



# Contrato Colectivo de Trabajo

2017 - 2019



Benemérita Universidad  
Autónoma de Puebla

Sindicato Independiente de  
Trabajadores No Académicos  
de la Benemérita Universidad  
Autónoma de Puebla

Vigésimo Congreso General Extraordinario de Revisión Contractual



# Contrato Colectivo de Trabajo

2017 - 2019



**SITBUAP**

Sindicato Independiente de  
Trabajadores No Académicos  
de la Benemérita Universidad  
Autónoma de Puebla

## **Sindicato Independiente de Trabajadores no Académicos de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla**

### **PRESENTACIÓN**

Compañeros trabajadores No Académicos de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, el presente Contrato Colectivo de Trabajo, es el producto de una serie de negociaciones que se sostuvieron con la Institución; sabemos que quedan asuntos pendientes y aquellos que con el transcurso del ejercicio de la administración del pacto colectivo, iremos resolviendo.

Tenemos como organización sindical, el firme y claro compromiso de fortalecer cada día los derechos que se han ganado a lo largo de casi 3 décadas, siendo uno de los pilares fundamentales la Unidad que como principio, representa parte importante en nuestros Estatutos.

El Contrato Colectivo de Trabajo, es una herramienta elemental, para que cada trabajador tenga acceso a los diversos acuerdos a los que se han llegado; trabajamos arduamente en lograr mejores condiciones de trabajo, sobre todo en las COMISIONES BIPARTITAS, las cuales, surgen como motivo de la relación contractual y están previstas en el pacto laboral, éstas vigilan el cumplimiento de la aplicación y restricta del Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal No Académico de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, y que tiene relación directa con diversas convocatorias para el ingreso de trabajadores para ocupar plazas de nueva creación, para la obtención de definitividades, y sobre todo, el procedimiento para cubrir las vacantes que se van presentando.

Por último, hago la invitación a no dejar de luchar, seguramente las instancias que asignan los presupuestos a las Universidades Públicas en el País, tomarán en consideración que los trabajadores nos mantendremos unidos y esa unidad será inquebrantable.

“SEGUIREMOS LUCHANDO”

“UNIDOS VENCEREMOS”  
**Fco. Javier Palestino García**  
Secretario General



## Sindicato Independiente de Trabajadores no Académicos de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

### COMITÉ EJECUTIVO 2017-2019

**Fco. Javier Palestino García**

Secretario General

**Enrique Báez Márquez**

Secretario de Organización

**Fco. Javier Corona Flores**

Secretario del Trabajo y Conflictos

**Manuel Ubando García**

Secretario de Previsión Social

**Alfredo Guerrero Núñez**

Secretario de Relaciones Exteriores

**Leobardo Castañeda Huerta**

Secretario de Formación y Educación

**Ma. de la Luz Sandra Alonso Fernández**

Secretaria de Interior, Actas y Acuerdos

**Aleida Zarate González**

Secretaria de Prensa y Propaganda

**María Guadalupe Andrade Bedolla**

Secretaria Tesorera

**Saúl Hernández Cuautle**

Secretario de Cultura y Deportes

**Angelina Ramos Ortega**

Secretaria de Atención a Jubilados

### COMISIÓN ESTATUTARIA DE VIGILANCIA

**Jaime Lazcano Castillo**

Presidente

**Oscar Omar Aguayo Flores**

Secretario

**Olegario Hernández Pérez**

Vocal

### COMISIÓN ESTATUTARIA DE HACIENDA

**Ma. del Rocío Juárez Aguilar**

Presidente

**Ma. Laura Gpe. Ávila Martínez**

Secretaria

**Ángel Ambrosio Robles P.**

Vocal

### COMISIÓN ESTATUTARIA DE HONOR Y JUSTICIA

**Ubaldo Rodríguez Fuentes**

Presidente

**Ma. Luisa Castillo Hernández**

Secretaria

**Martín David Ortíz Ortíz**

Vocal

APODERADO LEGAL: Abogado HÉCTOR ADRIÁN TORRES BAUTISTA

# Contrato Colectivo de Trabajo

Celebrado entre la Benemérita Universidad  
Autónoma de Puebla y el Sindicato Independiente  
de Trabajadores no Académicos de la Benemérita  
Universidad Autónoma de Puebla

**2017 – 2019**



# CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

## ÍNDICE

	CAPÍTULO I	9
	Disposiciones Generales	
	Definiciones	
	CAPÍTULO II	15
	Clasificación de los Trabajadores	
	CAPÍTULO III	18
	Comisiones Bipartitas	
	Disposiciones Generales	
	CAPÍTULO IV	20
	Comisión Bipartita de Higiene, Seguridad y Medio Ambiente	
	CAPÍTULO V	22
Comisión Bipartita de Capacitación y Adiestramiento del Personal No Académico		
	CAPÍTULO VI	24
Admisión, Promoción y Permanencia de los Trabajadores		
	CAPÍTULO VII	26
	Condiciones Generales de Trabajo	
	CAPÍTULO VIII	29
	Salarios	
	CAPÍTULO IX	33
	Jornada de Trabajo	
	CAPÍTULO X	37
Días de Descanso, Vacaciones, Permisos y Licencias		
	CAPÍTULO XI	44
Derechos y Obligaciones de los Trabajadores No Académicos		
	CAPÍTULO XII	48
	Obligaciones de la Universidad	

CAPÍTULO XIII	50
De la Previsión Social	
CAPÍTULO XIV	61
Suspensión, Terminación y Rescisión de la Relación de Trabajo	
CAPÍTULO XV	65
De los Conflictos	
CAPÍTULO XVI	67
De los trabajadores que ejerzan categorías de nueva creación	
TRANSITORIAS	76

## ÍNDICE DE ANEXOS

ADENDUM	77
TABULADOR	79
REGLAMENTO GENERAL DE SEGURIDAD, HIGIENE Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO DE LA BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA.	86
REGLAMENTO DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA PARA EL PERSONAL NO ACADÉMICO DE LA BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA	96
UNIFICACIÓN DE CRITERIOS SOBRE LA APLICACIÓN DEL REGLAMENTO DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA PARA EL PERSONAL NO ACADÉMICO DE LA BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA, QUE SE FIRMA ENTRE LA INSTITUCIÓN Y EL COMITÉ EJECUTIVO DEL SITBUAP.	103
REGLAMENTO DE ADMISIÓN Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL NO ACADÉMICO DE LA BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA.	106



## **CAPÍTULO I**

### **DISPOSICIONES GENERALES**

#### **Cláusula 1**

Las relaciones laborales de la Universidad con sus trabajadores no académicos se rigen por lo dispuesto en el Artículo 3º Fracción VII, Apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; en los términos y con las modalidades que establece la Ley Federal del Trabajo, conforme a las características propias de un trabajo especial; por la Ley de la BUAP y el Estatuto de la BUAP; Reglamentos aplicables, por el presente Contrato Colectivo de Trabajo; y Convenios que celebren las partes.

#### **Cláusula 2**

La Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, reconoce al Sindicato Independiente de Trabajadores no Académicos de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla como el titular y único administrador del presente Contrato Colectivo de Trabajo. En consecuencia tratará con éste, por conducto de sus representantes acreditados, todos los problemas que se presenten de las relaciones de trabajo entre la Universidad y los Trabajadores no académicos a su servicio.

#### **Cláusula 3**

Será exclusivo de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, administrar su patrimonio, elaborar y determinar sus Planes y Programas de Docencia, Investigación, Extensión y Difusión de la Cultura para los Niveles Medio Superior, Licenciatura y Posgrado. Fijará además los criterios y los procedimientos administrativos en forma bipartita para el ingreso, promoción y permanencia de su personal no académico.

#### **Cláusula 4**

Para la correcta aplicación de este Contrato Colectivo de Trabajo, la Universidad y el Sindicato convienen en las siguientes:

## DEFINICIONES

- I. **ASCENSO.** Adquirir una categoría en un nivel superior, dentro de la misma línea por función obteniendo como consecuencia una promoción.
- II. **BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA.** La Universidad, la BUAP, la Institución, o como en el futuro se le denomine.
- III. **SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES NO ACADÉMICOS DE LA BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA.** El SITBUAP, el Sindicato, o como en el futuro se le denomine.
- IV. **COMISIONES BIPARTITAS.** Las integradas en forma paritaria entre el sindicato y la universidad conforme al presente Contrato Colectivo de Trabajo.
- V. **AUTORIDADES UNIVERSITARIAS.** El Consejo Universitario, el Rector, las autoridades académicas colegiadas por función y por unidad académica, las demás autoridades personales y funcionarios que señala el Estatuto Orgánico. Se considerarán también aquellas personas que tengan facultades de resolución y ejecución en cuanto al trabajo contratado se refiere. En lo individual, los miembros del Consejo Universitario y de los demás organismos colegiados no serán considerados como autoridades.
- VI. **CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.** El presente documento que se firma entre el Sindicato y la Universidad.
- VII. **DEPENDENCIAS.** Las unidades académicas, facultades, escuelas, colegios, institutos, centros y departamentos, y los que de acuerdo con la Ley de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, el Estatuto y sus Reglamentos de la BUAP, pertenecen a la misma, así como las que sean creadas en el futuro.
- VIII. **FUNCIONES.** Las actividades que desempeñan los trabajadores, acordes a cada categoría, nivel y grado de responsabilidad en el desarrollo del trabajo.
- IX. **PARTES.** Las partes contratantes: el Sindicato y la Institución.

- X. PERMANENCIA.** Se refiere a la continuidad de la relación laboral del trabajador con la Institución, así como al cumplimiento de la labor para la cual ha sido contratado.
- XI. PUNTUALIDAD.** Presentación del trabajador a sus labores a la hora establecida para cada jornada.
- XII. RAMAS.** Las divisiones del trabajo universitario, a saber: académica, no académica (administrativa, manual, de servicios profesionales, subprofesionales, técnicos) y de confianza.
- XIII. REPRESENTANTES DE LA BUAP.** Las personas físicas que desempeñan funciones de Autoridad conforme al Estatuto Orgánico y las que las Autoridades Universitarias acrediten por escrito ante el Sindicato.
- XIV. REPRESENTANTES DEL SINDICATO.** Su Comité Ejecutivo, los Comités Seccionales, y personas físicas que el Comité Ejecutivo acredite por escrito ante la BUAP.
- XV. RETARDO.** Presentación del trabajador a sus labores después de los quince minutos de la tolerancia y antes que transcurran treinta minutos de la hora fijada para la llegada a su trabajo, después de este tiempo será falta. Para efectos de los estímulos que se regulen en el reglamento correspondiente no se tomará en cuenta la tolerancia para la hora en que deberán iniciarse las labores.
- XVI. SALARIO INTEGRADO.** La retribución que paga la BUAP a sus trabajadores por los servicios prestados por éstos y que se integra por los pagos hechos en efectivo en cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por este concepto.
- XVII. SUBRAMAS.** Las divisiones de cada una de las ramas del trabajo universitario y que clasifican a éste de acuerdo a la especialización y la diversidad de sus funciones.
- XVIII. VACANTES.** Son las plazas que se generan por ausencia del personal de manera temporal o definitiva, o de nueva creación.
- XIX. CATEGORÍAS.** Son las distintas denominaciones que por jornada y funciones se aplican al trabajador y que se establecen en el tabulador.

- XX. SECCIÓN SINDICAL.** Parte compuesta por afiliados al SITBUAP, en la que se divide el Sindicato sobre la base de cada una de las dependencias que integran a la BUAP.
- XXI. DEPENDIENTES ECONÓMICOS.** Para los efectos del goce de la prestación de servicios de seguridad social, condonaciones, etcétera, y que este contrato establece a favor de los dependientes económicos, se entienden por tales, a los familiares consanguíneos del trabajador en primer grado en la línea recta, ascendientes o descendientes; la cónyuge del trabajador; el cónyuge de la trabajadora que viva con ella. Tratándose de hijos deberán ser menores de 18 años de edad o bien hasta 25 años previa comprobación ante la Dirección de Recursos Humanos de que están realizando estudios ininterrumpidos de nivel medio o superior de cualquier rama del conocimiento en planteles oficiales o reconocidos aun semiescolarizados y que no tengan trabajo remunerado.
- XXII. NIVELES.** Las características establecidas en el tabulador para cada categoría y que determinan la especificidad de ésta.
- XXIII. AYUDA AL DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO.** Entendida como ayuda para transporte, material de capacitación, entre otros.
- XXIV. REGLAMENTOS QUE DERIVAN DEL CONTRATO.** Normas que convienen las partes que se derivan del presente contrato colectivo de trabajo.
- XXV. LEY.** La Ley Federal de Trabajo.
- XXVI. LEY DEL IMSS.** Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.
- XXVII. LEY DEL ISSSTE.** Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
- XXVIII. LEY DE LA BUAP.** Ley de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.
- XXIX. TABULADOR.** Relación de categorías y su salario correspondiente.
- XXX. TRABAJADOR DE BASE.** Es el trabajador por tiempo indeterminado.

- XXXI. TRABAJADOR.** El trabajador no académico es la persona física que presta sus servicios a la Institución en funciones administrativas y/o de servicios.
- XXXII. LÍNEAS POR FUNCIÓN.** Agrupan niveles de categorías con una función distintiva y diferente grado de responsabilidad.
- XXXIII. ESCALAFÓN.** Cuadro general de antigüedades distribuidos por categorías de cada profesión u oficio con base en el tabulador vigente, que ubica a cada trabajador en una posición superior a los demás trabajadores en la misma línea por función, para ocupar la categoría inmediata superior, tomando en consideración los factores escalafonarios y otorgando a cada uno de ellos un valor.

### **Cláusula 5**

Las partes vigilarán que se cumplan los acuerdos tomados para el buen funcionamiento y organización de las dependencias en lo que se refiere a la aplicación de las disposiciones del presente Contrato. En caso de presentarse alguna anomalía, se adoptarán las medidas pertinentes, por ambas partes, en términos de ley.

### **Cláusula 6**

El presente Contrato Colectivo de Trabajo es de aplicación obligatoria para todos los trabajadores no académicos que prestan sus servicios a la BUAP.

Las disposiciones del presente Contrato Colectivo no serán aplicables a los trabajadores de confianza que ingresen a la Universidad a partir del 16 de febrero de 2007.

### **Cláusula 7**

El presente Contrato Colectivo de Trabajo se celebra por tiempo indefinido y se revisará cada dos años, excepto los salarios por cuota diaria, cuya revisión será anual. Ambas revisiones deberán hacerse con fecha quince de febrero.

La petición de revisión del Contrato Colectivo de Trabajo deberá formularse por el Sindicato con una anticipación mínima de sesenta días, y la de los salarios en efectivo por cuota diaria y su tabulador, se hará con treinta días de anticipación. En caso de no hacerlo, se entenderá prorrogado por un año, salvo acuerdo entre las partes contratantes



## CAPÍTULO II CLASIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES

### Cláusula 8

Los trabajadores y trabajadoras no académicos de la BUAP se clasifican en la siguiente forma:

A) Por la duración de la relación Individual de trabajo.

I. Trabajadores por Tiempo Indeterminado o de Base:

Son aquellos que son contratados de manera definitiva, habiendo cubierto previamente los requisitos y procedimientos establecidos para ocupar la plaza de que se trate.

II. Trabajadores por Tiempo Determinado:

- 1) Son aquellos que suplen las ausencias de los trabajadores que gozan de permiso o licencia, están incapacitados o en conflicto laboral, hasta que cesen las causas de éstos.
- 2) Aquellos cuya relación individual de trabajo depende de necesidades temporales de la BUAP.

III. Trabajadores por Obra Determinada:

Son aquellos que deben realizar actividades determinadas para la ejecución de una obra específica sin señalamiento de tiempo para su conclusión.

B) Por la naturaleza de las funciones que realizan:

- I) No académicos
- II) De confianza

### Cláusula 9

Son trabajadores de confianza las personas físicas al servicio de la Universidad que realizan funciones de Dirección, Vigilancia y

Fiscalización y las que se relacionan con trabajos especiales de las Autoridades Universitarias dentro de la Institución.

También son trabajadores de confianza los Secretarios Particulares de quienes realizan las funciones a que se alude en el párrafo anterior y aquellos que realicen trabajos confidenciales para los mismos, así como para los órganos colegiados de la Universidad.

### **Cláusula 10**

En el caso de que un trabajador o trabajadora de base pase a ocupar un puesto de confianza, deberá formular una solicitud de licencia a su(s) plaza(s). Al término de la licencia el trabajador se reincorporará a su(s) plaza(s) de base.



## **CAPÍTULO III COMISIONES BIPARTITAS DISPOSICIONES GENERALES**

### **Cláusula 11**

Las Comisiones Bipartitas que previene el presente Contrato Colectivo de Trabajo estarán sujetas a las siguientes consideraciones, además de las señaladas en los reglamentos que elaborarán las partes:

- I.** Estarán Integradas en forma paritaria con voz y voto.
- II.** Las partes tienen la más amplia libertad para hacer la designación de sus respectivos representantes, así como para sustituirlos en cualquier momento.
- III.** La designación o remoción de los representantes debe hacerse por escrito y notificarse por lo menos con tres días hábiles de anticipación a la fecha en que deban empezar a fungir el o los nuevos representantes.
- IV.** Se reunirán las veces que sea necesario para el desempeño de sus funciones pudiendo ser convocadas por cualquiera de las partes representantes en ellas.
- V.** Una vez convocadas por cualquiera de las partes, deberán integrarse en un máximo de tres días hábiles siguientes a la fecha de su convocatoria para conocer el asunto de su competencia y resolver en un plazo máximo de 5 días hábiles.
- VI.** Sus resoluciones serán revisables por ellas mismas, a petición del afectado, la Universidad o el Sindicato. Podrán darse a conocer por escrito en los medios de comunicación con los que cuenta el Sindicato y la BUAP si el caso lo amerita

### **Cláusula 12**

Las Comisiones Bipartitas, una vez instaladas, elaborarán y aprobarán su propio Reglamento de Funcionamiento, sin contravenir los propios reglamentos de la Universidad y lo dispuesto en este Contrato Colectivo de Trabajo, con el fin de establecer los mecanismos de funcionamiento adecuados para la tramitación y resolución expedita de los asuntos que sean de su competencia.



## **CAPÍTULO IV COMISIÓN BIPARTITA DE HIGIENE SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE**

### **Cláusula 13**

La BUAP y el Sindicato se obligan a cumplir con las medidas y normas de higiene y seguridad que marquen las leyes, así como con las disposiciones que en lo particular emita la Comisión Bipartita de Higiene, Seguridad y Medio Ambiente.

### **Cláusula 14**

La BUAP se obliga a instalar en cada Dependencia y Unidad Académica en los lugares adecuados un botiquín para poder proporcionar primeros auxilios, cuyo contenido lo discutirán las partes en cada centro de trabajo siendo responsabilidad del Titular de la Dependencia mantenerlo.



## **CAPÍTULO V**

### **COMISIÓN BIPARTITA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DEL PERSONAL NO ACADÉMICO**

#### **Cláusula 15**

La Comisión Bipartita de Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores tendrá las siguientes atribuciones:

- I.** Evaluar el desempeño de los trabajadores.
- II.** Promover la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

#### **Cláusula 16**

Los cursos que se impartan estarán vinculados a la función y servicios que presta el trabajador en la BUAP. Las especificaciones para estos cursos serán aprobadas por la Comisión de Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores.



## **CAPÍTULO VI ADMISIÓN, PROMOCIÓN Y PERMANENCIA DE LOS TRABAJADORES**

### **Cláusula 17**

Para ingresar como trabajador o trabajadora a la Universidad se requiere:

- I.** La edad mínima de ingreso es de 18 años de edad.
- II.** Ser de nacionalidad mexicana o contar con la calidad migratoria para realizar el trabajo de que se trate;
- III.** Presentar certificado médico con vigencia no mayor de dos meses expedido por una Institución de Salud Pública,
- IV.** Aprobar la evaluación psicométrica y de conocimientos en el área a desempeñarse aplicada por la Institución,
- V.** Cumplir con los requisitos particulares de conformidad con la descripción de puestos que corresponda al trabajo a desempeñar emitida por la Dirección de Recursos Humanos.

### **Cláusula 18**

Los procedimientos conforme a los que se cubrirán las plazas vacantes y de nueva creación de los trabajadores no académicos se establecerán en el Reglamento de Admisión Promoción y Permanencia del Personal No Académico de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, mismo que formularán y aprobarán las partes.



## **CAPÍTULO VII**

### **CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO**

#### **Cláusula 19**

Las condiciones específicas de trabajo obligatorias para la Universidad y los trabajadores a su servicio se fijarán en el Reglamento Interior de Trabajo que elaborarán y convendrán las partes, de acuerdo a las disposiciones de este Contrato Colectivo de Trabajo y a las siguientes bases:

- I.** Se determinarán las normas necesarias para el desarrollo y ejecución del trabajo universitario, sin afectar los derechos laborales.
- II.** La definición y clasificación de los trabajadores no académicos se hará atendiendo a las ramas en que se divida el trabajo universitario, así como a las atribuciones y labores que se fijen para cada categoría y nivel.
- III.** Las categorías y salarios de los trabajadores serán agrupados y se contendrán en el Tabulador vigente.
- IV.** Se fijarán los requisitos y el procedimiento a que se sujetarán los cambios de adscripción de los trabajadores.
- V.** Se fijarán las normas y control de asistencias, horas de entrada y salida para todo el personal, el tiempo destinado para tomar alimentos o períodos de reposo durante la jornada de trabajo para los trabajadores de tiempo completo, en cada uno de los casos de jornada continua, discontinua o acumulada.
- VI.** Los trabajadores de medio tiempo disfrutaran de una tolerancia equivalente a la mitad de los de tiempo completo para su hora de entrada.
- VII.** Días y horas fijados para hacer la limpieza en maquinaria y útiles de trabajo.
- VIII.** Normas para permisos y licencias.
- IX.** Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación.

## **Cláusula 20**

La BUAP proporcionará a cada trabajador o trabajadora, si la naturaleza del trabajo así lo requiere, dos uniformes en enero y otros dos en junio de cada año.



## **CAPÍTULO VIII SALARIOS**

### **Cláusula 21**

Los pagos de los salarios se harán puntualmente el último día hábil de cada quincena, las partes convienen que a efecto de proteger el salario del trabajador, el mismo se pagará a través de Institución bancaria y mediante tarjeta electrónica contando con la autorización del trabajador obligándose éste a firmar la nómina respectiva.

El salario base que percibirán los trabajadores no académicos de la Institución es el que se desglosa en el tabulador salarial que se acompaña y que forma parte de este contrato colectivo de trabajo.

### **Cláusula 22**

La BUAP se compromete a otorgar automáticamente a sus trabajadores, en los mismos términos y proporciones en que se otorgue a nivel nacional, los incrementos salariales de emergencia, conforme al presupuesto disponible.

### **Cláusula 23**

Independientemente de los incrementos salariales contemplados en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, se establece una prima adicional por antigüedad, la cual será incrementada automáticamente mientras el trabajador se mantenga en activo, conforme a la siguiente proporción.

- I.** Del 13% para los trabajadores que tengan cinco años de labores.
- II.** Del 1% adicional por cada año de servicio para los trabajadores que tengan de seis a diez años de servicios.
- III.** Del 1.5% adicional por cada año de servicio para los trabajadores que tengan de once a veinte años de servicios.
- IV.** Del 2.0% adicional por cada año de servicio para los trabajadores que tengan de veintiún años de servicio en adelante.

La presente prestación no será aplicable a los trabajadores que ejerzan las categorías detalladas en la Cláusula 92.

#### **Cláusula 24**

La BUAP se obliga a pagar un sobresueldo a los trabajadores ocupacionalmente expuestos, así como a aquellos que laboren en áreas insalubres o peligrosas. Dicho sobresueldo se establecerá con base en las disposiciones de la Ley y los dictámenes que al respecto emita la Comisión Bipartita de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente.

#### **Cláusula 25**

Las autoridades universitarias sólo podrán hacer retenciones, descuentos o deducciones en los siguientes casos:

- I.** Cuando un trabajador contraiga deudas con la BUAP por anticipo de salario.
- II.** Para cubrir cantidades que se hayan pagado al trabajador por exceso o por error.
- III.** Por concepto de cuotas acordadas con el Sindicato.
- IV.** Por aportaciones a cooperativas, o al fondo de ahorro, cuando así lo disponga el Sindicato y lo acepte el trabajador.
- V.** Por retardos o inasistencias no justificadas, de acuerdo con el Reglamento Interior de Trabajo.
- VI.** Por préstamos o créditos que le otorgue la Institución y/o el Sindicato.
- VII.** Cuando se trate de mandato por autoridad judicial competente.
- VIII.** Por concepto de impuestos sobre productos del trabajo.
- IX.** Cuando se constituya como aval ante la Institución.
- X.** Para pagar pasivos relacionados con vivienda, cuando lo solicite el trabajador.

En el momento del pago de los salarios se entregará a cada trabajador un comprobante que explique las percepciones y deducciones. La BUAP

se obliga a comunicar por escrito al trabajador las deducciones extraordinarias que haga de su salario.

Asimismo, la Institución se obliga a reintegrar en la quincena inmediata posterior cualquier descuento injustificado al trabajador o por error de la misma.

A los trabajadores no académicos afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social, además de las deducciones señaladas en esta cláusula, les serán efectuados los descuentos correspondientes a la cuota por su afiliación al instituto referido.

### **Cláusula 26**

La BUAP aplicará a los salarios de los trabajadores sindicalizados los descuentos por cuotas sindicales acordadas por el Sindicato, debiendo cubrir dicho importe al Sindicato durante los cinco días hábiles siguientes a la fecha en que se hayan realizado estos descuentos.

El Sindicato notificará por escrito a la Institución de aquellos trabajadores a quienes se les deberá aplicar el descuento de las cuotas sindicales, así como hacer los ajustes correspondientes en errores que puedan presentarse, mismos que serán revisados por las partes.

### **Cláusula 27**

La BUAP pagará como gratificación a los trabajadores un aguinaldo de dos meses y medio de salario, mismo que será cubierto dentro de la primera quincena del mes de diciembre de cada año. Los trabajadores que tengan menos de un año de servicios, recibirán un aguinaldo proporcional al tiempo trabajado.



## CAPÍTULO IX JORNADA DE TRABAJO

### Cláusula 28

La jornada de trabajo para los trabajadores no académicos, se clasifica en:

- I. Diurna: Con una duración de siete y media horas, comprendidas entre las seis y las veinte horas.
- II. Nocturna: Con una duración de siete horas diarias, comprendidas entre las veinte y las seis horas.
- III. Mixta: Con una duración de siete horas diarias y que comprende períodos de la jornada diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media diarias; si comprende tres horas y media diarias o más, se computará como jornada nocturna.

### Cláusula 29

La jornada de trabajo para las categorías en cada una de las ramas de trabajo universitario se computará de la siguiente forma:

- I. Trabajadores de Tiempo completo:
  - Jornada diurna: treinta y siete horas con treinta minutos a la semana.
  - Jornada nocturna y mixta: treinta y cinco horas con treinta minutos a la semana.
- II. Trabajadores de Medio Tiempo:
  - Jornada diurna: dieciocho horas con cuarenta y cinco minutos a la semana.

- Jornada nocturna y mixta: diecisiete horas con treinta minutos a la semana.

### **Cláusula 30**

La jornada de trabajo será continua, pero en circunstancias especiales y de acuerdo a las necesidades de la institución, previo acuerdo con el Sindicato, podrán establecerse jornadas discontinuas y acumuladas, deberá haber un lapso de dos horas entre los periodos para la jornada discontinua; y las partes establecerán los horarios de descanso en las acumuladas.

### **Cláusula 31**

El trabajo extraordinario, a solicitud expresa de la BUAP y con el consentimiento de los trabajadores, se pagará a razón del cien por ciento más del salario asignado para jornada ordinaria, pero cuando dicho trabajo exceda de tres horas diarias o de nueve a la semana, tal excedente se pagará en un doscientos por ciento más del salario ordinario.

### **Cláusula 32**

Los trabajadores de Tiempo Completo disfrutarán, dentro de su jornada de trabajo, de media hora para tomar alimentos o descansar, que se computará como efectiva laborada. Este período será disfrutado conforme a lo dispuesto en el Reglamento Interior de Trabajo.

### **Cláusula 33**

En los casos de personal de vigilancia y especializado, las partes podrán distribuir las horas de trabajo en la semana sin que puedan exceder de treinta y siete horas y media de trabajo, para las jornadas establecidas en la Cláusula 29 del presente

Contrato Colectivo de Trabajo, con el fin de que las horas de entrada y salida sean cómodas para los trabajadores.

### **Cláusula 34**

Las horas de iniciación y término de las jornadas de trabajo serán establecidas en el Reglamento Interior de Trabajo.

### **Cláusula 35**

La Universidad se obliga a entregar a los trabajadores no académicos, el importe de seis días de salario como Beca Educativa, siempre que en un periodo de 30 días asistan puntualmente a sus labores.



## **CAPÍTULO X DÍAS DE DESCANSO, VACACIONES PERMISOS Y LICENCIAS**

### **Cláusula 36**

Por cada cinco días trabajados, los trabajadores tendrán derecho a dos días de descanso con pago de salario íntegro, los que serán de preferencia sábado y domingo.

### **Cláusula 37**

Los trabajadores que laboran los días sábado y domingo, además del salario que les corresponde por esos días, percibirán un 25% (Veinticinco por ciento) de su salario como "prima adicional".

### **Cláusula 38**

Cuando a solicitud de la BUAP, un trabajador preste servicios en sus días de descanso semanal o de descanso obligatorio previstos en este Contrato Colectivo de Trabajo, percibirá un salario doble por el servicio prestado, independientemente del salario que le corresponde percibir por el descanso. El responsable de la Unidad Académica o Administrativa, de común acuerdo con los Comités Seccionales, se obliga a entregar a la Dirección de Recursos Humanos, la lista de trabajadores que laborarán en los días de descanso obligatorio.

### **Cláusula 39**

Son días de descanso obligatorio, con goce de salario íntegro:

- 1 de Enero.
- El primer lunes de Febrero.
- El segundo viernes de marzo.
- El tercer lunes de Marzo.
- 1, 5 y 10 de Mayo.
- 16 de Septiembre.
- 2 y el tercer lunes de Noviembre.
- 1 de Diciembre (cada seis años, cuando corresponda el cambio de titular del Poder Ejecutivo Federal).
- 25 de Diciembre.

- Los días jueves, viernes y sábado de la llamada Semana Santa y los días señalados en el Calendario Escolar, aprobado por el H. Consejo Universitario.

Además de los días señalados en esta cláusula, los trabajadores gozarán anualmente de dos días más de descanso obligatorio con goce de salario íntegro, que serán disfrutados los días 24 y 31 de diciembre por los que laboran en el Hospital Universitario y los demás trabajadores los días 15 de mayo y 1 de noviembre.

#### **Cláusula 40**

Los trabajadores disfrutarán de vacaciones, con goce de salario íntegro, por treinta días hábiles distribuidos en tres períodos anuales, de acuerdo con el calendario escolar aprobado por el Consejo Universitario de la BUAP.

#### **Cláusula 41**

Además de los períodos vacacionales antes señalados, los trabajadores disfrutarán de días adicionales con goce de salario íntegro.

- I.** Los que tengan más de 5 y hasta 10 años de servicio, gozarán de un período adicional de 5 días hábiles al año.
- II.** Los que tengan más de 10 y hasta 15 años de servicio, gozarán de un período adicional de 8 días hábiles al año.
- III.** Los que tengan más de 15 y hasta 20 años de servicio, disfrutarán de un período adicional de 11 días hábiles al año.
- IV.** Los que tengan más de 20 años de servicio, disfrutarán de un período adicional de 14 días hábiles al año
- V.** Los que pasen a formar parte del Programa de Retención a que se refiere la cláusula 64 del presente Contrato, disfrutarán de un periodo adicional de dieciséis días hábiles al año.

#### **Cláusula 42**

Los días adicionales se otorgarán de acuerdo al reglamento correspondiente, previo acuerdo entre la representación institucional y sindical de la dependencia, considerando las necesidades de la

institución y con autorización de la Dirección de Recursos Humanos y se disfrutarán de 15 de febrero a 15 de febrero.

### **Cláusula 43**

En aquellas dependencias en que por la naturaleza del trabajo no sea posible su interrupción, a juicio de las partes, éstas convendrán los días en que los trabajadores disfrutarán de su descanso semanal y vacaciones.

### **Cláusula 44**

Además del salario correspondiente al período de vacaciones, el trabajador percibirá una prima vacacional anual del 50% (cincuenta por ciento), sobre dicho salario, que le será cubierto con ésta. El trabajador tendrá derecho a esta prestación una vez que haya cumplido seis meses de servicios ininterrumpidos para la BUAP.

### **Cláusula 45**

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de permiso con goce de salario íntegro para faltar a su trabajo en los siguientes términos:

- I.** Por cinco días hábiles, cuando fallezca su cónyuge o cualquier familiar de primer grado.
- II.** Por tres días hábiles, cuando la cónyuge del trabajador dé a luz.
- III.** Por siete días naturales, cuando el trabajador contraiga matrimonio civil.
- IV.** Por una jornada de trabajo en la fecha de su cumpleaños.
- V.** Por seis días hábiles al año, a fin de que los trabajadores puedan tratar asuntos personales, estos días no serán acumulativos con los del año siguiente, ni disfrutados por más de tres días consecutivos, ni inmediatos o posteriores a las vacaciones o a los días festivos de descanso obligatorio, salvo en los casos de urgencia debidamente justificados.

Los permisos a los que se refiere la presente cláusula serán tramitados por los interesados y/o representantes sindicales ante los titulares de cada dependencia, en los términos del Reglamento Interno de Trabajo.

## **Cláusula 46**

Los padres o madres trabajadores, y sólo uno de ellos, disfrutarán de permiso con goce de salario íntegro para faltar a su trabajo hasta por quince días hábiles al año cuando sus hijos menores de doce años se encuentren enfermos.

Para el caso de los hijos que se encuentren en el círculo infantil, la calificación sobre la enfermedad atenderá a las indicaciones del médico de la guardería, quien podrá otorgar incapacidad únicamente por un día.

Para el caso de los hijos que no se encuentren en el círculo infantil, la calificación sobre la enfermedad atenderá a la indicación del médico del Hospital Universitario.

De requerir más días de permiso, se otorgarán de acuerdo a la evaluación que realice el médico tratante con el visto bueno de la Jefatura de Servicios Médicos de la Dirección de Recursos Humanos, el médico asignado a estas labores deberá asistir al domicilio del afectado para atender el permiso del trabajador, esta consulta será previa solicitud telefónica.

La autorización deberá resolverse a más tardar dentro de las doce horas hábiles siguientes a la presentación de la incapacidad en la Jefatura de Servicios Médicos, en caso de no obtener respuesta se entenderá por concedida.

## **Cláusula 47**

Cuando los trabajadores se encuentren con incapacidad médica para laborar, determinada o supervisada por el Hospital Universitario, tendrán derecho a recibir su salario íntegro, salvo en los casos de origen etílico, de drogas o de enervantes, las incapacidades médicas sólo serán otorgadas por el Hospital Universitario, dando aviso al mismo dentro de las setenta y dos horas de iniciada la causa que imposibilite al trabajador a acudir a sus labores, en los casos excepcionales estarán contemplados en el reglamento de Higiene y Seguridad.

La autorización deberá resolverse a más tardar dentro de las doce horas hábiles siguientes a la presentación de la incapacidad en la Jefatura de Servicios Médicos, en caso de no obtener respuesta se entenderá por concedida.

### **Cláusula 48**

La BUAP, concederá a las trabajadoras, con motivo de parto, un período efectivo de 90 días de descanso de preferencia en dos periodos de 45 días antes y después del parto, con goce de salario íntegro a partir de la determinación médica correspondiente. Este período se prolongará por todo el tiempo que sea necesario en aquellos casos en que las trabajadoras se vean Imposibilitadas para laborar a consecuencia del embarazo o parto. Cuando las vacaciones y los días de descanso obligatorio que señala el Contrato Colectivo de Trabajo y el calendario de actividades aprobado por el Honorable Consejo Universitario coincidan con los períodos de la incapacidad motivados por el embarazo o parto antes señalado, las trabajadoras disfrutarán de sus vacaciones y los días de descanso obligatorio cuando concluya el último período de Incapacidad de que haya hecho uso; durante este período la madre trabajadora conservará todos los derechos conforme al presente Contrato Colectivo de Trabajo y la Ley.

### **Cláusula 49**

La madre trabajadora tendrá derecho, durante la etapa de lactancia, a dos períodos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos en los lugares adecuados y discutidos por los comités seccionales, la interesada y los Titulares de su dependencia, integrándose el contenido del resolutivo al Reglamento Interior de Trabajo.

### **Cláusula 50**

La BUAP, dará facilidades y otorgará licencia con goce total o parcial de salario a los trabajadores que estén preparando su examen profesional, desempeñando su servicio social, o que realicen estudios para su superación, acordes con el Plan General de Desarrollo de la BUAP.

### **Cláusula 51**

Los trabajadores tendrán derecho a que se les conceda licencia sin goce de salario para dejar de concurrir a sus labores hasta por un año como máximo, conforme a las normas establecidas en el Reglamento Interior de Trabajo.

Para obtenerla se solicitará:

- I.** Por lo menos con veinte días hábiles de anticipación, si la licencia fuera para un término mayor de seis meses.
- II.** De diez días hábiles, si la licencia fuere más de un mes y hasta por seis meses.
- III.** De cinco días hábiles, si la licencia fuera hasta un término de treinta días.

En casos de no hacerse así, la solicitud de licencia podrá ser negada sin responsabilidad para la Institución.

La autoridad de cada dependencia deberá contestar por escrito la solicitud de licencia a partir de la fecha en que se recibe en los siguientes términos:

- I.** Para licencias mayores de seis meses, en un plazo máximo de quince días hábiles.
- II.** Para licencias mayores de treinta días y hasta por seis meses, en un plazo máximo de diez días hábiles.
- III.** Para licencias hasta por treinta días, en un plazo máximo de cinco días hábiles.

En caso de no hacerlo así, se tomará como concedida la licencia con responsabilidad para la BUAP.

Las licencias de que habla esta cláusula serán comunicadas por el Sindicato a la autoridad universitaria de la dependencia a que pertenezca el trabajador.



## **CAPÍTULO XI DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES NO ACADÉMICOS**

### **Cláusula 52**

Los derechos de los trabajadores y las trabajadoras son irrenunciables y en ningún caso podrán ser inferiores a los que otorga la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano es parte en los que se reconocen los Derechos Humanos, la Ley Federal del Trabajo y el presente Contrato Colectivo de Trabajo.

### **Cláusula 53**

Son obligaciones de los trabajadores:

- I.** Cumplir con lo establecido en el Reglamento Interior de Trabajo, el presente Contrato Colectivo y demás disposiciones que de él emanen.
- II.** Asistir puntualmente a sus labores.
- III.** Ejecutar el trabajo con eficiencia, cuidado y esmero adecuados y en la forma, tiempo y lugares convenidos.
- IV.** Avisar oportunamente a la autoridad universitaria, o jefe inmediato superior del motivo o causa de la inasistencia a su jornada de trabajo, conforme al Reglamento Interior de Trabajo.
- V.** Suscribir el inventario por escrito de los materiales, instrumentos y útiles que reciban para el desempeño de su trabajo y de aquellos que se queden bajo su custodia. Serán depositarios de los bienes antes mencionados y responsables de que no se pierdan ni deterioren. No tendrán ninguna responsabilidad del deterioro originado por su uso normal, caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción, ni cuando ocurra su pérdida o deterioro en el día o momento en que no estén bajo su cuidado, reportando por escrito los casos antes especificados al titular de la dependencia. Cuando dejen de prestar el cargo, entregarán los bienes referidos de acuerdo con el inventario que suscribieron.
- VI.** Portar el uniforme durante su jornada de trabajo.

- VII.** Entregar a la autoridad universitaria los materiales no usados que hubieren tenido conforme a inventario y que le hubiesen sido entregados.
- VIII.** Comunicar a las autoridades universitarias o jefe inmediato de las dependencias correspondientes las deficiencias que adviertan con el fin de prevenir o evitar daños y perjuicio a los intereses o a la vida de los compañeros o a la Institución.
- IX.** Dentro de las instalaciones universitarias y fuera de ellas, observar buenas relaciones con los demás miembros de la comunidad universitaria.
- X.** Prestar auxilio durante o fuera de la jornada de trabajo y dentro y fuera del lugar de trabajo, cuando por siniestro peligren personas o bienes de la BUAP.
- XI.** Proporcionar a las autoridades universitarias o jefe inmediato de la dependencia respectiva los datos que le sean solicitados para la integración de su expediente personal.
- XII.** Cumplir con tareas o trabajos conforme a los programas de la dependencia de que se trate y presentar informes, proyectos y programas que las autoridades universitarias requieran dentro del plazo que se fije.
- XIII.** Actualizar y enriquecer sus conocimientos en relación al ÁREA en que laboran.
- XIV.** Desarrollar sus actividades universitarias sin prejuzgar sobre el sexo, edad, estado civil, raza, color, nacionalidad, religión o ideas políticas de los sujetos en su quehacer cotidiano.
- XV.** Guardar reserva acerca de los asuntos de que tenga conocimiento con motivo del trabajo que desempeña y cuya divulgación pueda causar perjuicio a la BUAP.

#### **Cláusula 54**

Está prohibido a los trabajadores:

- I.** Usar los instrumentos, útiles y herramientas de trabajo para objetivos distintos del trabajo contratado.

- II.** Sustraer de la oficina, taller o establecimiento de la BUAP, los útiles, materiales de trabajo e instrumentos.
- III.** Presentarse en las instalaciones universitarias, dentro o fuera de la jornada de trabajo, en estado de ebriedad o bajo la influencia de drogas, enervantes o narcóticos, salvo prescripción médica de estas últimas, debidamente comprobada.
- IV.** Ingerir bebidas embriagantes, drogas, enervantes o narcóticos dentro de las instalaciones de la Universidad y dentro o fuera de su jornada de trabajo.
- V.** Faltar a su trabajo sin causa justificada.
- VI.** Hacer rifas o vender objetos y mercancías durante su jornada de trabajo; y,
- VII.** Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija.

Las conductas descritas se sancionarán conforme al Reglamento Interior de Trabajo y la Ley Federal de Trabajo.



## **CAPÍTULO XII OBLIGACIONES DE LA UNIVERSIDAD**

### **Cláusula 55**

La BUAP se obliga a proporcionar a los trabajadores su Carta de Antigüedad en un plazo máximo de setenta y dos horas, a partir de la fecha en que sea presentada la solicitud.

### **Cláusula 56**

La Universidad concederá permiso con goce de salario íntegro, previa solicitud escrita del Sindicato, a los catorce trabajadores que éste proponga como profesionales del mismo.

### **Cláusula 57**

La Universidad otorgará préstamos a los trabajadores conforme al reglamento que ambas partes formulen, para lo cual se obliga a aportar la cantidad de \$720,000.00 (Setecientos veinte mil pesos 00/100 M.N.) mensuales como fondo para dichos préstamos.

El fondo de préstamos es exclusivo para los trabajadores de base no académicos y por ningún concepto, la Institución podrá otorgar con ese fondo, préstamos a otras personas y por lo tanto, toda solicitud deberá ser avalada por el Secretario de Previsión Social del Sindicato.



## **CAPÍTULO XIII DE LA PREVISIÓN SOCIAL**

### **Cláusula 58**

La BUAP proporcionará y/o cubrirá el costo íntegro, sin aplicar gravamen o impuesto de las prestaciones de Previsión Social establecidas en el presente Contrato Colectivo de Trabajo previo cumplimiento de los procedimientos establecidos para cada caso, a todo trabajador universitario y o dependiente económico según lo requiera.

- I.** Pago de medicamentos.
- II.** Pago de medicamentos de curación y/o quirúrgicos de acuerdo en lo establecido en la Cláusula 61, Fracción VI.
- III.** Pago de aparatos de prótesis.
- IV.** Pago de aparatos de ortopedia.
- V.** Pago de prótesis dental.

También la BUAP cubrirá el costo íntegro de las siguientes prestaciones, sin aplicar gravamen o impuesto.

- a. Canastilla de bebé.
- b. Pago de Marcha.
- c. Gastos de defunción.
- d. Pago de colegiaturas en caso de trabajadores con hijos con lento aprendizaje u otras deficiencias que impidan su desarrollo.
- e. Seguro de Vida
- f. Aguinaldo.

### **Cláusula 59**

La Institución se compromete a entregar quincenalmente a cada uno de los trabajadores por concepto de alimentos básicos los siguientes:

- I.** Para los trabajadores de Tiempo Completo \$281.00 (Dos cientos ochenta y un pesos 00/100 M.N.).
- II.** Para los trabajadores de Medio Tiempo \$139.00 (Ciento treinta y nueve pesos 00/100 M.N.).

### **Cláusula 60**

La Institución se compromete a entregar quincenalmente a cada uno de los trabajadores activos, por concepto de ayuda para el desempeño administrativo.

- I.** Para los trabajadores de Tiempo Completo \$182.65 (Ciento ochenta y dos pesos 65/100 M.N.),
- II.** Para los trabajadores de Medio Tiempo \$91.33 (Noventa y un pesos 33/100 M.N.).

Adicionalmente y por el mismo concepto, la Universidad se compromete a entregar a cada uno de los trabajadores activos, un bono anual, en la primera quincena del mes de julio.

- I.** Para los trabajadores de Tiempo Completo \$722.70 (Setecientos veintidós pesos 70/100 M.N.).
- II.** Para los trabajadores de Medio Tiempo \$361.90 (Trescientos sesenta y un pesos 90/100 M.N.).

## **Cláusula 61**

La BUAP otorgará las siguientes prestaciones:

- I.** Servicio médico gratuito, eficaz e inmediato a todos sus trabajadores no académicos a su servicio: jubilados, pensionados y a sus dependientes económicos; en su caso al cónyuge que vive con y depende económicamente de la trabajadora, así como los señalados en la Ley Federal del Trabajo, a través del Hospital Universitario, cumpliendo con los requisitos que actualmente señala la Jefatura de Servicios Médicos. Asimismo, se compromete a poner al servicio exclusivo de los trabajadores y de sus dependientes económicos, personal médico permanente a fin de satisfacer sus necesidades, de acuerdo con el reglamento del HUP.
- II.** Cuando un trabajador sufra por riesgo profesional una incapacidad temporal, tendrá derecho a asistencia médica y quirúrgica, rehabilitación, hospitalización, medicamentos, material de curación, aparatos de prótesis y el cien por ciento del salario que venía percibiendo.

- III.** Si se tratare de una incapacidad parcial permanente, de ser necesario se le asignará una carga de trabajo compatible con sus aptitudes, con el cien por ciento de su salario.
- IV.** En los casos de riesgos profesionales, la BUAP cubrirá los gastos originados por ellos, así como la indemnización correspondiente, conforme a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo.
- V.** Si la incapacidad fuera total permanente se le pensionará con el cien por ciento del salario que venía percibiendo.
- VI.** El servicio médico cubrirá riesgos y enfermedades profesionales y no profesionales de los trabajadores y sus dependientes económicos garantizando material de curación, hospitalización, plasma y sangre, así como medicamentos, siendo estos últimos proporcionados por la Farmacia Universitaria. De no existir medicamentos en la Farmacia, la BUAP se obliga a reintegrar el costo de las medicinas en la quincena siguiente en la que se genere el derecho a partir de la presentación de las notas y recetas correspondiente debidamente avalada por el Hospital Universitario.
- VII.** Cuando el Hospital Universitario no tenga capacidad para atender determinadas enfermedades, éste contratará los servicios de otra Institución, remitirá al enfermo a ella y cubrirá los gastos que de éstos se desprendan. Para los trabajadores y sus dependientes económicos, la BUAP expedirá inmediatamente después del ingreso del trabajador a la Universidad, la constancia o credencial respectiva para la prestación de los servicios médicos.
- VIII.** Cuando los trabajadores dejen de prestar sus servicios a la Universidad por cualquier motivo, tendrán derecho a los servicios médicos por un periodo adicional de 3 (tres) meses, en el caso de que hubiera laborado 3 (tres) meses o menos; y por un periodo adicional de 6 (seis) meses si hubiera laborado por más de 3 (tres) meses.

## **Cláusula 62**

La BUAP, se obliga a entregar a las madres trabajadoras o a la cónyuge del trabajador, la dotación de leche en polvo que requiera el recién nacido, previa prescripción médica del Hospital Universitario.

## **Cláusula 63**

Las pensiones por invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte se sujetarán a la tabla de porcentajes contenida en la cláusula 64 fracción IV de este Contrato.

## Cláusula 64

A los trabajadores les será concedida una pensión por jubilación en los siguientes casos.

- I. Por antigüedad:** cuando tengan 35 años de servicios efectivos prestados a la institución y hayan ingresado a partir del 16 de febrero de 2007, en este caso el monto de la pensión será la correspondiente al 100% del salario promedio de los últimos 5 años de servicio activo.
- II. Por antigüedad:** cuando haya cumplido 25 años o más de servicios efectivos prestados a la Institución, antes del 16 de febrero de 2007, en este caso el monto de la pensión será igual al salario que el trabajador no académico perciba en la fecha que le sea concedida la jubilación.

Los trabajadores con derecho a la jubilación en este rubro y que permanezcan laborando para la institución pasarán a formar parte del programa de retención percibiendo un 6.2 % más de su salario tabular como bono de permanencia, mismo que se hará efectivo hasta el momento que haga uso de su derecho a jubilarse.

- III. Por antigüedad:** Los trabajadores que hayan ingresado antes del 16 de febrero de 2007 se jubilarán con una pensión correspondiente al 100% del salario tabular o del salario promedio si cambio de categoría en los últimos 5 años de servicio activo, sujetándose a la siguiente tabla:

<b>Años de antigüedad al 2007</b>	<b>Años efectivos de servicio</b>
1-5	33
6-10	32
11-14	31
15-20	30
21-23	29
24	28
25	27

**IV. Por Edad:** cuando hayan cumplido 65 años y más de 15 años de servicios, en este caso el monto de la pensión se fijará de acuerdo a la tabla siguiente:

15 años	50% del salario
16 años	55% del salario
17 años	60% del salario
18 años	65% del salario
19 años	70% del salario
20 años	75% del salario
21 años	80% del salario
22 años	85% del salario
23 años	90% del salario
24 años	95% del salario
25 años	100% del salario

**V. Por Antigüedad:** cuando el trabajador haya cumplido 20 años ininterrumpidos en Áreas insalubres o de alto riesgo en la BUAP. La determinación de lugares insalubres o de alto riesgo corresponderá a la Comisión Bipartita Higiene, Seguridad y Medio Ambiente.

### **Cláusula 65**

Los trabajadores jubilados gozarán de los incrementos salariales correspondientes a su salario base y que se otorguen de manera

directa al mismo, quedando comprendido en esto el correspondiente por retabulación y rezonificación.

### **Cláusula 66**

La Universidad se obliga a pagar al jubilado, la prima de antigüedad de 12 días por año de servicio, de acuerdo al salario que percibía al momento de solicitar la jubilación.

### **Cláusula 67**

La antigüedad de los trabajadores se contará a partir del momento de su primer ingreso a la BUAP como trabajador, pero no se tomarán en cuenta los periodos en que hayan dejado de prestar sus servicios a la Institución sin goce de salario, excepto los periodos de vacaciones, permisos con goce de salario, incapacidades médicas y en los casos de superación, capacitación o adiestramiento.

### **Cláusula 68**

Sin excepción alguna, los trabajadores no académicos en activo que hubieren ingresado a laborar al servicio de la Institución antes del año 2003, cualquiera que sea su antigüedad, salario, categoría, nivel, tipo de contratación y adscripción, deberá aportar una cuota de seguridad social, equivalente al ocho por ciento de su salario base, la cual le será descontada quincenalmente por nómina.

Los trabajadores académicos jubilados, deberán aportar una cuota de seguridad social, equivalente al tres por ciento del salario base que perciben.

El cuatro por ciento de la aportación de seguridad social se depositará en el FIDEICOMISO FONDO DE PENSIONES Y JUBILACIONES que la Universidad y la Asociación tienen constituido con objeto de incrementar el monto del fondo y destinarlo al pago de pensiones y jubilaciones de los trabajadores universitarios.

El cuatro por ciento restante de la aportación de seguridad social y el tres por ciento de la misma aportación de los jubilados, pasará a los demás rubros de seguridad social.

### **Cláusula 69**

Los trabajadores jubilados gozarán de las siguientes prestaciones: Servicios Médicos, Seguro de vida, canasta básica, aguinaldo y pago de marcha.

### **Cláusula 70**

La administración, vigilancia, operación y en general el manejo del fideicomiso mencionado en la cláusula 67 se sujetará a las disposiciones que se establezcan en el REGLAMENTO DEL FONDO DE PENSIONES Y JUBILACIONES que la Institución acuerde con el Sindicato. El cual será difundido por la Institución en su Órgano Informativo para el conocimiento de todo el personal.

### **Cláusula 71**

La BUAP, cubrirá a los deudos del trabajador que haya prestado sus servicios gastos de defunción por la cantidad de \$1,500.00 (Mil quinientos pesos 00/100 M.N.), así como el importe de seis meses de salario como pago de marcha. El pago se hará inmediatamente a la(s) persona(s) que designe el trabajador como su(s) beneficiario(s), en caso de no haber designado beneficiarios se pagará a quienes tengan derecho a ello conforme a la Ley, independientemente de las prestaciones a que tenga derecho el trabajador, de acuerdo a la propia Ley y al presente Contrato Colectivo de Trabajo.

Asimismo, la Universidad se obliga a aportar la cantidad de \$300.00 (Trescientos pesos 00/100 M.N.), para los gastos de defunción cuando fallezca un dependiente económico del trabajador.

### **Cláusula 72**

La BUAP proporcionará a los trabajadores, servicio gratuito en el Círculo Infantil para los niños sanos, que contemple las condiciones óptimas para tal efecto determinadas por la Comisión Bipartita de Higiene, Seguridad y Medio Ambiente. El Círculo Infantil dará servicio para niños de edad lactante hasta la edad de cuatro años y preescolares hasta la edad requerida por el sistema oficial de educación para iniciar la enseñanza elemental.

### **Cláusula 73**

La BUAP se compromete a gestionar, ante la Secretaría de Educación Pública, un subsidio especial para el mantenimiento y funcionamiento de los actuales Círculos Infantiles.

En tanto lleguen a fructificar las gestiones de la BUAP, ésta seguirá prestando el servicio del Círculo Infantil para los hijos de los trabajadores, como lo hace hasta la fecha, con la excepción señalada en el párrafo segundo de la cláusula 71.

#### **Cláusula 74**

Cuando los niños, hijos de los trabajadores, presenten capacidad diferenciada que impidan su desarrollo conforme al dictamen que presente el Hospital Universitario, la BUAP se obliga a canalizarlos a Instituciones especializadas para su adecuada atención.

#### **Cláusula 75**

La Institución y el Sindicato se comprometen a realizar gestiones conjuntamente ante el Gobierno del Estado, INFONAVIT o cualquier dependencia responsable de los programas estatales de vivienda, para obtener viviendas para los trabajadores, créditos para construcciones y los recursos suficientes para cubrir el adeudo que por este concepto tiene la BUAP.

#### **Cláusula 76**

La BUAP, pondrá y facilitará a disposición de los trabajadores y de sus familias, conforme al reglamento correspondiente, las instalaciones deportivas y de alto rendimiento en condiciones apropiadas y cuyo uso será gratuito para los trabajadores. Asimismo por medio de los organismos respectivos, estimular el desarrollo de la cultura física y el deporte a los trabajadores y sus familiares.

#### **Cláusula 77**

La BUAP, aportará el pago íntegro para contratar con compañía aseguradora autorizada, un seguro de vida colectivo para los trabajadores a su servicio que consistirá en \$87,500.00 (ochenta y siete mil quinientos pesos 00/100 M.N.), por muerte natural, \$175,000.00 (Ciento setenta y cinco mil pesos 00/100 M.N.), por muerte accidental, y \$175,000.00 (Ciento setenta y cinco mil pesos 00/100 M.N.), por muerte colectiva.

#### **Cláusula 78**

La BUAP, proporcionará a los trabajadores, por una sola vez al año, la cantidad de \$900.00 (novecientos pesos 00/100 M.N.), para los aros,

así como el costo íntegro de los cristales de los lentes que los médicos prescriban, las veces que sea necesario.

Cuando el trabajador o sus dependientes económicos, por prescripción médica, requieran el uso de lentes de contacto la BUAP absorberá el costo total de los mismos.

### **Cláusula 79**

El servicio médico para los trabajadores, en los casos de riesgos profesionales y enfermedades no profesionales, comprende el derecho a los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios, atención de enfermedades dentales y el material que se requiera.

### **Cláusula 80**

Las pensiones a los dependientes económicos de los trabajadores jubilados fallecidos, se registrarán por lo dispuesto en la Ley aplicable.

### **Cláusula 81**

La BUAP proveerá a las madres trabajadoras, o a la cónyuge del trabajador, cuando den a luz una canastilla por cada hijo nacido vivo consistente en la cantidad de \$10,000.00 (Diez mil pesos 00/100 M.N.) en efectivo.

### **Cláusula 82**

La BUAP concederá exención de pagos de inscripción y de cuotas a los trabajadores, a su cónyuge y a sus hijos cuando adquieran la calidad de alumnos de la BUAP en los niveles de preparatoria y/o Licenciatura en los términos que establece el reglamento de pagos aprobado por el Consejo Universitario.

Tratándose de la condonación de las cuotas especiales que por inscripción fijen las Unidades Académicas, el Sindicato y la Universidad, convendrán un porcentaje basado en el promedio obtenido en el nivel escolar anterior del aspirante.

### **Cláusula 83**

Conforme al Reglamento de Becas o a la convocatoria correspondiente, la BUAP otorgará cien becas para sus trabajadores o para los hijos de

éstos, para que realicen estudios superiores en las Áreas definidas como prioritarias en la propia Universidad.

Los becarios serán designados por las partes en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación.

El otorgamiento y vigencia de una Beca se sujetará a la reglamentación que elaboren y aprueben las partes y que deberá tomar en cuenta los siguientes elementos:

- a. Para ser becario deberá contarse con un promedio mínimo de 8.5 (ocho punto cinco) o su equivalente y ser regular en su programa de estudios.
- b. La beca se perderá automáticamente al no cumplir con el promedio de calificaciones o al reprobar cualquiera de las materias que conforman el Plan de Estudios.

Las becas darán derecho al pago de inscripción, colegiatura y ayuda para la adquisición de material bibliográfico.

En el caso de los becarios trabajadores, estos mantendrán su salario y sus derechos laborales durante la vigencia de la beca.

En el caso de los hijos de los trabajadores, la beca incluirá una asignación mensual para la manutención del becario.

#### **Cláusula 84**

La Institución y el Sindicato se obligan a gestionar ante la Secretaría de Educación Pública, a promover, organizar y establecer cursos de educación primaria y secundaria, bachillerato y/o preparatoria abierta para los trabajadores y sus hijos que así lo requieran, cuya validez sea reconocida oficialmente.



## CAPÍTULO XIV

### SUSPENSIÓN, TERMINACIÓN Y RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

#### Cláusula 85

Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón.

- I. El arresto del trabajador;
- II. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el Artículo 5 de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el Artículo 31, Fracción III de la misma Constitución;
- III. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos Estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, y otros semejantes; y
- IV. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

#### Cláusula 86

Cuando un trabajador se encuentre detenido o sujeto a proceso penal que le impida cumplir con su relación individual de trabajo, la Universidad suspenderá temporalmente dicha relación de trabajo, dentro de las 72 horas siguientes a partir del momento en que la misma tenga conocimiento de la detención del trabajador, y una vez que la sentencia ejecutoriada haya impuesto al trabajador una pena de prisión que le impida seguir laborando, la Universidad podrá rescindirle su Contrato Individual de Trabajo. En caso de sentencia absolutoria, el trabajador deberá reintegrarse a su trabajo dentro de los 15 días siguientes a la terminación de la causa de suspensión.

#### Cláusula 87

Son causas de la terminación de la relación individual de trabajo:

- I.** El mutuo consentimiento.
- II.** La renuncia del trabajador.
- III.** La muerte del trabajador.
- IV.** La terminación de la obra para la que fue contratado o el vencimiento del término.
- V.** La inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.
- VI.** La incapacidad física o mental del trabajador, que haga imposible la prestación del servicio.

### **Cláusula 88**

La BUAP, sin responsabilidad, podrá rescindir el contrato individual de trabajo en los siguientes casos:

- I.** Por presentar el trabajador, por sí mismo o por conducto del Sindicato o la BUAP, certificados falsos o referencias en las que se atribuya al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de las que carezca.
- II.** Por incurrir el trabajador durante sus labores en falta de probidad y honradez.
- III.** Por ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de sus labores o por motivo de ellas en edificios, obras, instrumentos, máquinas y demás objetos relacionados con su trabajo.
- IV.** Por revelar el trabajador los asuntos reservados de que tuviera conocimiento por motivo del trabajo y cuya divulgación pudiera causar perjuicio grave a la BUAP.
- V.** Por sentencia ejecutoriada que le imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de su relación individual de trabajo.
- VI.** Por prestar servicios fuera de la BUAP en las horas que tiene fijada su carga de trabajo en la misma.

- VII.** Por incurrir el trabajador durante sus labores en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos en contra del personal directivo, funcionarios, trabajadores o estudiantes de la BUAP, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.
- VIII.** Porque el trabajador ocasione por negligencia perjuicios materiales durante el desempeño de sus labores o por motivo de ellas, en edificios, obras, instrumentos, máquinas y demás objetos relacionados con su trabajos.
- IX.** Por comprometer el trabajador, debido a su imprudencia o descuido injustificables, la seguridad del taller, oficina, dependencia o establecimiento donde prestan sus servicios a la seguridad de las personas que se encuentren en ellos.
- X.** Por no cumplir el trabajador, injustificadamente, las disposiciones que reciba de los representantes de la BUAP, siempre que se trate del trabajo contratado y conforme al presente Contrato Colectivo de Trabajo.
- XI.** Por asistir el trabajador a sus labores en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante salvo que en éste último caso exista prescripción médica. Si así fuere, antes de iniciar sus labores, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento de la autoridad y presentar la prescripción correspondiente.
- XII.** Por tener el trabajador en un período de 30 días, más de cuatro faltas de asistencias injustificadas a su jornada de trabajo diario.
- XIII.** Por registrar el trabajador su asistencia y no desempeñar las labores correspondientes.

El derecho de la Universidad para rescindir el contrato individual de trabajo a los trabajadores no académicos, prescribe al término de treinta días naturales, contados a partir de la terminación de la investigación administrativa realizada por la Institución.



## **CAPÍTULO XV DE LOS CONFLICTOS**

### **Cláusula 89**

La BUAP tratará con los representantes sindicales debidamente acreditados, los conflictos que surjan con motivo de las relaciones laborales y la aplicación del presente Contrato Colectivo de Trabajo y del Reglamento Interior de trabajo.

### **Cláusula 90**

Para rescindir la relación laboral de los trabajadores no académicos se seguirá el siguiente procedimiento:

- I.** Se iniciará con la denuncia de la falta cometida por el trabajador ante el titular de la Dependencia que corresponda o ante la Oficina del Abogado General, dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se tenga conocimiento de la falta.
- II.** El trabajador tendrá derecho a ser oído y podrá estar asistido por un representante sindical.
- III.** Se referirán las pruebas aportadas por las partes; y
- IV.** Se formulará el dictamen respectivo que corresponda, comunicándolo por escrito al trabajador y al SITBUAP.

### **Cláusula 91**

No será necesario el procedimiento previsto en la Cláusula anterior, en los casos de falta flagrante o de que por su propia naturaleza es conocida y no requiere de probanza. En este caso la Universidad podrá rescindir la relación laboral comunicándola por escrito al trabajador.



## **CAPÍTULO XVI DE LOS TRABAJADORES QUE EJERZAN CATEGORÍAS DE NUEVA CREACIÓN**

### **Cláusula 92**

A partir del 16 de febrero de 2015 se adicionan al tabulador del presente Contrato Colectivo de Trabajo las categorías que a continuación se enuncian, mismas que se crean por la necesidad de reclasificar la división del trabajo en las distintas Dependencias de la BUAP:

#### **CATEGORÍAS**

TÉCNICO/A EN SISTEMAS B

TÉCNICO/A EN SISTEMAS A

AUXILIAR EN SISTEMAS B

AUXILIAR EN SISTEMAS A

AUXILIAR EN SISTEMAS MT

TÉCNICO/A DE ÁREA B

TÉCNICO/A DE ÁREA A

AUXILIAR TÉCNICO/A DE ÁREA B

AUXILIAR TÉCNICO/A DE ÁREA A

AUXILIAR TÉCNICO/A DE ÁREA MT

ASISTENTE DE CLÍNICA B

ASISTENTE DE CLÍNICA A

ASISTENTE DE CLÍNICA MT

TÉCNICO/A RADIÓLOGO

ENFERMERO/A CON ESPECIALIDAD

ENFERMERO/A B

ENFERMERO/A A

FORMADOR/A INFANTIL

AUXILIAR DE FORMADOR/A INFANTIL

TÉCNICO/A DE ASISTENCIA SOCIAL

PSICÓLOGO/A DE ÁREA

TÉCNICO/A DE LABORATORIO B

TÉCNICO/A DE LABORATORIO A  
ASISTENTE DE LABORATORIO MT  
ESPECIALISTA QUÍMICO/A  
MÉDICO  
MÉDICO CON ESPECIALIDAD  
AUXILIAR DE NUTRICIÓN B  
AUXILIAR DE NUTRICIÓN A  
ADMINISTRATIVO/A DE ÁREA B  
ADMINISTRATIVO/A DE ÁREA A  
AUXILIAR DE ÁREA ADMINISTRATIVA B  
AUXILIAR DE ÁREA ADMINISTRATIVA A  
AUXILIAR DE ÁREA ADMINISTRATIVA MT  
ASISTENTE SECRETARIAL B  
ASISTENTE SECRETARIAL A  
CONTADOR/A TÉCNICO/A  
ASISTENTE CONTABLE  
ASISTENTE DE BIBLIOTECA B  
ASISTENTE DE BIBLIOTECA A  
TÉCNICO/A DE SERVICIOS DE MANTENIMIENTO B  
TÉCNICO/A DE SERVICIOS DE MANTENIMIENTO A  
AUXILIAR DE SERVICIOS DE MANTENIMIENTO B  
AUXILIAR DE SERVICIOS DE MANTENIMIENTO A  
OPERADOR/A VEHICULAR B  
OPERADOR/A VEHICULAR A  
ENCARGADO/A DE VIGILANCIA B  
ENCARGADO/A DE VIGILANCIA A  
VIGILANTE B  
VIGILANTE A  
VETERINARIO/A  
AUXILIAR VETERINARIO/A  
AUXILIAR VETERINARIO/A MT  
AUXILIAR DE SERVICIOS MÚLTIPLES B  
AUXILIAR DE SERVICIOS MÚLTIPLES A  
AUXILIAR DE SERVICIOS MÚLTIPLES MT

### **Cláusula 93**

Los trabajadores que laboren en las categorías señaladas en la Cláusula inmediata anterior y en las categorías que se llegasen a crear a partir del 16 de febrero de 2015, únicamente gozarán de las prestaciones, prerrogativas y condiciones de trabajo que se indican en el presente Capítulo.

### **Cláusula 94**

Los trabajadores a que se refiere el presente Capítulo gozarán del salario previsto en el tabulador salarial anexo al presente Contrato Colectivo de Trabajo, tabulador que se incrementará automáticamente en los mismos términos y proporciones en que se otorgue a la revisión salarial efectuada anualmente y de acuerdo al presupuesto disponible.

### **Cláusula 95**

Los trabajadores que ejerzan alguna de las categorías previstas en el presente Capítulo disfrutarán de vacaciones, con goce de salario íntegro, por treinta días hábiles distribuidos en tres períodos anuales, de acuerdo con el Calendario Escolar aprobado por el H. Consejo Universitario de la BUAP.

En aquellas dependencias en que por la naturaleza del trabajo no sea posible su interrupción, a juicio de las partes, éstas convendrán los días en que los trabajadores disfrutarán de su descanso semanal y de sus vacaciones.

### **Cláusula 96**

Además del salario correspondiente al período de vacaciones, el trabajador que ejerza alguna de las categorías previstas en el presente Capítulo percibirá una prima vacacional anual del 25% (veinticinco por ciento) sobre dicho salario, que le será pagado en los meses de julio y diciembre de cada año. El trabajador tendrá derecho a esta prestación una vez que haya cumplido seis meses de servicios ininterrumpidos para la BUAP.

### **Cláusula 97**

La BUAP pagará como gratificación a los trabajadores que ejerzan alguna de las categorías previstas en el presente Capítulo, un aguinaldo

de un mes, mismo que será pagado dentro de la primera quincena del mes de diciembre de cada año. Los trabajadores que tengan menos de un año de servicios recibirán un aguinaldo proporcional al tiempo trabajado.

### **Cláusula 98**

La BUAP proporcionará y/o cubrirá el costo íntegro de los siguientes conceptos, sin aplicar gravamen o impuesto previo cumplimiento de los procedimientos establecidos para cada caso, a los trabajadores universitarios que ejerzan alguna de las categorías que se refiere el presente Capítulo, así como a los trabajadores que ingresen a partir del 16 de febrero de 2015 y/o sus dependientes económicos según lo requiera:

- I.- Pago de medicamentos.
- II.- Pago de medicamentos y material de curación y/o quirúrgicos.

### **Cláusula 99**

La BUAP otorgará las siguientes prestaciones a los trabajadores que ejerzan las categorías previstas en el presente Capítulo:

I.- Servicio médico gratuito a todos sus trabajadores no académicos a su servicio: jubilados, pensionados y a sus dependientes económicos en términos de la Ley Federal del Trabajo; a través del Hospital Universitario, y que cumplan con los requisitos establecidos que señala la Jefatura de Servicios Médicos. Asimismo, se compromete a poner al servicio exclusivo de los trabajadores y de sus dependientes económicos, personal médico permanente a fin de satisfacer sus necesidades, de acuerdo con el reglamento del Hospital Universitario.

II.- Cuando un trabajador sufra por riesgo profesional una incapacidad temporal, tendrá derecho a asistencia médica y quirúrgica, rehabilitación, hospitalización, medicamentos, material de curación, aparatos de prótesis y el cien por ciento del salario que venía percibiendo.

III.- Si se tratare de una incapacidad parcial permanente, de ser necesario se le asignará una carga de trabajo compatible con sus aptitudes, recibiendo un salario de acuerdo a la categoría acorde a la capacidad residual.

IV.- En los casos de riesgos profesionales, la BUAP cubrirá los gastos originados por ellos, así como la indemnización correspondiente, conforme a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo.

V.- Si la incapacidad fuera total permanente derivado de un riesgo de trabajo, se le pensionará con el cien por ciento del salario que venía percibiendo.

VI.- El servicio médico cubrirá riesgos y enfermedades profesionales y no profesionales de los trabajadores y sus dependientes económicos, garantizando material de curación, hospitalización, así como medicamentos, siendo estos últimos proporcionados por la Farmacia Universitaria. De no existir medicamentos en la Farmacia, la BUAP se obliga a reintegrar el costo de las medicinas en la quincena siguiente en la que se genere el derecho a partir de la presentación de las notas y recetas correspondientes debidamente avaladas por el Hospital Universitario.

VII.- Cuando el Hospital Universitario no tenga capacidad para atender determinadas enfermedades, éste contratará los servicios de otra Institución, remitirá al enfermo a ella y cubrirá los gastos que de éstos se desprendan.

VIII.- Para los trabajadores y sus dependientes económicos, la BUAP expedirá inmediatamente después del ingreso del trabajador a la Universidad, la constancia o credencial respectiva para la prestación de los servicios médicos.

IX.- Cuando los trabajadores a los que se refiere el presente Capítulo dejen de prestar sus servicios a la Universidad por cualquier motivo, tendrán derecho a los servicios médicos por un período adicional de 2 (dos) meses, en el caso de que hubiera laborado cuando menos 2 (dos) meses.

## **Cláusula 100**

La BUAP se obliga a entregar a las madres trabajadoras o a la cónyuge del trabajador que ejerza alguna de las categorías a que se refiere el presente Capítulo, así como los que ingresen a partir del 16 de febrero de 2015 la dotación de leche en polvo que requiera el recién nacido hasta por seis meses, previa prescripción médica del Hospital Universitario.

## Cláusula 101

Las pensiones por invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte del trabajador a que se refiere en el presente capítulo se sujetarán a la tabla de porcentajes contenida en la Cláusula 102 fracción II del presente Capítulo.

## Cláusula 102

A los trabajadores a que se refiere en el presente capítulo les será concedida una pensión por jubilación en los siguientes casos.

**I.- Por antigüedad:** cuando tengan 35 años de servicios efectivos prestados a la institución y 60 años de edad, en este caso el monto de la pensión será la correspondiente al 100% del salario promedio de los últimos 5 años de servicio activo.

**II.- Por Edad:** cuando hayan cumplido 65 años y más de 20 años de servicios, en este caso el monto de la pensión se fijará de acuerdo a la tabla siguiente:

20 años	50% del salario
21 años	55% del salario
22 años	60% del salario
23 años	65% del salario
24 años	70% del salario
25 años	75% del salario
26 años	80% del salario
27 años	85% del salario
28 años	90% del salario
29 años	95% del salario
30 años	100% del salario

**III.- Por Antigüedad:** cuando el trabajador haya cumplido 25 años ininterrumpidos en Áreas insalubres o de alto riesgo en la BUAP. La determinación de lugares insalubres o de alto riesgo corresponderá a la Comisión Bipartita de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente.

### **Cláusula 103**

La pensión de los trabajadores jubilados a que se refiere el presente Capítulo, así como de los que ingresen a partir del 16 de febrero de 2015 se incrementará sólo respecto a su salario base en el mismo porcentaje que se incremente al personal activo.

### **Cláusula 104**

La Universidad se obliga a pagar al jubilado la prima de antigüedad de 12 días por año de servicio, de acuerdo al salario previsto en el Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

### **Cláusula 105**

A los trabajadores que ejerzan las categorías previstas en el presente Capítulo deberán aportar una cuota del ocho por ciento de su salario base, la cual le será descontada quincenalmente por nómina y se aplicará a los siguientes conceptos:

- I. Cuatro por ciento por concepto de seguridad social.
- II. Cuatro por ciento al FIDEICOMISO FONDO DE PENSIONES Y JUBILACIONES que la Universidad y el Sindicato tienen constituido con el objeto de incrementar el monto del fondo y destinarlo al pago de pensiones y jubilaciones de los trabajadores universitarios.

### **Cláusula 106**

Los trabajadores jubilados gozarán de las prestaciones relativas a Servicios Médicos y aguinaldo, en los términos del presente Capítulo.

### **Cláusula 107**

La administración, vigilancia, operación y en general el manejo del Fideicomiso mencionado en la Cláusula 105 se sujetará a las disposiciones que se establezcan en el REGLAMENTO DEL FONDO DE PENSIONES Y JUBILACIONES que la Institución acuerde con el

Sindicato. Dicho Reglamento será difundido por la Institución en su Órgano Informativo para el conocimiento de todo el personal.

### **Cláusula 108**

La BUAP cubrirá a los deudos del trabajador que haya prestado sus servicios, gastos de defunción por la cantidad de \$1,500.00 (Mil quinientos pesos 00/100 M.N.). El pago se hará inmediatamente a la(s) persona(s) que sea declarada beneficiaria en términos de la Ley Federal del Trabajo.

### **Cláusula 109**

La BUAP proporcionará de manera gratuita servicio en el Círculo Infantil para los hijos sanos de los trabajadores, de acuerdo a sus Lineamientos para su Operación y Funcionamiento, en instalaciones óptimas determinadas por la Comisión Bipartita de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente. El Círculo Infantil dará servicio para niños de edad lactante hasta la edad de cuatro años y para preescolares hasta la edad requerida por el sistema oficial de educación para iniciar la enseñanza elemental.

### **Cláusula 110**

La BUAP pondrá y facilitará a disposición de los trabajadores que ejerzan alguna de las categorías a que se refiere el presente Capítulo, así como de los que ingresen a laborar a partir del 16 de febrero de 2015 y a sus familiares, conforme al reglamento correspondiente, las instalaciones deportivas y de alto rendimiento en condiciones apropiadas, cuyo uso será gratuito para los trabajadores. Asimismo, por medio de los organismos respectivos, estimulará el desarrollo de la cultura física y el deporte a los trabajadores y sus familiares.

### **Cláusula 111**

La BUAP proporcionará a los trabajadores que ejerzan las categorías previstas en el presente Capítulo, por una sola vez al año, la cantidad de \$900.00 (novecientos pesos 00/100 M.N.), para los aros, así como el costo integro de los cristales de los lentes que los médicos prescriban, las veces que sean necesarias.

Cuando este trabajador o sus dependientes económicos, por prescripción médica, requieran el uso de lentes de contacto, la BUAP absorberá el costo total de los mismos.

### **Cláusula 112**

El servicio médico para los trabajadores que ejerzan las categorías previstas en el presente Capítulo, en los casos de riesgos profesionales, comprende el derecho a los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios, atención de enfermedades dentales y el material que se requiera.

### **Cláusula 113**

Las pensiones a los dependientes económicos de los trabajadores jubilados fallecidos a que se refieren las categorías señaladas en la Cláusula 92 del presente Contrato Colectivo de Trabajo y los que haya ingresado a partir del 16 de febrero de 2015, se regirán por lo dispuesto en el presente Capítulo y lo que no se encuentre previsto en éste, se aplicará lo dispuesto en la Ley aplicable.

### **Cláusula 114**

La BUAP proveerá a las madres trabajadoras, o a la cónyuge del trabajador que ejerzan las categorías previstas en el presente Capítulo, así como los que ingresen a partir del 16 de febrero de 2015, cuando den a luz, una canastilla por cada hijo nacido vivo, consistente en la cantidad de \$10,000.00 (Diez mil pesos 00/100 M.N.) en efectivo.

### **Cláusula 115**

La BUAP concederá exención de pagos de inscripción y de cuotas a los trabajadores a los que se refiere el presente capítulo, a su cónyuge y a sus hijos cuando adquieran la calidad de alumnos de la BUAP en los niveles de preparatoria y/o Licenciatura en los términos que establece el reglamento de pagos aprobado por el Consejo Universitario.

Tratándose de la condonación de las cuotas especiales que por inscripción fijen las Unidades Académicas, se convendrá, entre la Universidad y el Sindicato, un porcentaje basado en el promedio obtenido en el nivel escolar anterior del aspirante.

### **Cláusula 116**

Las prerrogativas no previstas a favor de los trabajadores mencionados en el presente Capítulo, así como los que ingresen a laborar a partir del 16 de febrero de 2015, se regularán en términos de la Ley Federal del Trabajo.

## Cláusula 117

Las disposiciones contenidas en el presente Capítulo serán aplicables para todos los trabajadores que ingresen a laborar a partir del 16 de febrero de 2015.

## TRANSITORIAS

- PRIMERA.** El presente Contrato Colectivo iniciará su vigencia a partir del dieciséis de febrero de dos mil diecisiete.
- SEGUNDA.** Los trabajadores no académicos afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social se sujetarán a las disposiciones que señala la Ley del IMSS.
- TERCERA.** Las partes acuerdan que las aportaciones señaladas en la Cláusula 68 se realizarán tal y como lo señale el reglamento del Fondo de Pensiones y Jubilaciones.
- CUARTA.** Las partes acuerdan que los trabajadores no académicos gozará de un incremento salarial correspondiente a su salario base del 3.08% (tres punto cero ocho por ciento).

Heroica Puebla de Zaragoza, a catorce de febrero de dos mil diecisiete.

<b>POR LA BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA</b>	<b>POR EL SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES NO ACADÉMICOS DE LA BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA</b>
	
_____ <b>Dr. José Alfonso Esparza Ortiz RECTOR</b>	_____ <b>C. Francisco Javier Palestino García SECRETARIO GENERAL</b>



# Adendum

Sindicato Independiente  
de Trabajadores no Académicos de la Benemérita  
Universidad Autónoma de Puebla

**2017 - 2019**



*Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la Benemérita Universidad  
Autónoma de Puebla y el Sindicato Independiente de Trabajadores no  
Académicos de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.  
2017-2019*

ADENDUM AL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE LA BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA Y EL SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES NO ACADÉMICOS DE LA BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA CON FECHA CATORCE DE FEBRERO DE DOS MIL DIECISIETE, EL CUAL FUE INSCRITO EN LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN EL LIBRO CORRESPONDIENTE:

**CLÁUSULA 69**

**CLÁUSULA 69.-** Los trabajadores jubilados gozarán de la siguiente prestación: Bono de gratitud.

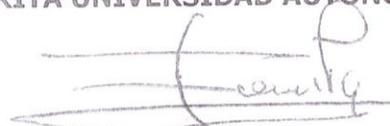
**POR LA  
BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA**

  
\_\_\_\_\_  
**Dr. José Alfonso Esparza Ortiz  
RECTOR**



**JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN  
Y ARBITRAJE DEL ESTADO DE PUEBLA**

**POR EL SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES NO ACADÉMICOS DE  
LA BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA**

  
\_\_\_\_\_  
**C. Francisco Javier Palestino García  
SECRETARIO GENERAL**

# Tabulador

Sindicato Independiente  
de Trabajadores no Académicos de la Benemérita  
Universidad Autónoma de Puebla

**2017 - 2019**



**Benemérita Universidad Autónoma de Puebla**  
**Dirección de Recursos Humanos**



TABULADOR VIGENTE A PARTIR DEL 16 DE FEBRERO DE 2017  
INCREMENTO CONTRACTUAL DEL 3.08%  
PERSONAL NO ACADÉMICO



CAT	CATEGORIA	SALARIO QUINCENAL ANTERIOR	SALARIO DIARIO ANTERIOR	SALARIO QUINCENAL ACTUAL AL 3.08 %	SALARIO DIARIO ACTUAL AL 3.08 %
475	TECNICO EN INFORMATICA	4,305.29	287.02	4,437.89	295.86
476	AUXILIAR EN INFORMATICA	3,051.50	203.43	3,145.49	209.70
480	TECNICO GENERAL B	4,305.29	287.02	4,437.89	295.86
481	TECNICO GENERAL A	3,511.04	234.07	3,619.18	241.28
482	AUXILIAR TECNICO B	3,233.38	215.56	3,332.96	222.20
483	AUXILIAR TECNICO A	2,637.96	175.86	2,719.21	181.28
486	TECNICO DE CLINICA	3,581.75	238.78	3,692.07	246.14
487	AUXILIAR DE CLINICA	2,808.08	187.07	2,892.51	192.63
491	RADIOLOGO	3,775.96	251.73	3,892.26	259.48
504	ENFERMERA ESPECIALISTA	4,258.58	283.91	4,389.75	292.65
203	ENFERMERA GENERAL	3,657.50	243.83	3,770.15	251.34
180	AUXILIAR DE ENFERMERIA	3,342.71	222.85	3,445.66	229.71
500	EDUCADORA B	4,305.29	287.02	4,437.89	295.86
501	EDUCADORA A	3,581.75	238.78	3,692.07	246.14
199	EDUCADORA MT	2,886.67	192.44	2,975.58	198.37
502	AUXILIAR DE EDUCADORA	2,886.67	192.44	2,975.58	198.37
505	TRABAJADORA SOCIAL B	4,305.29	287.02	4,437.89	295.86
506	TRABAJADORA SOCIAL A	3,657.00	243.80	3,769.64	251.31
201	PSICOLOGO	5,518.71	367.91	5,688.68	379.25
515	LABORATORISTA B	4,305.29	287.02	4,437.89	295.86
516	LABORATORISTA A	4,043.46	269.56	4,168.00	277.87
517	AUXILIAR DE LABORATORISTA B	3,451.33	230.09	3,557.63	237.18
518	AUXILIAR DE LABORATORISTA A	2,637.96	175.86	2,719.21	181.28
232	QUIMICA B	5,518.71	367.91	5,688.68	379.25
233	QUIMICA A	4,930.79	328.72	5,082.66	338.64
364	MEDICO ESPECIALISTA 8 HRS.	7,069.88	471.33	7,287.63	485.84
375	MEDICO GENERAL 8 HRS.	5,518.83	367.92	5,688.81	379.25
365	MEDICO ESPECIALISTA 7 HRS.	5,661.75	377.45	5,836.13	389.08

## Benemérita Universidad Autónoma de Puebla Dirección de Recursos Humanos

52



**TABULADOR VIGENTE A PARTIR DEL 16 DE FEBRERO DE 2017  
INCREMENTO CONTRACTUAL DEL 3.08%  
PERSONAL NO ACADÉMICO**

SECRETARIA GENERAL  
JUNTA LOCAL DE REPRESENTANTES DE TRABAJADORES

CAT	CATEGORIA	SALARIO QUINCENAL ANTERIOR	SALARIO DIARIO ANTERIOR	SALARIO QUINCENAL ACTUAL AL 3.08 %	SALARIO DIARIO ACTUAL AL 3.08 %
366	MEDICO ESPECIALISTA 6 HRS.	5,296.88	353.13	5,460.02	364.00
368	MEDICO ESPECIALISTA 4 HRS.	3,497.42	233.16	3,605.14	240.34
531	TECNICO EN ALIMENTACION	3,383.33	225.56	3,487.54	232.50
222	AUXILIAR DE ALIMENTACION B	2,947.04	196.47	3,037.81	202.52
216	AUXILIAR DE ALIMENTACION A	2,637.96	175.86	2,719.21	181.28
535	ADMINISTRATIVO GENERAL C	4,305.29	287.02	4,437.89	295.86
536	ADMINISTRATIVO GENERAL B	4,051.96	270.13	4,176.76	278.45
537	ADMINISTRATIVO GENERAL A	3,751.29	250.09	3,866.83	257.79
534	ADMINISTRATIVO GENERAL B MT	2,269.06	151.27	2,338.97	155.93
539	ADMINISTRATIVO GENERAL A MT	1,699.54	113.30	1,751.89	116.79
540	AUXILIAR ADMINISTRATIVO C	3,400.88	226.73	3,505.62	233.71
542	AUXILIAR ADMINISTRATIVO B	3,150.58	210.04	3,247.62	216.51
543	AUXILIAR ADMINISTRATIVO A	2,902.36	193.49	2,991.77	199.45
543	AUXILIAR ADMINISTRATIVO B MT	1,553.08	103.64	1,600.92	106.73
544	AUXILIAR ADMINISTRATIVO A MT	1,412.29	94.15	1,455.79	97.05
205	AUXILIAR SECRETARIAL B	3,230.63	215.38	3,330.13	222.01
545	AUXILIAR SECRETARIAL A	2,637.96	175.86	2,719.21	181.28
549	CONTADOR	4,258.79	283.92	4,389.96	292.66
550	TECNICO CONTABLE B	4,051.96	270.13	4,176.76	278.45
551	TECNICO CONTABLE A	3,751.29	250.09	3,866.83	257.79
554	BIBLIOTECARIO D	4,305.29	287.02	4,437.89	295.86
555	BIBLIOTECARIO C	3,581.83	238.79	3,692.15	246.14
557	BIBLIOTECARIO B	3,305.17	220.34	3,406.97	227.13
558	BIBLIOTECARIO A	2,968.75	197.92	3,060.19	204.01
556	BIBLIOTECARIO MT	1,484.25	98.95	1,529.96	102.00
559	TECNICO DE MANTENIMIENTO	4,258.79	283.92	4,389.96	292.66
560	AUXILIAR DE MANTENIMIENTO C	3,305.17	220.34	3,406.97	227.13
561	AUXILIAR DE MANTENIMIENTO B	2,978.25	198.55	3,069.98	204.67

SECRETARIA GENERAL  
JUNTA LOCAL DE REPRESENTANTES DE TRABAJADORES

**Benemérita Universidad Autónoma de Puebla**  
**Dirección de Recursos Humanos**



TABULADOR VIGENTE A PARTIR DEL 16 DE FEBRERO DE 2017  
INCREMENTO CONTRACTUAL DEL 3.08%  
PERSONAL NO ACADÉMICO



53

SECRETARIA GENERAL  
COMISIÓN LOCAL DE CONCILIACIÓN  
Y ARBITRAJE

CAT	CATEGORIA	SALARIO QUINCENAL ANTERIOR	SALARIO DIARIO ANTERIOR	SALARIO QUINCENAL ACTUAL AL 3.08 %	SALARIO DIARIO ACTUAL AL 3.08 %
562	AUXILIAR DE MANTENIMIENTO A	2,559.54	170.64	2,638.38	175.89
564	CHOFER B	3,219.88	214.66	3,319.05	221.27
569	RESPONSABLE DE SEGURIDAD C	4,051.96	270.13	4,176.76	278.45
570	RESPONSABLE DE SEGURIDAD B	3,643.83	242.92	3,756.06	250.40
571	RESPONSABLE DE SEGURIDAD A	3,400.89	226.73	3,505.62	233.71
573	GUARDIA B	3,150.58	210.04	3,247.62	216.51
574	GUARDIA A	2,542.33	169.49	2,620.64	174.71
577	AUXILIAR DE SERVICIOS	2,542.33	169.49	2,620.64	174.71
268	AUXILIAR DE SERVICIOS MT	1,262.33	84.16	1,301.21	86.75



COMISIÓN LOCAL DE CONCILIACIÓN  
Y ARBITRAJE  
UNIVERSIDAD DE PUEBLA

## Benemérita Universidad Autónoma de Puebla Dirección de Recursos Humanos

54



**TABULADOR VIGENTE A PARTIR DEL 16 DE FEBRERO DE 2017  
INCREMENTO CONTRACTUAL DEL 3.08%  
PERSONAL NO ACADÉMICO**



CAT	CATEGORIA	SALARIO QUINCENAL ANTERIOR	SALARIO DIARIO ANTERIOR	SALARIO QUINCENAL ACTUAL AL 3.08 %	SALARIO DIARIO ACTUAL AL 3.08 %
01B	TECNICO/A EN SISTEMAS B	3,974.29	264.95	4,096.70	273.11
02B	TECNICO/A EN SISTEMAS A	3,364.42	224.29	3,468.04	231.20
03B	AUXILIAR EN SISTEMAS B	3,043.83	202.92	3,137.58	209.17
04B	AUXILIAR EN SISTEMAS A	2,578.96	171.93	2,658.39	177.23
05B	AUXILIAR EN SISTEMAS MT	1,478.08	98.54	1,523.61	101.57
06B	TECNICO/A DE AREA B	4,050.96	270.06	4,175.73	278.38
07B	TECNICO/A DE AREA A	3,508.08	233.87	3,616.13	241.08
08B	AUXILIAR TECNICO/A DE AREA B	3,131.88	208.79	3,228.34	215.22
09B	AUXILIAR TECNICO/A DE AREA A	2,830.42	175.36	2,711.43	180.76
10B	AUXILIAR TECNICO/A DE AREA MT	1,365.54	91.04	1,407.60	93.84
11B	ASISTENTE DE CLINICA B	2,783.08	185.54	2,868.80	191.25
12B	ASISTENTE DE CLINICA A	2,152.21	143.48	2,218.50	147.90
13B	ASISTENTE DE CLINICA MT	1,320.58	88.04	1,361.26	90.75
14B	TECNICO/A RADIOLOGO	3,364.42	224.29	3,468.04	231.20
15B	ENFERMERO/A CON ESPECIALIDAD	3,941.00	262.73	4,062.38	270.83
16B	ENFERMERO/A B	3,501.75	233.45	3,609.60	240.64
17B	ENFERMERO/A A	3,200.38	213.36	3,298.95	219.93
18B	FORMADOR/A INFANTIL	3,920.04	261.34	4,040.78	269.39
19B	AUXILIAR DE FORMADOR/A INFANTIL	2,783.08	185.54	2,868.80	191.25
20B	TECNICO/A DE ASISTENCIA SOCIAL	3,413.96	227.60	3,519.11	234.61
21B	PSICOLOGO/A DE AREA	4,060.83	270.72	4,185.91	279.06
22B	TECNICO/A DE LABORATORIO B	4,041.00	269.40	4,165.46	277.70
23B	TECNICO/A DE LABORATORIO A	3,413.96	227.60	3,519.11	234.61
24B	ASISTENTE DE LABORATORIO MT	1,675.96	111.73	1,727.58	115.17
25B	ESPECIALISTA QUIMICO/A	4,885.88	325.73	5,036.36	335.76
26B	MEDICO	5,106.42	340.43	5,263.69	350.91
27B	MEDICO CON ESPECIALIDAD	6,540.38	436.03	6,741.82	449.45
28B	AUXILIAR DE NUTRICION B	2,945.96	196.40	3,036.69	202.45

LA BIENEFICENCIA DE COMERCIALIZACION DEL DO DE

## Benemérita Universidad Autónoma de Puebla Dirección de Recursos Humanos



TABULADOR VIGENTE A PARTIR DEL 16 DE FEBRERO DE 2017  
INCREMENTO CONTRACTUAL DEL 3.08%  
PERSONAL NO ACADÉMICO



SECRETARIA GENERAL  
JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

55

CAT	CATEGORIA	SALARIO QUINCENAL ANTERIOR	SALARIO DIARIO ANTERIOR	SALARIO QUINCENAL ACTUAL AL 3.08 %	SALARIO DIARIO ACTUAL AL 3.08 %
29B	AUXILIAR DE NUTRICION A	2,411.96	160.80	2,486.25	165.75
30B	ADMINISTRATIVO/A DE AREA B	4,050.96	270.06	4,175.73	278.38
31B	ADMINISTRATIVO/A DE AREA A	3,416.42	227.76	3,521.64	234.78
32B	AUXILIAR DE AREA ADMINISTRATIVA B	3,131.88	208.79	3,228.34	215.22
33B	AUXILIAR DE AREA ADMINISTRATIVA A	2,578.96	171.93	2,658.39	177.23
34B	AUXILIAR DE AREA ADMINISTRATIVA MT	1,430.63	95.38	1,474.69	98.31
35B	ASISTENTE SECRETARIAL B	3,092.33	206.16	3,187.58	212.51
36B	ASISTENTE SECRETARIAL A	2,578.96	171.93	2,658.39	177.23
37B	CONTADOR/A TECNICO/A	3,974.29	264.95	4,096.70	273.11
38B	ASISTENTE CONTABLE	2,836.25	189.08	2,923.61	194.91
39B	ASISTENTE DE BIBLIOTECA B	3,974.29	264.95	4,096.70	273.11
40B	ASISTENTE DE BIBLIOTECA A	3,092.33	206.16	3,187.58	212.51
41B	TECNICO/A DE SERVICIOS DE MANTENIMIENTO B	3,958.21	263.88	4,080.12	272.01
42B	TECNICO/A DE SERVICIOS DE MANTENIMIENTO A	3,364.42	224.29	3,468.04	231.20
43B	AUXILIAR DE SERVICIOS DE MANTENIMIENTO B	2,833.75	188.92	2,921.03	194.74
44B	AUXILIAR DE SERVICIOS DE MANTENIMIENTO A	2,430.50	162.03	2,505.36	167.02
45B	OPERADOR/A VEHICULAR B	3,231.42	215.43	3,330.94	222.06
46B	OPERADOR/A VEHICULAR A	2,635.63	175.71	2,716.80	181.12
47B	ENCARGADO/A DE VIGILANCIA B	3,941.00	262.73	4,062.38	270.83
48B	ENCARGADO/A DE VIGILANCIA A	3,339.71	222.65	3,442.57	229.50
49B	VIGILANTE B	3,030.54	202.04	3,123.88	208.26
50B	VIGILANTE A	2,411.96	160.80	2,486.25	165.75
51B	VETERINARIO/A	3,843.63	256.24	3,962.01	264.13
52B	AUXILIAR VETERINARIO/A	3,030.54	202.04	3,123.88	208.26
53B	AUXILIAR VETERINARIO/A MT	1,444.42	96.29	1,488.90	99.26
54B	AUXILIAR DE SERVICIOS MULTIPLES B	2,992.29	199.49	3,084.45	205.63
55B	AUXILIAR DE SERVICIOS MULTIPLES A	2,352.33	156.82	2,424.79	161.65
56B	AUXILIAR DE SERVICIOS MULTIPLES MT	1,134.96	75.66	1,169.92	77.99

SECRETARIA GENERAL  
JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

## Benemérita Universidad Autónoma de Puebla Dirección de Recursos Humanos



TABULADOR VIGENTE A PARTIR DEL 16 DE FEBRERO DE 2017  
INCREMENTO CONTRACTUAL DEL 3.08%  
PERSONAL NO ACADÉMICO

Heroica Puebla de Zaragoza, a 14 de febrero de 2017

Por la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

Dr. José Alfonso Esparza Ortiz  
Rector

Dr. René Valdiviezo Sandoval  
Secretario General

Mtra. Rosa Isela Avalos Méndez  
Abogada General

Dr. Ygnacio Martínez Laguna  
Vicerrector de Investigación y  
Estudios de Posgrado

Dr. Manuel Sandoval Delgado  
Secretario Administrativo

M.A. Oscar Gilbón Rosete  
Tesorero General

Dr. Héctor Granados Rodríguez  
Contralor General

Mtra. María del Carmen Martínez Reyes  
Vicerrectora de Docencia

Mtra. María del Carmen Elena Vera Delgado  
Directora de Recursos Humanos

Por el Sindicato Independiente de Trabajadores No Académicos de la  
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

C. Francisco Javier Palestino García  
Secretario General

Enrique Báez Márquez  
Secretario de Organización

Francisco Javier Corona Flores  
Secretario de Trabajo y Conflictos

Manuel Ubando García  
Secretaria de Previsión Social

Alfredo Guerrero Núñez  
Secretario de Relaciones Exteriores

Leobardo Castañeda Huerta  
Secretario de Formación y Educación

María de la Luz Sandra Alonso Fernández  
Secretaria del Interior, Actas y Acuerdos

Aleida Zarate González  
Secretaria de Prensa y Propaganda

María Guadalupe Andrade Bedolla  
Secretaria Tesorera

Saúl Hernández Cuautle  
Secretario de Cultura y Deportes

Angelina Ramos Ortega  
Secretaria de Atención a Jubilados

# Reglamentos

Sindicato Independiente  
de Trabajadores no Académicos de la Benemérita  
Universidad Autónoma de Puebla

**2017 - 2019**



# **REGLAMENTO GENERAL DE SEGURIDAD, HIGIENE Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO DE LA BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA.**

## **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.**

Las relaciones laborales entre los Trabajadores Académicos, los No Académicos y la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, revisten características particulares, estimando que el servicio educativo que presta la Institución es considerado como un trabajo especial, por ello, en la elaboración de este Reglamento se tuvo siempre presente que es obligación de la Institución dar cumplimiento a la garantía social establecida por nuestra Carta Magna, de observar los preceptos legales sobre higiene y seguridad, así como adoptar las medidas necesarias para prevenir accidentes en los centros de trabajo; dicho cumplimiento debe realizarse en ejercicio de la autonomía universitaria otorgada por el Estado, adecuando las necesidades de la Institución a los lineamientos de la legislación federal en materia de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo.

El Reglamento observa como marco jurídico, lo establecido por la Fracción XV del apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, la Ley Federal del Trabajo, el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, los artículos 25 de la Ley, 193 y 196 del Estatuto Orgánico, ambos de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla; así como las Normas Oficiales Mexicanas aplicables en materia de seguridad, higiene y medio ambiente, en cuanto a estándares e indicadores.

Dando cumplimiento a lo pactado en los respectivos contratos Colectivos de Trabajo; el Reglamento se realizó de manera conjunta entre la Institución y los sindicatos: "Asociación Sindical del Personal Académico de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla" (ASPABUAP), y "Sindicato Independiente de Trabajadores no Académicos de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla" (SITBUAP); siendo aprobado por las partes.

Se consideró adecuado denominar al documento como REGLAMENTO GENERAL DE SEGURIDAD, HIGIENE Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO DE LA BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA, toda vez que contiene disposiciones que amplían, desarrollan y precisan disposiciones contenidas en la Ley y el Estatuto Orgánico de nuestra Institución, así como en los Contratos Colectivos de Trabajo.

Este Reglamento contiene disposiciones normativas cuyo objetivo principal es proporcionar al trabajador, a través de la observancia de las mismas, un trabajo digno y socialmente útil, que cuente con el medio ambiente adecuado para el desarrollo de las actividades laborales; lo cual redundará en el rendimiento laboral y consecuentemente en el debido cumplimiento de los objetivos Institucionales. Contiene seis capítulos, treinta artículos en su parte normativa y tres artículos transitorios, estableciendo: Disposiciones Generales, Obligaciones, Medidas de Seguridad, Condiciones de Higiene, De la Protección Personal; así como la Constitución, Organización y Funcionamiento de las Comisiones de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo.

El Reglamento contempla la constitución de dos Comisiones de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, considerando que las relaciones laborales de la Institución y los Trabajadores son reguladas mediante Contratos Colectivos de Trabajo celebrados con los Sindicatos "Asociación Sindical del Personal Académico de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla" (ASPABUAP), y "Sindicato Independiente de Trabajadores no Académicos de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla" (SITBUAP).

Respecto de las Comisiones de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, éstas, una vez constituidas deberán establecer sus normas mínimas de funcionamiento, señalando los mecanismos adecuados para la tramitación y resolución de los asuntos de su competencia.

## **CAPÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES**

ARTÍCULO 1. El presente Reglamento es de observancia general para la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla y los trabajadores académicos y no académicos que prestan sus servicios en ella.

ARTÍCULO 2. El objeto del presente Reglamento es establecer las medidas necesarias de prevención de accidentes y enfermedades de trabajo tendentes a lograr que la prestación del servicio se desarrolle en condiciones de seguridad, higiene y medio ambiente adecuadas.

ARTÍCULO 3. Lo establecido en este Reglamento rige en todas las instalaciones y Dependencias de la Institución donde prestan sus servicios los trabajadores académicos y no académicos, ya sea en jornada normal o extraordinaria.

ARTÍCULO 4. Para los efectos de este Reglamento se entenderá por:

- I.** INSTITUCIÓN. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.
- II.** LEY. Ley Federal del Trabajo.
- III.** NORMAS. Normas Oficiales Mexicanas relacionadas con la materia de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de trabajo.
- IV.** PROGRAMA DE SEGURIDAD E HIGIENE. Documento en el que se describen las actividades y condiciones de seguridad e higiene que deberán observar los trabajadores cuya actividad lo requiera, en la prevención de accidentes y enfermedades de trabajo.
- V.** MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO. Conjunto de elementos naturales o inducidos por el hombre que interactúan en el centro de trabajo.
- VI.** CENTRO DE TRABAJO. Todo aquel lugar, cualquiera que sea su denominación, que forma parte de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla y de sus dependencias, en el que laboren personas que estén sujetas a una relación de trabajo con la Institución.
- VII.** LUGAR DE TRABAJO. Sitio donde el trabajador desarrolla sus actividades laborales específicas para las cuales fue contratado.
- VIII.** ESPACIO CONFINADO. Es un lugar con ventilación natural deficiente, con medios limitados para su acceso o salida; no constituye lugar de trabajo por no estar diseñado para ser ocupado por una persona en forma continua; en él se realizan trabajos específicos ocasionalmente.
- IX.** MATERIALES Y SUSTANCIAS QUÍMICAS PELIGROSAS. Aquellos que por sus propiedades físicas y químicas, al ser manejados, transportados, almacenados o procesados, presentan la posibilidad de inflamarse, explotar, intoxicar, producir reactividad, radiactividad, corroer, dañar biológicamente, afectar la salud de las personas expuestas o causar daños materiales a instalaciones y equipos.
- X.** ASPABUAP. Asociación Sindical del Personal Académico de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (ASPABUAP).
- XI.** SITBUAP. Sindicato Independiente de Trabajadores no Académicos de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (SITBUAP).

## **CAPÍTULO SEGUNDO. DE LAS OBLIGACIONES**

ARTÍCULO 5. La Institución elaborará el Programa de Seguridad e Higiene que deberá observarse en los Centros de Trabajo.

ARTÍCULO 6. La Institución y los trabajadores deberán observar las medidas de Seguridad e Higiene que establece este Reglamento y las disposiciones legales aplicables.

ARTÍCULO 7. Es obligación de los trabajadores que prestan sus servicios en la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla:

- I. Colaborar en las investigaciones de los accidentes de trabajo, cuando así le sea requerido.
- II. Someterse a los exámenes médicos que determine la Institución de conformidad con las normas correspondientes, a fin de prevenir accidentes y enfermedades de trabajo.
- III. Dar aviso inmediato a la Institución y a la Comisión de Seguridad e Higiene que le corresponda de las condiciones de inseguridad que detecten o los actos u omisiones que pongan en peligro su seguridad.

## **CAPÍTULO TERCERO. DE LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD**

ARTÍCULO 8. Los centros de trabajo de la Institución deberán contar con salidas normales, además, deberán contar con salida de emergencia, colocándose de manera visible avisos y señales que indiquen su ubicación.

Los elevadores no deben ser considerados salidas de emergencia y en ellos se debe colocar un aviso que indique "NO SE USE EN CASO DE INCENDIO O SISMO"

ARTÍCULO 9. De acuerdo al grado de riesgo y la clase de fuego que entrañen los materiales, mercancías, materias primas, productos o subproductos que se

almacenen o manejen en los centros de trabajo, éstos deberán contar con el equipo adecuado para la extinción de incendios y colocarse de manera visible, avisos y señales que indiquen la ubicación de dicho equipo extintor.

ARTÍCULO 10. Las instalaciones eléctricas permanentes y provisionales en los centros de trabajo deberán estar diseñadas e instaladas con los dispositivos y protecciones de seguridad que establece la norma, señalándose el voltaje y corriente de la carga instalada, atendiendo a la naturaleza de las actividades laborales.

ARTÍCULO 11. El manejo, transporte y almacenamiento de materiales o sustancias químicas peligrosas deberá realizarse bajo las condiciones técnicas que al efecto se fijen en el Programa de Seguridad e Higiene.

ARTÍCULO 12. En los centros de trabajo donde se produzcan, usen, manejen, almacenen o transporten fuentes de radiaciones ionizantes o electromagnéticas no ionizantes, se observará con especial cuidado lo establecido en el Programa de Seguridad e Higiene para proteger la salud de los trabajadores.

ARTÍCULO 13. En los lugares de trabajo donde se utilicen o preparen fuentes que emitan radiaciones ionizantes, no deberán consumirse alimentos, bebidas, tabaco, cigarros, cosméticos, ni utilizarse pañuelos que no sean desechables.

## **CAPÍTULO CUARTO. CONDICIONES DE HIGIENE**

ARTÍCULO 14. En los centros de trabajo donde existan agentes biológicos capaces de alterar la salud de los trabajadores, se observará con especial cuidado lo establecido en el Programa de Seguridad e Higiene, el cual señalará el uso, manejo, transporte, almacenamiento y desecho de materiales contaminados por agentes biológicos, estableciendo las medidas preventivas de desinfección, esterilización y limpieza del equipo instrumental utilizado; deberán identificarse y señalar las áreas de riesgo, contenedores y material contaminante.

ARTÍCULO 15. Las áreas, planos y lugares de trabajo deberán contar con las condiciones y niveles de iluminación adecuadas al tipo de actividad que se realice.

ARTÍCULO 16. Los centros de trabajo deberán contar con ventilación, natural o artificial, adecuada al tipo de actividad que se realice.

ARTÍCULO 17. La Institución instalará, para el uso de sus trabajadores, sistemas higiénicos de agua potable, lavabos, excusados y mingitorios dotados de agua corriente, separados los de hombres y de mujeres y marcados con avisos o señales que los identifiquen; el número de aquellos se determinará tomando en consideración la cantidad de trabajadores.

ARTÍCULO 18. Los trabajadores están obligados a usar de manera adecuada las instalaciones que les sean proporcionadas en términos del artículo anterior.

ARTÍCULO 19. Los servicios sanitarios precisados en el artículo que antecede deberán cumplir con las medidas generales de aseo y limpieza precisadas por las normas de seguridad e higiene, realizándose la limpieza por lo menos una vez al término de cada turno.

ARTÍCULO 20. En los centros de trabajo se deberá proporcionar asientos cómodos y anatómicos cuando las actividades encomendadas se deban realizar sentado.

ARTÍCULO 21. Los instrumentos y sustancias químicas que se utilicen para el aseo de los centros de trabajo deberán ser los adecuados para el tipo de limpieza que se requiera; la Institución hará del conocimiento del personal que efectúe dichas labores los posibles riesgos a su salud, así como la obligación de utilizarlos en forma adecuada.

## **CAPÍTULO QUINTO. DE LA PROTECCIÓN PERSONAL**

ARTÍCULO 22. El trabajador académico o no académico deberá conducirse en el centro de trabajo con probidad y los cuidados necesarios para evitar cualquier accidente de trabajo.

ARTÍCULO 23. Atendiendo a la naturaleza y características de las actividades que realicen, los trabajadores académicos o no académicos deberán utilizar el equipo de protección personal adecuado y cumplir con las demás medidas de control

establecidas en el Programa de Seguridad e Higiene, para prevenir accidentes de trabajo.

## **CAPÍTULO SEXTO. COMISIONES DE SEGURIDAD, HIGIENE Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO**

ARTÍCULO 24. Se constituirán dos Comisiones de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, una por cada representación sindical, observándose para la formalización de su constitución lo establecido en la Norma Oficial Mexicana NOM- 019-STPS-1993.

ARTÍCULO 25. La Comisión de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo que se constituya con la Asociación Sindical del Personal Académico de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (ASPABUAP), deberá estar integrada por cuatro representantes; dos por parte de la Institución y dos por la representación gremial.

ARTÍCULO 26. La Comisión de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo que se constituya con el Sindicato Independiente de Trabajadores no Académicos de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (SITBUAP) deberá estar integrada por cuatro representantes; dos por la Institución y dos por la representación sindical.

ARTÍCULO 27. Las Comisiones estarán legalmente integradas para su funcionamiento cuando se encuentren reunidos por lo menos tres de sus miembros.

ARTÍCULO 28. En la primera sesión de las comisiones deberán estar presentes todos sus integrantes, en la que se nombrará al Presidente y al Secretario; estos cargos recaerán en representantes de la Institución y de los Trabajadores respectivamente.

ARTÍCULO 29. Las Comisiones de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo sesionarán por separado, por lo menos una vez al año, y cuantas veces fuere necesario; al efecto, el Presidente y Secretario citarán por escrito a los miembros, en el entendido que sus acuerdos serán tomados por votación de la

mayoría de los que estén presentes; en caso de empate, el Presidente tendrá voto de calidad.

**ARTÍCULO 30.** Las actividades que deben realizar los integrantes de las Comisiones de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, son las siguientes:

- I.** Investigar las causas de los accidentes y enfermedades de trabajo de sus representados.
- II.** Vigilar el cumplimiento de las disposiciones de este Reglamento, normas oficiales y las relacionadas con aspectos de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo, así como hacer constar en las actas de recorrido respectivas las violaciones que existieren.
- III.** Proponer medidas preventivas de seguridad e higiene de trabajo, basadas en las experiencias operativas y observando la normatividad vigente.
- IV.** Deberá informar a los trabajadores que representa, sobre los riesgos de trabajo inherentes a sus labores y las medidas preventivas adoptadas para evitarlos.
- V.** Las demás que establezcan este Reglamento y la norma oficial en materia de seguridad, higiene y organización de trabajo correspondiente.

## **T R A N S I T O R I O S .**

**PRIMERO.** Este Reglamento será suscrito por la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla y los representantes de los sindicatos: Asociación Sindical del Personal Académico de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (ASPABUAP) y Sindicato Independiente de Trabajadores no Académicos de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (SITBUAP).

**SEGUNDO.** El presente Reglamento entrará en vigor al día siguiente de su publicación en la "Gaceta Universidad", Órgano Oficial de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

**TERCERO.** Las Comisiones de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, deberán integrarse dentro de los treinta días siguientes de la entrada en vigor del presente Reglamento.

Aprobado a los quince días del mes de Diciembre de mil novecientos noventa y nueve. Por la ASPABUAP, C.P. David Hernández Arvizu, Secretario General, Rubrica. Por el SITBUAP, Sr. Francisco Corona Conde, Secretario General, Rubrica. Por la BUAP, Lauro Castillo Sánchez, Abogado General. Rubrica. Publicado en la edición número 25 de la "Gaceta Universidad", correspondiente al mes de Enero de dos mil.

# **REGLAMENTO DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA PARA EL PERSONAL NO ACADÉMICO DE LA BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA**

## **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

La encomienda que la comunidad universitaria hizo a esta administración, fue la de apegarse a los requerimientos y aspiraciones de nuestra Institución, así, al entrar en vigencia el nuevo Contrato Colectivo de Trabajo, firmado entre la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla y el Sindicato Independiente de Trabajadores no Académicos de la Institución, se ha emprendido la actualización de la Legislación Universitaria; por tanto, acorde a lo establecido en la Cláusula 36 del Contrato, motivó la necesidad de estimular la asistencia y puntualidad de los trabajadores no académicos, pues éstos constituyen desde siempre una parte fundamental y valiosa del ser y del quehacer universitario; por ello, la Institución reconoce que tiene el compromiso de estimular a sus trabajadores no académicos, ya que es innegable que el prestigio y la calidad de los servicios de nuestra Universidad depende y se constituye en gran parte por el compromiso y el trabajo de la comunidad no académica.

## **CAPÍTULO I DEL OBJETO Y APLICACIÓN**

ARTÍCULO 1. Las disposiciones de este Reglamento rigen al personal no académico que presta sus servicios a la Institución, cualquiera que sea su contratación y categoría; exceptuándose funcionarios y personal de confianza, de conformidad con lo establecido en el Capítulo II del Contrato Colectivo de Trabajo suscrito entre la Institución y el Sindicato.

ARTÍCULO 2. El presente Reglamento tiene por objeto estimular la asistencia y puntualidad de los trabajadores no académicos de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

ARTÍCULO 3. Para los efectos de la interpretación y correcta aplicación de las disposiciones de este Reglamento, se entiende por:

- a) **ASISTENCIA.** Es la concurrencia que realiza el trabajador en forma cotidiana a su centro de trabajo durante todos los días laborables del mes de que se trate,

dentro de los horarios de entrada y salida que tiene establecidos por el titular de la Unidad Académica y/o administrativa a la que está adscrito.

- b) PUNTUALIDAD. La incidencia por la que el trabajador concurre a su centro de trabajo antes, o a la hora de entrada que tiene establecida por el titular de la Unidad Académica y/o administrativa a la que está adscrito.
- c) PERMANENCIA. La circunstancia por la que el trabajador está a disposición de su superior inmediato durante todo el tiempo que dura su jornada de trabajo y desarrolla sus labores con eficiencia y eficacia.
- d) TOLERANCIA. Acudir el trabajador a su centro de trabajo dentro de los quince minutos siguientes a la hora normal de inicio de su jornada de trabajo.
- e) RETARDO. Presentación del trabajador a sus labores después de los quince minutos de la tolerancia y antes de que transcurran treinta minutos de la hora fijada para la llegada a su trabajo, después de este tiempo será falta.
- f) FALTA. La ausencia del trabajador a sus labores sin permiso o justa causa.

ARTÍCULO 4. Las Autoridades Universitaria y funcionarios, vigilarán la debida observancia de este Reglamento, dictando en términos comedidos las órdenes e instrucciones que correspondan, así como la atención de los servicios y el despacho de los asuntos de su competencia y; reportar inmediatamente a las instancias universitarias correspondientes cualquier anomalía o violación a este reglamento.

## **CAPÍTULO II**

### **HORAS DE ENTRADA Y SALIDA DE LOS TRABAJADORES, TIEMPO DESTINADO PARA TOMAR ALIMENTOS O PERÍODO DE DESCANSO DURANTE LA JORNADA.**

ARTÍCULO 5. Todos los Trabajadores no Académicos iniciarán y terminarán con puntualidad la jornada de labores que les corresponda.

ARTÍCULO 6. Para los efectos de este Reglamento se entiende por jornada de trabajo, el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición de la Institución, para prestar su trabajo de acuerdo con el nombramiento respectivo.

ARTÍCULO 7. Para los Trabajadores no Académicos o Administrativos la jornada de trabajo será la establecida en la Cláusula 29 del Contrato Colectivo de Trabajo; al efecto, se considerará como diurna, la comprendida de las 6:00 a las 20:00 horas y con duración de siete y media horas; la nocturna, la comprendida entre las 20:00 y las 6:00 horas, con duración de siete horas diarias y, la mixta, comprende períodos de la jornada diurna y nocturna, con duración de siete horas al día, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media diarias; si comprende tres horas y media diarias o más se computará como jornada nocturna; sin perjuicio de que en casos excepcionales puedan establecerse horarios distintos, por necesidades del servicio y con anuencia del sindicato y del interesado.

ARTÍCULO 8. Los Trabajadores no Académicos tendrán los turnos y horarios dentro de las jornadas contratadas, que demanden las necesidades inherentes a cada actividad, de acuerdo con los nombramientos respectivos, con la intervención del sindicato.

ARTÍCULO 9. De acuerdo al pacto contractual, las jornadas serán continuas. En circunstancias especiales y, de acuerdo a las necesidades de la Institución, previo acuerdo con el Sindicato, podrán establecerse horarios discontinuos y acumulados, debiendo existir un lapso de dos horas entre los períodos para la jornada discontinua. Para las jornadas acumuladas, las partes establecerán los horarios de descanso.

ARTÍCULO 10. Los descansos semanales serán de preferencia sábado y domingo. Podrán señalarse otros días de descanso, conforme a lo estipulado por el Contrato Colectivo de Trabajo.

Para los trabajadores que en un sólo día, desahoguen por acumulación, la jornada correspondiente a una semana; los sábados y domingos no serán considerados como días de descanso semanal.

ARTÍCULO 11. Las jornadas, los turnos y los horarios fijados a la fecha a los trabajadores, se respetarán y sólo podrán modificarse por la Institución, mediante la conformidad o a solicitud de los trabajadores, con intervención del Sindicato.

ARTÍCULO 12. Las partes, convendrán los períodos de descanso especiales; tratándose de las madres trabajadoras durante la etapa de lactancia, tendrán

dos períodos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos, en lugares adecuados y destinados para tal efecto.

ARTÍCULO 13. Los horarios de los trabajadores contratados para obra determinada, serán fijados al contratarse la obra, debiendo ajustarse a las estipulaciones relativas del Contrato Colectivo de Trabajo y este Reglamento.

ARTÍCULO 14. Los trabajadores registrarán personalmente su hora de entrada y salida en las tarjetas, libros de registro, controles mecánicos o electrónicos de asistencia que para el efecto utiliza la Institución, por tanto, queda prohibido marcar la asistencia de otra persona, lo cual implica falta de probidad y honradez que puede dar lugar a la rescisión de la relación laboral, sin responsabilidad para la Institución, de conformidad con lo establecido en el Contrato Colectivo, Ley Federal del Trabajo y, reglamentos aplicables.

### **CAPÍTULO III**

#### **LUGAR Y HORA EN QUE SE INICIARÁN Y TERMINARÁN LAS JORNADAS DE TRABAJO**

ARTÍCULO 15. Los trabajadores registrarán su entrada y salida por medio de tarjetas en los lugares donde exista reloj marcador o algún otro medio mecánico o electrónico de asistencia a falta de aquél. Si no funcionan los instrumentos de control, los trabajadores justificarán su asistencia firmando en el espacio correspondiente las tarjetas o libros de registro respectivos, debidamente certificado por el titular de la Unidad Académica o Administrativa de que se trate; considerándose para efectos del estímulo de puntualidad y asistencia como registrada la hora de entrada.

ARTÍCULO 16. Cuando el trabajador habiendo asistido a sus labores, haya omitido registrar su entrada o salida, deberá justificarse en la tarjeta de asistencia, mediante certificación escrita del titular de la Unidad Académica o Administrativa de que se trate o de quien éste último autorice.

ARTÍCULO 17. Cuando los trabajadores tengan que atender trámites relacionados con el desempeño de sus labores que requieran su ausencia de la dependencia de su adscripción, pero dentro del mismo edificio o área de trabajo, lo harán mediante la expresa autorización del titular de la Unidad Académica o Administrativa de que se trate.

Cuando los trabajadores necesiten salir del edificio o área de trabajo asignada, para atender asuntos oficiales de la Institución o del sindicato o llegar después de la hora de entrada a sus labores; la Institución, concederá el pase de salida o de entrada, previa solicitud debidamente requisitada, en la cual se consignará el tiempo estimado para el desempeño de la comisión.

El trabajador registrará en la tarjeta de asistencia o medio mecánico o electrónico, tanto la salida como el regreso a sus labores.

Cuando el tiempo que emplee el trabajador en el desempeño de la comisión rebase el estimado en forma tal que le impida registrar con puntualidad su salida oficial, el titular de la Unidad Académica o Administrativa de su adscripción, lo certificará así para relevar al trabajador de las sanciones correspondientes.

ARTÍCULO 18. Cuando un trabajador necesite ausentarse de su lugar de adscripción para atender asuntos de interés particular dentro del mismo edificio o área asignada, avisará a su inmediato superior; requerirá invariablemente un pase de salida, debidamente autorizado por el titular de la Unidad Académica o Administrativa de que se trate, con la indicación expresa del tiempo que deberá permanecer ausente; el tiempo de que disponga se descontará del salario. El registro de entrada y salida se hará conforme a lo dispuesto en el Artículo anterior.

ARTÍCULO 19. Cuando un trabajador necesite llegar después de los quince minutos de tolerancia o, la media hora permitida para la entrada a sus labores, requerirá invariablemente de un pase de entrada con solicitud previa y debidamente autorizado por el titular de la Unidad Académica o Administrativa de que se trate, con la indicación expresa, de la hora en que habrá de iniciar su jornada. El tiempo de que disponga se descontará del sueldo.

#### **CAPÍTULO IV DE LOS ESTÍMULOS POR PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA**

ARTÍCULO 20. Se otorgarán estos estímulos a los trabajadores que registren habitualmente su asistencia, tanto en entrada como en salida de labores, de acuerdo con la jornada señalada en los nombramientos respectivos con las modalidades de los horarios señalados en el presente Reglamento, como en el Contrato Colectivo de Trabajo.

ARTÍCULO 21. Se denomina Premio de Puntualidad al pago que se hace al trabajador que asiste sin interrupción a sus labores cotidianas antes o a la hora que tiene señalada por el titular de la Unidad Académica o Administrativa de que se trate; consiste en el importe de tres días de su salario base por cada período de treinta días mes calendario, al efecto; el titular de la Unidad Académica o Administrativa, enviará el reporte correspondiente a la Dirección de Recursos Humanos para que, a su vez, se opere el pago.

ARTÍCULO 22. Bajo ninguna circunstancia se considerará puntual la asistencia del trabajador a su centro de trabajo dentro del tiempo de tolerancia a que se refiere el inciso e) del artículo tercero de este reglamento, en cuyo caso, únicamente se considerará como asistencia.

ARTÍCULO 23. En los meses en que se presenten períodos vacacionales u otros períodos no laborables, el pago del premio de puntualidad y asistencia se hará proporcional a los días laborados.

ARTÍCULO 24. El premio de puntualidad y asistencia será pagado al trabajador a través de nómina, al mes siguiente de aquel en que se hizo acreedor a dicho estímulo.

ARTÍCULO 25. Se perderá el derecho a recibir el premio de puntualidad y asistencia, si el trabajador deja de asistir puntualmente a sus labores uno o más días dentro del período computable, incluyendo permisos con o sin goce de salario, días económicos, incapacidades médicas hasta por diez días, aún cuando medie justificación o comprobante.

Los días adicionales de vacaciones, serán computables para el pago del premio de puntualidad y asistencia.

ARTÍCULO 26. Para el control de la puntualidad y asistencia; la Universidad utilizará el marcaje de tarjetas de control de asistencia con reloj checador, o algún otro medio mecánico o electrónico. En el caso de Unidades Académicas o Administrativas que no cuenten con dichos instrumentos de control, se aceptarán listas con firmas u otro tipo de documentos, firmados por el titular de la dependencia y previamente autorizados por el Director de Recursos Humanos. Cada trabajador está obligado a firmar su documento de control de asistencia al inicio de cada quincena.

## **CAPÍTULO V DE LA INTERPRETACIÓN Y CONTROVERSIA**

ARTÍCULO 27. Toda controversia que se suscite con motivo de la interpretación del presente reglamento, será resuelta por el Abogado General de la Institución y la representación Sindical, a través del Comité Ejecutivo del Sindicato Independiente de Trabajadores de la BUAP o de la persona que éste designe. Los acuerdos o resoluciones que adopten, constarán en actas y su resolución será definitiva.

### **T R A N S I T O R I O S**

PRIMERO. El presente Reglamento entrará en vigor el día Primero de Mayo de 1999, una vez suscrito por la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla y el Sindicato Independiente de Trabajadores No Académicos de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

SEGUNDO. Se acuerda su publicación en la Gaceta Universitaria, Órgano Oficial de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

Aprobado a los treinta días del mes de Abril de mil novecientos noventa y nueve. Por la BUAP, Lauro Castillo Sánchez, Abogado General. Rubrica. Por el SITBUAP, Sr. Francisco Corona Conde, Secretario General, Rubrica.

---

LAURO CASTILLO SÁNCHEZ  
Abogado General

---

FRANCISCO CORONA CONDE  
Secretario General SITBUAP

## **UNIFICACIÓN DE CRITERIOS SOBRE LA APLICACIÓN DEL REGLAMENTO DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA PARA EL PERSONAL NO ACADÉMICO DE LA BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA, QUE SE FIRMA ENTRE LA INSTITUCIÓN Y EL COMITÉ EJECUTIVO DEL SITBUAP.**

En la Heroica Puebla de Zaragoza, siendo las diez horas del día quince de julio de mil novecientos noventa y nueve, se reunieron en la Sala de Juntas de la Oficina del Abogado General de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, sita en el Edificio Arronte, ubicado en Avenida Juan de Palafox y Mendoza número doscientos diecinueve de esta Ciudad; por una parte, el Maestro GABRIEL GUTIÉRREZ MACIAS en su carácter de Director de Recursos Humanos; el Licenciado LAURO CASTILLO SÁNCHEZ en su carácter de Abogado General, ambos en representación de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla y por la otra, el Sindicato Independiente de Trabajadores no académicos de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, representados por el SR. FRANCISCO CORONA CONDE en su carácter de Secretario General, así como el C. ÁNGEL ABURTO MARTÍNEZ en su carácter de Secretario de Organización; con el objeto de UNIFICAR CRITERIOS SOBRE LA APLICACIÓN DEL REGLAMENTO DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA PARA EL PERSONAL NO ACADEMICO DE LA BENEMERITA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE PUEBLA. A continuación el Abogado General plantea la necesidad de unificar, las partes conjuntamente, los criterios que deberán prevalecer para el otorgamiento del premio de puntualidad, las partes conjuntamente efectúan un análisis de la problemática que viene presentándose con este motivo y finalmente se toman los siguientes acuerdos:

PRIMERO. En relación al problema de que algunos trabajadores checan su ingreso hasta una hora o más de anticipación a su hora de entrada y también; que otros, checan su salida hasta con más de una hora después de la terminación de su jornada, se acuerda lo siguiente: Un trabajador puede checar su salida dentro de los treinta minutos siguientes de su hora de salida, con esto no pierden el Derecho al premio de puntualidad. Se comunicará a los Directores de Unidades Académicas y Administrativas, que las tarjetas checadoras deberán ser puestas a disposición de los trabajadores CON MEDIA HORA DE ANTICIPACIÓN A LA HORA DE ENTRADA para que chequen su ingreso; de tal forma que, no se tomarán en consideración; para el otorgamiento del premio de puntualidad, las tarjetas checadoras que sean checadas con anticipación a la media hora de la hora de entrada. Así mismo, SE PERMITIRÁ QUE LOS TRABAJADORES CHEQUEN SU HORA DE SALIDA DENTRO DE LOS TREINTA MINUTOS SIGUIENTES AL TERMINO DE SU JORNADA NORMAL, las tarjetas que se encuentren checadas con posterioridad no se tomarán en consideración para el pago de este premio.

SEGUNDO. Después de efectuar una revisión al Artículo 17 del Reglamento de Puntualidad y Asistencia y analizar la operatividad de los "pases de salida", se acuerda eliminar el párrafo segundo y el tercero del Artículo 17 del Reglamento de Puntualidad y Asistencia, y se considera innecesario implementar el pase de salida.

TERCERO. En relación a la incertidumbre provocada por el saber, si el solicitar permiso para salir durante la jornada de trabajo provocaría, la pérdida del premio de puntualidad, se acuerda que, con la extensión de pases de salida "durante la jornada" autorizado por el personal directivo, NO SE PIERDE EL DERECHO AL PREMIO DE PUNTUALIDAD.

CUARTO. En relación a la interpretación que se deberá dar al artículo 19 del reglamento, se acuerda que se deberá interpretar textualmente, por tanto, si el trabajador llega quince minutos después de su hora de entrada, podrá laborar pero el premio de puntualidad no se deberá pagar. Se modificará el artículo 19 del Reglamento de Puntualidad y Asistencia del personal académico, para eliminar "... los quince minutos de tolerancia o ..."

QUINTO. Por lo que se refiere a los casos previstos por el artículo 46 del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado con el SITBUAP: para el caso de incapacidades, no se pagará el premio de puntualidad, además de que se considera conveniente eliminar la frase "hasta por diez días".

SEXTO. En relación al inciso g) del punto uno; queda precisado que: cuando el trabajador sale a comprar alimentos durante su media hora de descanso, no hace falta elaborar pase de salida

SÉPTIMO. En relación al inciso h) del punto uno se acuerda: el oficio del titular de la dependencia será el documento al cual debe atenderse.

OCTAVO. En relación al problema de los trabajadores que llevan a sus hijos al Circulo Infantil; así como para todos aquellos que los llevan a otras Instituciones Educativas y que por circunstancias relacionadas a esa actividad o derivadas de la misma lleguen tarde a su centro de trabajo; SE APLICARA LA REGLA GENERAL

NOVENO. En relación al punto número tres y en aquellos casos en que el trabajador foráneo deba acudir al Hospital Universitario para consulta y que por este motivo no llegue a laborar, SE APLICARA LA REGLA GENERAL.

DÉCIMO. En relación al punto número cuatro, se acuerda que la aplicación del Reglamento de Puntualidad y Asistencia no tiene como consecuencia directa e inmediata despedir al personal; se considera conveniente difundir a la comunidad universitaria que la aplicación del Reglamento invocado, tiene como objeto

estimular la puntualidad y asistencia a las labores del personal no académico de la Institución La Dirección de Recursos Humanos distribuirá trípticos por medio de nómina, para que se tenga conocimiento de ese objetivo.

DÉCIMO PRIMERO. En relación al punto número seis, se considera conveniente reiterar a los titulares, la necesidad de vigilar el cumplimiento del Reglamento, así como que la Dirección de Recursos Humanos emita circular en que se reitere esta obligación.

DÉCIMO SEGUNDO. Los casos específicos de tarjetas con doble registro, con registros encimados o no legibles, con registros de diferente reloj checador y, aquellas que muestren alteración en sus registros de entrada y salida dan lugar a la pérdida del premio de puntualidad.

No habiendo mas que tratar se cierra la presente y firman al calce y al margen de esta acta para constancia los que en ella intervinieron.

POR LA BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA.

MTRO. GABRIEL GUTIÉRREZ MACIAS

LIC. LAURO CASTILLO SÁNCHEZ

POR EL SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES NO ACADÉMICOS DE LA  
BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA.

FRANCISCO CORONA CONDE  
Secretario General

## **REGLAMENTO DE ADMISIÓN, PROMOCIÓN Y PERMANENCIA DEL PERSONAL NO ACADÉMICO DE LA BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA**

### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

Los actuales modelos educativos requieren de una constante mejora en las capacidades y competencias de sus recursos humanos, los cuales son un elemento fundamental para el buen cumplimiento de sus funciones sustantivas y de gestión; en la Universidad, este dinamismo plantea la necesidad de contar con nuevos y mejores esquemas en la selección y contratación de trabajadores no académicos. En ese propósito, el presente reglamento establece las normas y procedimientos de admisión, promoción y permanencia de dicho personal, que permite el desempeño eficiente y responsable del trabajo del personal no académico necesario en las diferentes unidades académicas y administrativas. Asimismo, da cumplimiento a lo pactado en las Cláusulas 3 y 18 del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre nuestra Institución y el Sindicato Independiente de Trabajadores No Académicos de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

La reforma planteada busca otorgar una respuesta integral a las constantes solicitudes de los trabajadores no académicos, a través de la implementación de mecanismos transparentes en los procesos de admisión, promoción y permanencia, en los cuales, la capacitación de los trabajadores es una tarea importante y trascendente en la vida institucional ya que ello permite el desarrollo de habilidades que brinda más y mejores herramientas a nivel personal y en el desempeño de su trabajo, lo que le permite poder aspirar a un ascenso u ocupar una vacante.

La implementación de exámenes, desde la admisión, da la certeza de que quien ingresa cuenta con las habilidades adecuadas para el perfil requerido y la aplicación constante de éstos permite tener conocimiento sobre el potencial de desarrollo de los trabajadores.

Este reglamento incluye la propuesta del Sindicato Independiente de Trabajadores No Académicos de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, para la incorporación de los aspirantes a cubrir las vacantes que se generen en las diversas unidades académicas y administrativas de la Institución, lo cual es muestra del clima de colaboración que existe entre nuestra Máxima Casa de Estudios y dicha organización sindical, para lograr las mejores condiciones laborales y de desarrollo del personal.

El procedimiento de admisión aquí descrito, se establece para la selección e ingreso de candidatos a ocupar las plazas de nueva creación y las vacantes definitivas que no fueron cubiertas por los trabajadores del escalafón.

Igualmente, se instituye el procedimiento para cubrir las vacantes definitivas que se generen por promoción, considerando en primer término al trabajador de la categoría inmediata inferior de su línea por función, siempre que reúna los factores escalafonarios y los requisitos señalados en la convocatoria.

Respecto al dictamen que emita la Comisión Bipartita de Admisión, Ascenso y Permanencia del Personal No Académico en los procedimientos para cubrir las vacantes definitivas por promoción, éste deberá estar fundado y motivado con base en las normas y disposiciones universitarias.

Cabe señalar que la permanencia se refiere a la continuidad de la relación laboral del trabajador con la Institución, así como al cumplimiento de la labor para la cual ha sido contratado.

Por último, tomando en consideración que el trabajo del personal no académico es un factor que contribuye al desarrollo de las funciones sustantivas de nuestra Institución, es necesario, bajo un compromiso compartido con el Sindicato Independiente de Trabajadores No Académicos de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, obtener, mediante el procedimiento de selección aquí establecido, personal cada vez mejor calificado para las distintas áreas y funciones del trabajo universitario, con base en la revisión constante de los perfiles, requisitos y mecanismo de evaluación, conforme a las necesidades cambiantes y de actualización, procurando, a través de la capacitación, abrir canales de mejoramiento y desarrollo de los trabajadores que les permita acceder a mejores condiciones salariales y de trabajo.

## **TÍTULO PRIMERO**

### **Disposiciones Generales**

### **CAPÍTULO ÚNICO**

### **Del Objeto del Reglamento**

Artículo 1. El presente Reglamento es de observancia obligatoria para la Institución, el Sindicato Independiente de Trabajadores No Académicos de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla y los trabajadores no académicos de la misma.

Artículo 2. Para la correcta aplicación del presente Reglamento, la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla y el Sindicato Independiente de Trabajadores No Académicos de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, convienen en que para la mejor interpretación de éste, se estará al siguiente glosario:

- a. Ascenso. Adquirir una categoría en un nivel superior, dentro de la misma línea por función, obteniendo como consecuencia una promoción.

- b.** Comisión Bipartita. La Comisión Bipartita de Admisión, Promoción y Permanencia del Personal No Académico de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, conformada por miembros del Sindicato y la Institución.
- c.** Contrato Colectivo de Trabajo. El Contrato Colectivo de Trabajo vigente, celebrado entre la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla y el Sindicato Independiente de Trabajadores No Académicos de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.
- d.** DRH. Dirección de Recursos Humanos de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.
- e.** Escalafón. Cuadro general de antigüedades distribuido por categorías de cada profesión u oficio con base en el tabulador vigente, que ubica a cada trabajador en una posición superior a los demás trabajadores en la misma línea por función, para ocupar la categoría inmediata superior, tomando en consideración los factores escalafonarios y otorgando a cada uno de ellos un valor.
- f.** Institución. La Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.
- g.** Líneas por función. Agrupa niveles de categorías con una función distintiva y diferente grado de responsabilidad.
- h.** Permanencia. Se refiere a la continuidad de la relación laboral del trabajador con la Institución, así como al cumplimiento de la labor para la cual ha sido contratado.
- i.** Personal. Es el conjunto de personas que prestan sus servicios a la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.
- j.** Promoción. Elevación o mejora de las condiciones salariales del trabajador.
- k.** Reglamento. El Reglamento de Admisión, Promoción y Permanencia del Personal No Académico de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.
- l.** Sindicato. Sindicato Independiente de Trabajadores No Académicos de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.
- m.** Tabulador. Relación de categorías y su salario correspondiente.
- n.** Trabajador. El Trabajador No Académico es la persona física que presta sus servicios a la Institución en funciones administrativas y/o de servicios.
- o.** Trabajador de base. Es el trabajador por tiempo indeterminado.
- p.** Vacantes. Son las plazas que se generan por ausencia del personal de manera temporal o definitiva, o de nueva creación.

Artículo 3. El presente Reglamento tiene por objeto normar de manera bipartita las condiciones para la admisión, ascenso y permanencia de los trabajadores no académicos, de acuerdo al Artículo 24 de la Ley de la Institución y de las Cláusulas

3 y 18 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente, que tiene celebrado la Institución y el Sindicato.

Artículo 4. Las disposiciones que contienen el presente Reglamento son aplicables exclusivamente a los Trabajadores no Académicos de la Institución.

## **TÍTULO SEGUNDO**

### **Del escalafón**

#### **CAPÍTULO ÚNICO**

#### **Disposiciones Generales**

Artículo 5. Podrá ser sujeto a escalafón el trabajador que cumpla con los requisitos establecidos en el presente Reglamento.

Artículo 6. El escalafón es el cuadro general de antigüedades distribuido por categorías de cada profesión u oficio con base en el tabulador vigente, que ubica a cada trabajador en una posición superior a los demás trabajadores en la misma línea por función, para ocupar la categoría inmediata superior, tomando en consideración los factores escalafonarios y otorgando a cada uno de ellos un valor.

Artículo 7. Son factores escalafonarios: el desempeño, la antigüedad y la escolaridad o conocimientos comprobados.

Artículo 8. El desempeño del trabajador comprende la óptima ejecución, cumplimiento y rendimiento de sus labores, el cual se evaluará a través de los procesos institucionales.

Artículo 9. La antigüedad es el tiempo efectivo laborado por un trabajador en la Institución de manera continua, debidamente acreditada con la constancia expedida por la DRH.

Artículo 10. La escolaridad comprende los estudios realizados en educación básica (primaria, secundaria y media superior), superior, especialidad y posgrado en correspondencia con cada uno de los niveles de las líneas por función; con relación a los conocimientos comprobados, éstos estarán sujetos a su evaluación.

Artículo 11. La Institución y el Sindicato actualizarán periódicamente el escalafón, el cual servirá de base para cubrir las plazas vacantes, en los términos establecidos en el presente Reglamento.

## **TÍTULO TERCERO**

## **De la Comisión Bipartita de Admisión, Promoción y Permanencia del Personal No Académico**

### **CAPÍTULO ÚNICO**

#### **De sus facultades**

Artículo 12. La Comisión Bipartita, será la encargada de emitir el dictamen correspondiente, de conformidad con lo establecido en el presente reglamento, con relación a las solicitudes de admisión y ascenso, para cubrir aquellas vacantes que se generen en la Institución.

Artículo 13. La Comisión Bipartita estará integrada por tres miembros designados por el Sindicato y tres miembros de la Institución nombrados por el Rector de ésta.

Artículo 14. La Comisión Bipartita, tendrá las siguientes atribuciones:

- I.** Elaborar y actualizar periódicamente el escalafón general de trabajadores ordenando oportunamente su publicación;
- II.** Analizar y evaluar las solicitudes y documentación de los aspirantes para cubrir las vacantes;
- III.** Revisar los resultados de los procesos de evaluación a que se refiere el artículo 8 del presente Reglamento, determinando aquellos que cumplen con los requisitos establecidos en éste y en la convocatoria correspondiente;
- IV.** Emitir el dictamen correspondiente.

Artículo 15. La Comisión Bipartita se apoyará en la DRH para el mejor cumplimiento de sus funciones.

## **TÍTULO CUARTO**

### **De las vacantes**

#### **CAPÍTULO PRIMERO**

#### **De la generación de las vacantes**

Artículo 16. Las vacantes son temporales o definitivas en términos de las Cláusulas 4, fracción XVIII y 18 del Contrato Colectivo de Trabajo.

Artículo 17. Las vacantes temporales se originan por:

- I.** Incapacidad médica debidamente emitida por el Hospital Universitario de Puebla, cuya suplencia se considere necesaria a criterio del titular de la unidad académica o administrativa y de la DRH, escuchando la opinión del Sindicato;
- II.** Cuando un trabajador de base desempeñe temporalmente un cargo de confianza o plaza académica por tiempo determinado;

- III.** Cuando un trabajador de base desempeñe temporalmente una categoría superior del tabulador de trabajadores no académicos por tiempo determinado;
- IV.** Cuando a un trabajador de base se le autorice licencia o permiso sin goce de salario mayor de treinta días naturales;
- V.** Por permiso con goce de salario por días adicionales de vacaciones, debidamente autorizados por la DRH, cuyo ejercicio se considere necesario a criterio del titular de la unidad académica o administrativa y de la DRH;
- VI.** Por necesidad temporal de la unidad académica o administrativa, autorizadas por la DRH.

Artículo 18. El trabajador de base al que se refieren los incisos II y III, del Artículo 17 del presente Reglamento, deberá solicitar permiso sin goce de salario en su plaza de base.

Artículo 19. Las vacantes son definitivas siempre y cuando se declaren como tales por la Institución, a través de la DRH, teniendo su origen por:

- I.** Plazas de nueva creación autorizadas por el Rector de la Institución, de acuerdo a la disponibilidad presupuestal, y
- II.** Terminación de la relación individual de trabajo por renuncia.

Artículo 20. La Institución podrá cubrir provisionalmente las plazas vacantes urgentes, a través de la DRH, con conocimiento del Sindicato, considerándose a los contratados por tiempo y obra determinada. La contratación antes señalada por ningún motivo se considerará prorrogada o definitiva, sin que previamente cumpla con los procedimientos a que se refiere el presente Reglamento.

## **CAPÍTULO SEGUNDO**

Del procedimiento para cubrir las vacantes

Artículo 21. Los candidatos a ocupar una vacante en la Institución, deberán reunir los requisitos y cumplir con los procedimientos señalados en el presente Reglamento.

Artículo 22. Para cubrir las vacantes temporales de los trabajadores no académicos, se observará lo siguiente:

- I.** La Unidad Académica o Administrativa informará a la DRH la existencia y motivo de la vacante, señalando el perfil requerido, las funciones y el tiempo de duración de la vacante.

- II.** La DRH notificará por escrito al Sindicato, la existencia de la vacante con la especificación del perfil requerido, las funciones y el tiempo de duración de la vacante.
- III.** El Sindicato propondrá al candidato para cubrir la vacante, dentro de un plazo de diez días hábiles contados a partir de la notificación, considerando para tal efecto el escalafón y que se cumplan los requisitos de la misma.
- IV.** La DRH verificará la propuesta del Sindicato de acuerdo al escalafón.
- V.** En caso de que el candidato propuesto por el Sindicato no reúna el perfil o los requisitos del presente Reglamento, la DRH le informará para que realice una nueva propuesta.
- VI.** De no existir candidatos en el escalafón para cubrir la vacante, el Sindicato propondrá dos candidatos de nuevo ingreso a la DRH, para su evaluación y selección; en caso de que éstos no reúnan el perfil o los requisitos, la Institución podrá contratar observando en todo momento los requisitos para la plaza.

Artículo 23. Las vacantes definitivas tendrán que someterse a los procedimientos de admisión y/o ascenso del presente Reglamento.

Artículo 24. La DRH será la única facultada para declarar la existencia de una vacante.

## **TÍTULO QUINTO**

### **Del Procedimiento de Admisión**

#### **CAPÍTULO ÚNICO**

#### **De los Requisitos**

Artículo 25. Los aspirantes deberán cubrir los siguientes requisitos generales:

- I.** La edad mínima de ingreso es de 18 años;
- II.** Ser de nacionalidad mexicana o contar con la calidad migratoria para realizar el trabajo de que se trate;
- III.** Presentar certificado médico con vigencia no mayor a dos meses expedido por una institución de salud pública;
- IV.** Aprobar la evaluación psicométrica y de conocimientos en el área a desempeñarse, aplicadas por la Institución; y
- V.** Cumplir con los requisitos particulares de conformidad con la descripción de puestos que corresponda al trabajo a desempeñar, emitidos por la DRH.

Artículo 26. El procedimiento de admisión de candidatos a la Institución, se realizará a través de Convocatoria, estableciendo los requisitos que deberán satisfacer los aspirantes, aplicando las políticas del personal de la Institución.

Artículo 27. La Institución elaborará y publicará la Convocatoria referida en el Artículo anterior.

Artículo 28. La Convocatoria deberá contener:

- I.** Descripción de la/s vacante/s a concursar;
- II.** Duración de la contratación;
- III.** Salario y prestaciones ofrecidas;
- IV.** Características del trabajo a desarrollar;
- V.** Requisitos que deberán satisfacer los aspirantes;
- VI.** Lugar, hora y fecha de recepción de documentos;
- VII.** Lugar, hora y fecha de la aplicación de las evaluaciones;
- VIII.** Lugar y fecha de publicación de resultados;
- IX.** Plazo para la presentación de las inconformidades; y
- X.** Los demás que se consideren necesarios.

Artículo 29. Después de publicada la Convocatoria, la DRH, en coordinación con la Comisión Bipartita, se encargará de recibir las solicitudes y documentación de los aspirantes, dentro de los términos establecidos en dicha convocatoria.

Artículo 30. La DRH, en coordinación con la Comisión Bipartita, desarrollará el proceso de evaluación de los aspirantes que han cubierto los requisitos establecidos, emitiendo el resultado correspondiente.

Artículo 31. La Comisión Bipartita emitirá el dictamen correspondiente, de conformidad con lo previsto en la fracción III del artículo 14 del presente Reglamento y observando en todo momento el derecho de preferencia, es decir a aquellos que hayan servido por mayor tiempo a la Institución.

Artículo 32.- La DRH publicará los resultados provisionales del dictamen emitido por la Comisión Bipartita.

La publicación de los resultados provisionales no implica la asignación de la vacante, ni el derecho a la contratación hasta en tanto se publique el resultado del dictamen definitivo.

Artículo 33.- La o las personas que resulten beneficiadas serán contratadas por la Institución, a través de la DRH, en un plazo de cinco días hábiles contados a partir de la publicación del dictamen definitivo que emita la Comisión Bipartita.

Artículo 34.- Cualquier ingreso deberá realizarse llevando a cabo el procedimiento establecido en este reglamento, salvo que exista acuerdo entre el Sindicato y la Institución, en caso contrario el ingreso será nulo.

## **TÍTULO SEXTO**

### **Del Procedimiento de Ascenso**

#### **CAPÍTULO ÚNICO**

#### **Disposiciones Generales**

Artículo 35. El procedimiento de ascenso para los trabajadores de la Institución, se realizará a través de una Convocatoria, observando el escalafón y los requisitos establecidos en el presente Reglamento.

Artículo 36. Los aspirantes deberán cubrir los siguientes requisitos:

- I.** Ser trabajador de base;
- II.** Estar en funciones a la fecha de publicación de la Convocatoria y durante el tiempo que dure el procedimiento;
- III.** Contar con una antigüedad mínima de dos años en la categoría actual;
- IV.** Contar con el perfil requerido en la categoría a concursar;
- V.** No haber estado sujeto a investigación administrativa por parte de la Oficina del Abogado General, en donde haya resultado responsable, en el año inmediato anterior, a la fecha de publicación de la Convocatoria, ni durante el procedimiento;
- VI.** No ausentarse por más de noventa días naturales por incapacidad y permisos sin goce de salario, en el año inmediato anterior, a la fecha de publicación de la Convocatoria, ni durante el procedimiento;
- VII.** Haber obtenido alguno de los niveles en los procedimientos de evaluación de desempeño que establezca la Institución, y
- VIII.** Haber concluido satisfactoriamente su participación en los cursos de capacitación impartidos por la Institución, a los cuales se hubiera inscrito en el año inmediato anterior, a la fecha de publicación de la Convocatoria y durante el procedimiento.

Artículo 37. La Convocatoria debe contener:

- I.** Número y descripción de la o las vacantes a concursar con respecto a las líneas por función;
- II.** Requisitos que deberán satisfacer los aspirantes;
- III.** Lugar, hora y fecha de recepción de documentos;
- IV.** Lugar, hora y fecha de la aplicación de las evaluaciones;
- V.** Fecha y lugar de publicación de resultados;
- VI.** Plazo para la presentación de inconformidades, y
- VII.** Los demás que se consideren necesarios.

Artículo 38. Para efectos de la Convocatoria, la DRH en coordinación con la Comisión Bipartita, emitirá y recibirá las solicitudes de los interesados en participar en el procedimiento.

Artículo 39. La Comisión Bipartita observará lo dispuesto en el Título Tercero del presente Reglamento.

Artículo 40. La DRH publicará los resultados provisionales del dictamen emitido por la Comisión Bipartita.

La publicación de resultados provisionales no implica la asignación u otorgamiento del ascenso, ni el derecho a la contratación hasta en tanto se publique el resultado del dictamen definitivo.

Artículo 41. La Institución, a través de la DRH, en un plazo de cinco días hábiles a partir de la publicación del dictamen definitivo que emita la Comisión Bipartita, ejecutará el acuerdo correspondiente.

## **TÍTULO SÉPTIMO**

### **De las Inconformidades**

### **CAPÍTULO ÚNICO**

#### **De la instancia y su resolución**

Artículo 42. En caso de inconformidad del aspirante por violaciones al procedimiento y/o por la resolución emitida por la Comisión Bipartita, deberá presentarla por escrito fundada y motivada, ofreciendo las pruebas que considere pertinentes, ante la Oficina del Abogado General, a partir de que se considere que hubo violaciones al procedimiento, o en el término de tres días hábiles contados a partir de la publicación de los resultados provisionales.

Artículo 43. La inconformidad señalada en el artículo anterior, deberá contener por lo menos la siguiente información:

- I.** Descripción de los hechos;
- II.** Motivo de la inconformidad y los preceptos que se consideren violados;
- III.** Pruebas que tiendan a acreditar su inconformidad;
- IV.** Nombre y firma del aspirante inconforme.

Artículo 44. La Oficina del Abogado General, substanciará y resolverá las inconformidad en un plazo no mayor a treinta días hábiles contados a partir de la presentación de la misma. La resolución emitida tendrá el carácter de definitiva e inapelable.

## **TÍTULO OCTAVO**

## **De la Permanencia CAPÍTULO ÚNICO Disposiciones Generales**

Artículo 45. La permanencia es la continuidad de la relación de trabajo con la Institución, sujeta al cumplimiento de las obligaciones para las cuales fue contratado el trabajador y a la observancia de la Ley Federal del Trabajo, el Contrato Colectivo de Trabajo y demás disposiciones aplicables.

Artículo 46. El incumplimiento a las obligaciones para las cuales fue contratado el trabajador, dará lugar a las responsabilidades y sanciones previstas en la Ley Federal del Trabajo y en el Contrato Colectivo de Trabajo.

### **TRANSITORIOS**

Primero. Este Reglamento tiene por objeto dar cumplimiento a las Cláusulas 3 y 18 del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla y el Sindicato de Trabajadores No Académicos de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

Segundo. El presente Reglamento será depositado por la representación Institucional y Sindical, ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado para su reconocimiento legal.

Tercero. Se abroga cualquier disposición o acuerdo que se oponga al presente Reglamento.

Cuarto. Todos los trámites relacionados con la admisión, ascenso y permanencia iniciados con anterioridad al inicio de la vigencia del presente Reglamento, conservarán plena eficacia jurídica hasta su culminación.

Quinto. El presente Reglamento entrará en vigor al día siguiente de su depósito ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado.

Heroica Puebla de Zaragoza, a veinticinco de junio de dos mil catorce.

**COMITÉ EJECUTIVO 2016 - 2019**







 **SITBUAP**

Sindicato Independiente de  
Trabajadores No Académicos  
de la Benemérita Universidad  
Autónoma de Puebla