o física, síndrome de Down, parálisis cerebral o en general algún padecimiento que requiera de educación especial, la Universidad suscribirá convenios de colaboración con instituciones públicas y privadas para la atención adecuada de los menores hijos de trabajadores.

Se sugiere agregar el siguiente Artículo Transitorio:

A más tardar el día 1 de Septiembre de 2015, se instalará una comisión bilateral para llevar a cabo un censo para detectar cuales son las prioridades en las enfermedades en los infantes hijos de trabajadores. Hecho lo anterior, a más tardar el 1 de Noviembre de 2015 la comisión bilateral localizará las instituciones públicas y privadas que atiendan a las necesidades de los menores hijos. 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.

Apartado C

PERMISO A LAS Y A LOS TRABAJADORES POR MUERTE DE UN FAMILIAR

53.4. En caso de muerte del cónyuge, hijos, padres o hermanos de la Trabajadora o el Trabajador, ésta tendrá derecho a **siete (7) días** hábiles de permiso para ausentarse de sus labores con goce de salario, si el suceso ocurriera en México.

53.5. Para el caso en que el deceso de dichos familiares fuera en el extranjero el Trabajador o la Trabajadora tendrá permiso con goce de salario por diez (10) 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.**

53.6. En estos casos, la persona Trabajadora 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.

53.7. Las partes convienen en que el vínculo familiar aplica a cualquiera de los tipos de familia reconocidos en el Distrito Federal, por lo que la definición de cónyuge deberá interpretarse ampliamente.

CLÁUSULA 58. APOYO PARA LA REALIZACIÓN DE ESTUDIOS EN LA UACM.

19

TEXTO VIGENTE

La Uacm reservará un cupo equivalente al 5% del total de aspirantes a la Institución, para aquellos trabajadores que deseen estudiar alguna de las licenciaturas que ofrece.

TEXTO PROPUESTO POR EL SUTUACM

La UACM reservará un cupo equivalente al 5% del total de los aspirantes a la Institución, para aquellos trabajadores y sus familiares en primer y segundo grados (hijos, padres, abuelos y hermanos) que deseen estudiar algunas de las licenciaturas que ofrece.

Texto propuesto UACM

La **Universidad** reservara un cupo equivalente al 5% del total **de la oferta de lugares para nuevo ingreso a la Institución**, para aquellos trabajadores y hijos que deseen estudiar algunas de las licenciaturas que ofrece.

CLÁUSULA 76. LICENCIAS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD.TEXTO VIGENTE

76.1. Estas licencias no afectarán la antigüedad, el salario o las prestaciones de las y los Trabajadores según corresponda.

76.2. Las Trabajadoras disfrutarán de 3 meses de licencia con goce de salario íntegro y prestaciones en caso de maternidad; la distribución se llevará a cabo según convenga a la Trabajadora. Dicha licencia podrá prorrogarse por el tiempo necesario, y deberá soportarse con las licencias expedidas por el ISSSTE.

76.3. Por su parte, los padres disfrutarán de 12 días hábiles de licencia de paternidad con goce de salario íntegro, con el propósito de apoyar a las madres en las tareas inherentes al nacimiento del hijo o hija. Dicha licencia se soportará con la documentación correspondiente dentro de los 30 días hábiles siguientes al nacimiento del hijo o hija.

20**TEXTO PROPUESTO POR EL SUTUACM**

76.1 Estas licencias no afectaran la antigüedad, el salario o las prestaciones de las y los Trabajadores según corresponda.

76.2 En caso de maternidad las Trabajadoras disfrutarán de ciento ochenta (180) días de licencias con goce de salario íntegro y prestaciones contado a partir del día hábil inmediato posterior al nacimiento.

Dicha licencia podrá prorrogarse por el tiempo necesario

76.3 Con el propósito de apoyar a las madres en las tareas inherentes al nacimiento del hijo o hija, los padres disfrutarán de noventa (90) días hábiles de licencia de paternidad con goce de salario íntegro contado a partir del día hábil inmediato posterior al nacimiento, dicha licencia se soportara con la documentación correspondiente dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes al nacimiento del hijo o hija.

El ejercicio de estos derechos se aplicará en los casos de maternidad y paternidad biológica y en los casos de maternidad y paternidad por adopción. En caso de maternidad biológica el ejercicio de la maternidad no dependerá de la incapacidad médica otorgada por el ISSSTE por lo que la Trabajadora podrá además ejercer la licencia con goce de sueldo de hasta 45 días previos a la fecha programada para el parto

Texto propuesto por la UACM

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

76.2. Maternidad ISSSTE.- Las Trabajadoras disfrutarán de **noventa (90) días** en caso de maternidad. La distribución **de esta licencia, antes ó después del parto**, se llevará a cabo según convenga a la Trabajadora **y sea autorizada por el ISSSTE. Estos noventa días 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 **de otros treinta (30) días** en caso de maternidad. **Esta licencia** se disfrutará al término de la licencia de Maternidad ISSSTE **y será autorizada por la Universidad. Estos treinta días deberán soportarse documentalmente ante el área de Recursos Humanos de la Universidad.**

76.4. Paternidad.- Los padres disfrutarán de **quince (30) días** 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 ó después del parto, según convenga al Trabajador y sea autorizada por la Universidad. Estos quince días hábiles deberán soportarse documentalmente ante el área de Recursos Humanos de la Universidad.**

76.5. Adopción.- Las y los Trabajadores que adopten hijas ó hijos disfrutarán de **(30) treinta días** 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.

Oficina del Abogado General

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 80. TIPOS DE COMISIONES MIXTAS.**TEXTO VIGENTE**

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

- a) CMAEPA: Comisión Mixta de Admisión, Evaluación y Escalafón del Personal Administrativo.
- b) CMSH: Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.
- c) CMFCA: Comisión Mixta de Formación, Capacitación y Adiestramiento.
- d) CMT: Comisión Mixta de Tabuladores.
- e) Las demás comisiones que convengan las partes.

RAZONAMIENTO DEL TEXTO PROPUESTO

Se retiró la propuesta de clarificación de la **Cláusula 79** porque el SUTUACM señaló como indebida la extensión de las propuestas de clarificación. Para evitar mayor distanciamiento entre las posiciones de las partes, la UACM sólo sostiene la necesidad de incluir las dos comisiones mixtas que actualmente funcionan pero no están mencionadas en la **Cláusula 80**.

Texto propuesto UACM

Para el cumplimiento de las disposiciones contractuales correspondientes se **establecen** las siguientes Comisiones Mixtas: **(aclaración)**

SEDE ADMINISTRATIVA

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

b) CMAEPA: Comisión Mixta de Admisión, Evaluación y Escalafón del Personal Administrativo.

b) CMSH: Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

c) CMFCA: Comisión Mixta de Formación, Capacitación y Adiestramiento.

d) CMT: Comisión Mixta de Tabuladores.

e) **CMH: Comisión Mixta de Horarios.**

f) Las demás comisiones que convengan las partes.

23**CLÁUSULA 89 LICENCIAS SINDICALES.**TEXTO VIGENTE

La Universidad otorgará el equivalente a seis (6) licencias de tiempo completo con goce de Salario, a los trabajadores que designe la Coordinación Ejecutiva del Sindicato, para el desempeño de las funciones sindicales. Las licencias se podrán tomar en tiempos completos o medios tiempos. Las licencias tendrán una duración fija de seis (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.

TEXTO PROPUESTO POR EL SUTUACM

La Universidad otorgará el equivalente a **trece (13)** licencias de tiempo completo con goce de Salario, a los trabajadores que designe la Coordinación Ejecutiva del Sindicato, para el desempeño de las funciones sindicales. Las licencias se podrán tomar en tiempos completos o medios tiempos. Las licencias tendrán una duración fija de seis (6) meses y serán renovables sin límite de ocasiones. Las diferentes licencias sindicales se

SEDE ADMINISTRATIVA

Oficina del Abogado General

ejergerán sin menoscabo del salario, de las prestaciones ni de la generación de antigüedad.

Texto propuesto UACM

La Universidad otorgará el equivalente a **siete (7)** licencias de tiempo completo con goce de Salario, a los trabajadores que designe la Coordinación Ejecutiva del Sindicato, para el desempeño de las funciones sindicales. Las licencias se podrán tomar en tiempos completos o medios tiempos. Las licencias tendrán una duración fija de seis (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 91. APOYO PARA ACTIVIDADES SOCIALES, CULTURALES Y DEPORTIVAS.TEXTO VIGENTE

La Universidad otorgará al SUTUACM la cantidad de veinticinco (25) meses de Salario Mínimo Vigente en el Distrito Federal al año, para la realización de eventos culturales y deportivos, el pago se realizará en la segunda quincena del mes de julio. El SUTUACM presentará a la Universidad los comprobantes de los gastos que se hayan efectuado.

**RAZONAMIENTO DEL
TEXTO PROPUESTO POR LA UACM
CON COMENTARIOS A DOS PROPUESTAS DE NUEVA CLÁUSULA
QUE PROPONE EL SUTUACM**

Tal y como ya se había hecho en las pláticas de la revisión contractual de 2013, la Administración de la UACM reitera que el deber de comprobación de gastos que está estipulado en las **Cláusulas 91 y 92** del CCT vigente implican una potencial injerencia de la Administración en la vida sindical. De hecho, ya ha ocurrido, en los días de los abusos del Rectorado Orozco, que a santo y so pretexto de la no-comprobación se justificase no cumplir con la cláusula. En 2013 se propuso que el texto impusiese la obligación de poner los datos de comprobación en la página www del sindicato, pero es de señalarse que desde entonces, las leyes de transparencia ya han hecho

Oficina del Abogado General

entes obligados a los sindicatos. Correctamente el Sindicato señaló lo anterior y refirió que poner como su obligación la publicación de datos en www era también una interferencia en la vida sindical. Se ha retirado esta propuesta.

Se propone ajustar la cuestión de salarios mínimos a la nueva unidad de cuenta, como en otros casos.

Por otra parte, La Universidad considera necesario que en esta cláusula se incorpore la **PROPUESTA DE NUEVA CLÁUSULA** hecha por el SUTUACM en materia de *fondo sindical para anteojos, aparatos ortopédicos y/o auditivos, prótesis dentales y sillas de ruedas para los trabajadores*.

Igualmente, este sería el lugar para incluir la **PROPUESTA DE NUEVA CLÁUSULA** en materia de la Caja de Ahorro Sindical. El texto de esta propuesta del Sindicato es :

La Universidad proporcionará el apoyo técnico y administrativo necesario para la operación de la caja de Ahorro y Préstamos del Sindicato, lo cual incluirá descuentos en nómina, registros de ahorro información y otros conceptos, en función de aquellos trabajadores que voluntariamente ingresen a esta caja.

Sobre ella, la UACM explicó en las pláticas con el SUTUACM que una vez hechos los descuentos para el proyecto sindical de la Caja de Ahorro, la Universidad no debería involucrarse en la administración de dicho proyecto.

Texto propuesto UACM

91.1. La Universidad otorgará al SUTUACM la cantidad de veinticinco (25) meses de **Unidad de Cuenta de la Ciudad de México** al año, para la realización de eventos culturales y deportivos, el pago se realizará en la segunda quincena del mes de julio. **(se elimina la necesidad de comprobar a la Universidad estos recursos)**

91.2. Con el objeto de que las trabajadoras y los trabajadores sindicalizados que así lo requieran puedan ser beneficiados con el otorgamiento de anteojos, aparatos ortopédicos y/o auditivos, prótesis dentales y sillas de

Oficina del Abogado General

ruedas que les sean prescritos, la Universidad otorgará anualmente al Sindicato un apoyo de treinta (30) meses de Unidad de Cuenta de la Ciudad de México, destinada la creación de un fondo sindical para la atención de las necesidades señaladas. Este apoyo será entregado durante el mes de Abril de cada año.

91.3. La Universidad hará los descuentos en nómina que sean necesarios para que las y los trabajadores puedan aportar voluntariamente a una caja de ahorros y préstamos del sindicato.

CLÁUSULA 92. APOYO PARA EVENTOS DE FORMACIÓN SINDICAL.

TEXTO VIGENTE

La Universidad otorgará al SUTUACM un apoyo presupuestal para actividades de formación sindical de treinta (30) meses de Salario Mínimo Vigente en el Distrito Federal en la segunda quincena del mes de julio. EL SUTUACM presentará a la Universidad los comprobantes de los gastos que se hayan efectuado.

TEXTO PROPUESTO POR EL SUTUACM

La Universidad otorgará al SUTUACM un apoyo presupuestal para actividades de formación sindical de **cuarenta (40) meses** de salario mínimo federal (sic) en el Distrito Federal, en la segunda quincena del mes de Julio de cada año. El SUTUACM presentará a la Universidad el comprobante de los gastos que se hayan efectuado. **(aumento de 10 meses)**

COMENTARIO DE LA UACM Y TEXTIO PROPUESTO

Se acepta el aumento a cuarenta meses. Se elimina comprobación ante la patronal por lo explicado en la cláusula previa.

SEDE ADMINISTRATIVA

Doctor García Diego N° 170. Colonia de los Doctores. C.P. 06720. Cuauhtémoc, Distrito Federal, República Mexicana.

abogadogeneraluacm2013@hotmail.com

Oficina del Abogado General**Texto propuesto UACM**

La Universidad otorgará al SUTUACM un apoyo presupuestal para actividades de formación sindical de **cuarenta (40)** meses de calculados según la Unidad de Cuenta para el Distrito Federal en la segunda quincena del mes de julio. **(se elimina obligación de comprobar a la UACM)**

III.- POR LO QUE RESPECTA A LA PETICIÓN DE INTEGRACIÓN DEL SALARIO.-

Finalmente, respecto del problema de la integración del salario, la UACM no está en condiciones financieras de aceptar la petición del Sindicato de que la dicha integración se realice en cinco años, y propuso, el pasado 24 de Febrero, que se diese en diez años. Dado que la Asamblea Sindical ha señalado esta propuesta como inaceptable, se ha buscado mejorar el periodo y se hace la propuesta de que se logre en siete años la integración.

ARTÍCULO TRANSITORIO DÉCIMO SEGUNDOTEXTO VIGENTE

La Universidad, a través de los órganos académicos se compromete a regularizar la situación de los profesores que imparten clases sin estar dictaminados; de los trabajadores administrativos que desempeñan labores de docencia sin haber pasado por dictaminación; de las y los trabajadores que imparten clase sin contar con título o grado mínimo requerido o equivalente; de las y los trabajadores que habiendo obtenido una dictaminación desfavorable sigan impartiendo clase; a través de procesos de dictaminación *ex profeso* establezcan los órganos académicos correspondientes. En caso de que este procedimiento de regularización no se resuelva favorablemente, las Partes buscarán una solución conciliatoria resguardando los derechos laborales del Trabajador o Trabajadora, procurando su reubicación.

En caso de inconformidad por parte del Trabajador o Trabajadora respecto del procedimiento de regularización, podrá impugnar el mismo ante la comisión Mixta que para ese efecto sea creada.

SEDE ADMINISTRATIVA*Doctor García Diego N° 170. Colonia de los Doctores. C.P. 06720. Cuauhtémoc, Distrito Federal, República Mexicana.***abogadogeneraluacm2013@hotmail.com**

Texto propuesto UACM

La universidad, **por única ocasión, se compromete a someter a los órganos académicos y con fines de regularización** de la situación de los trabajadores que **hasta el 2014-II** imparten clases sin estar dictaminados; de los trabajadores administrativos que desempeñan labores de docencia sin haber pasado por dictaminación; de las y los trabajadores que imparten clase sin contar con título o grado mínimo requerido o equivalente, de las y los trabajadores que habiendo obtenido una dictaminación no favorable sigan impartiendo clase; a través de procesos de dictaminación que exprofeso establezcan los órganos académicos correspondientes. En caso de que este procedimiento de regularización no se resuelva favorablemente, las Partes buscarán una solución conciliatoria resguardando los derechos laborales del Trabajador o Trabajadora, para su reubicación.

28

En caso de inconformidad por parte del Trabajador o Trabajadora respecto **de su inclusión** en el procedimiento de regularización **o conciliación**, podrá impugnar el mismo ante la Comisión Mixta que para ese efecto sea creada.

Se propone el siguiente **ARTÍCULO TRANSITORIO NUEVO**:

Con el objetivo de recuperar el espíritu de lo planteado en el transitorio décimo octavo del CCT 2013-2015 en el sentido de integrar al salario base de los trabajadores el salario complementario que figura bajo los conceptos de Reconocimiento Mensual y Asignación Adicional las partes convienen en que esta integración, al tope considerado al tope considerado al tope considerado como de base de cálculo de pensión por el ISSSTE se llevará a cabo en el periodo de siete años, bajo el siguiente criterio:

Oficina del Abogado General

NIVEL SALARIAL	% A INTEGRAR EN UN AÑO
16.0	0.00%
18.0	14.29%
20.0	14.29%
20.5	12.26%
85.6	7.70%
85.7	7.24%
29.5	3.93%
34.5	3.58%
45.5	1.07%

Por lo anteriormente expuesto a esta H. Autoridad atentamente solicitamos:

29

PRIMERO: Tener por reconocida la personalidad con que nos ostentamos en términos del Instrumento Notarial exhibido.

SEGUNDO: Tenemos por presentados en términos del presente escrito, dando contestación al pliego petitorio con emplazamiento a huelga por revisión contractual y Salarial dirigido a la UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE LA CIUDAD DE MÉXICO.

PROTESTAMOS LO NECESARIO**LIC. CARMEN A. PINEDA SÁNCHEZ & LIC. FEDERICO ANAYA GALLARDO**APODERADOS LEGALES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE LA
CIUDAD DE MÉXICO.**SEDE ADMINISTRATIVA***Doctor García Diego N° 170. Colonia de los Doctores. C.P. 06720. Cuauhtémoc, Distrito Federal, República Mexicana.***abogadogeneraluacm2013@hotmail.com**