

**Contrato Colectivo de Trabajo
2022 - 2023**

Contrato Colectivo de Trabajo que celebran por una parte, la Universidad Autónoma de Nayarit, representada por su Rectora y representante legal, **Dra. Norma Liliana Galván Meza**, con domicilio en Ciudad de la Cultura "Amado Nervo", C.P. 63155, y por la otra, el Sindicato de Empleados y Trabajadores de la Universidad Autónoma de Nayarit, titular de este Contrato y representado por su Secretario General, el **Ing. Guadalupe Javier Ulloa Ríos**, con domicilio en Avenida de la Cultura No. 26, esquina con Río Colorado, colonia Los Fresnos, C.P. 63190; ambos en la ciudad de Tepic, capital del Estado de Nayarit; quienes en el curso de este Contrato serán denominadas como lo establece el capítulo de las definiciones, conforme a las siguientes,

Cláusulas:

**Título Primero
Disposiciones generales**

**Capítulo I
De la materia del contrato y legislación aplicable**



**GOBIERNO DE
MEXICO**



**CENTRO FEDERAL
DE CONCILIACIÓN
Y REGISTRO LABORAL**

TEPIC, NAYARIT

Materia de la contratación colectiva

Cláusula 1. Son materia de este Contrato, las labores que los trabajadores administrativos y manuales desarrollen en dependencias y unidades académicas, que actualmente existen en la Universidad y las de nueva creación que en el futuro se generen. Sus disposiciones son de aplicación obligatoria para todos los trabajadores.

Si a la fecha de su celebración existen disposiciones que lo contravengan, solo aplicarán aquellas que sean de beneficio para los trabajadores.

Legislación aplicable

Cláusula 2. Las relaciones laborales entre la Universidad y los trabajadores a su servicio, se rigen por las disposiciones establecidas en el artículo 123, apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por la Ley Federal del Trabajo y por el presente Contrato.

En ningún caso los derechos de los trabajadores serán inferiores a los que concede la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social y las leyes que les sean aplicables en su calidad de trabajadores, así como la legislación universitaria y el presente Contrato.

Irrenunciabilidad de los derechos del trabajador

Cláusula 3. Los derechos que a favor de los trabajadores se establecen en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley Federal del Trabajo, en la Ley del Seguro Social, así como en la legislación universitaria, el presente Contrato y en los usos y costumbres, son irrenunciables, por lo que no producirá efecto legal la renuncia por parte de los trabajadores a cualquiera de estos conceptos.

Comando en Jefe de Trabajo que se crea por una parte la Universidad Autónoma de Nayarit, representada por su Rector y representante legal, Dra. Hilda Lilliana Galván Méndez, con domicilio en Ciudad de México "América Nueva", C.P. 06702, y por la otra, el Sindicato de Empleados y Trabajadores de la Universidad Autónoma de Nayarit, a través de este Comando y representado por su Secretario General, el Ing. Guadalupe Javier López Ríos, con domicilio en Avenida de la Cultura No. 25 esquina con Río Colorado, colonia Los Fresnos, C.P. 66190; ambos en la ciudad de Tepic, capital del Estado de Nayarit, crean en el presente este Comando según denominadas como la establece el artículo de las definiciones, conforme a las siguientes:

GOBIERNO DE
MÉXICO

Ciudad de México
Título Primero
Disposiciones Generales

SECRETARÍA DE TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

Capítulo I
De la materia del contrato

Materia de la contratación colectiva

Artículo 1. Son materia de este contrato las relaciones laborales que se establezcan entre los trabajadores y el Estado de Nayarit, en el ámbito de la actividad económica que se desarrolle en el territorio del Estado de Nayarit, en el ámbito de la actividad económica que se desarrolle en el territorio del Estado de Nayarit.

Si a la fecha de la celebración del contrato existieran relaciones laborales que se desarrollaran en el territorio del Estado de Nayarit, en el ámbito de la actividad económica que se desarrolle en el territorio del Estado de Nayarit, en el ámbito de la actividad económica que se desarrolle en el territorio del Estado de Nayarit.

Legislación aplicable

Artículo 2. Las relaciones laborales que se establezcan entre los trabajadores y el Estado de Nayarit, en el ámbito de la actividad económica que se desarrolle en el territorio del Estado de Nayarit, en el ámbito de la actividad económica que se desarrolle en el territorio del Estado de Nayarit, en el ámbito de la actividad económica que se desarrolle en el territorio del Estado de Nayarit.

En ningún caso los derechos de los trabajadores serán inferiores a los que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social y las leyes que los desarrollen en el campo de las relaciones laborales, así como la legislación universitaria y el presente Contrato.

Irrenunciabilidad de los derechos del trabajador

Artículo 3. Los derechos que a favor de los trabajadores se establecen en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley Federal del Trabajo, en la Ley del Seguro Social, así como en la legislación universitaria, el presente Contrato y en los usos y costumbres, son irrenunciables, por lo que no podrán ser objeto de transacción alguna por parte de los trabajadores o sus representantes.

Los casos no previstos en el presente Contrato y en el Reglamento Interior de Trabajo, se resolverán de acuerdo con las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo y a los usos y costumbres, siempre y cuando éstos no contravengan a lo estipulado en dicha Ley. En caso de que no se llegara a un acuerdo, la UAN y el Sindicato se sujetarán a lo que determine la autoridad laboral competente.

A falta de disposición expresa, se tomarán en consideración los principios generales de derecho, la jurisprudencia, la equidad y en último caso prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

BIENIO DE
MEXICO

TRATO FEDERAL
CONCILIACIÓN
REGISTRO LABORAL

NAYARIT

Capítulo II De la titularidad y administración del Contrato Colectivo de Trabajo

Sindicato titular y administrador del Contrato Colectivo de Trabajo

Cláusula 4. La Universidad reconoce que el SETUAN tiene la titularidad y la administración de este Contrato y como consecuencia, la exclusividad en la contratación de los puestos y las plazas de las ramas administrativas y manuales, con exclusión de las de confianza.

Obligatoriedad de lo pactado

Cláusula 5. Sólo obligarán a las partes, los convenios o acuerdos que se hagan constar por escrito y firmados por sus representantes debidamente autorizados; siempre y cuando sean acordes a la Ley y al presente Contrato, pero en todos los casos deberán observarse los usos y costumbres establecidos, en cuanto sean más favorables a los trabajadores.

Por lo anterior, se dispone que no tendrá validez alguna, la disminución de prestaciones o desconocimiento de derechos otorgados en el presente Contrato en favor de los trabajadores, al menos que así esté estipulado con anterioridad en este documento.

Nulidad de pactos individuales

Cláusula 6. Todos los asuntos que surjan de la relación laboral regulada por este Contrato, serán tratados invariablemente entre los representantes de la Universidad y el SETUAN.

Los acuerdos que celebren en forma directa los trabajadores y los representantes de la UAN, que contravengan la letra o las finalidades de este Contrato o de la Ley, serán nulos.

Los casos no previstos en el presente Contrato y en el Reglamento Interior de Trabajo, se resolverán de acuerdo con las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo y a los usos y costumbres, siempre y cuando éstos no contravengan a lo establecido en dicha Ley. En caso de que no se logre a un acuerdo, la UAN y el Sindicato se sujetarán a lo que determine la autoridad laboral competente.

A falta de disposición expresa, se tendrán en consideración los principios generales de derecho, la jurisprudencia, la equidad y en último caso prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

Capítulo II
De la Unidad y Administración del
Contrato Colectivo de Trabajo

Artículo 1º. Objeto y administración del Contrato Colectivo de Trabajo

Clausula 4. La Universidad, en su calidad de empleadora, es responsable de la administración de este Contrato. La Universidad se reserva el derecho de exclusión de los puestos y labores administrativos y manuales, con exclusión de las de confianza.

Artículo 5. Obligación de la empresa

Clausula 5. Sólo obligarán a las partes los acuerdos que estén debidamente autorizados por escrito y firmados por el representante de la Universidad y el representante del Sindicato. Los acuerdos que no estén debidamente autorizados por escrito y firmados por el representante de la Universidad y el representante del Sindicato, no tendrán validez alguna.

Por lo anterior, se dispone que no se podrán realizar modificaciones, prestaciones o desconocimiento de derechos en el presente Contrato en favor de los trabajadores, al menos que sea por escrito y firmado por el representante de la Universidad y el representante del Sindicato.

Artículo 6. Unidad de acción individual

Clausula 6. Todos los asuntos que surjan de la relación laboral regulada por este Contrato, serán tratados individualmente por los representantes de la Universidad y el Sindicato.

Los acuerdos que celebren en forma directa los trabajadores y los representantes de la UAN, que contravengan a lo establecido en este Contrato o de la Ley, serán nulos.

Capítulo III De las definiciones

Definiciones

Cláusula 7. Para la correcta interpretación y aplicación de este Contrato se estipularán las definiciones siguientes:

BIENNO DE
MEXICO

TRIO FEDERAL
CONCILIACIÓN
REGISTRO LABORAL

NAYARIT

- I. **Asesores:** Las personas que con voz, pero sin voto, ilustren y aclaren criterios a las partes, quienes podrán ser nombrados libremente por cada una de estas.
- II. **Autoridad laboral:** La autoridad laboral competente conforme la Ley Federal del Trabajo.
- III. **Capacitación:** Cursos que desarrollan, perfeccionan y especializan los conocimientos del personal o el cumplimiento de su labor, preparándolos para ingresar a la bolsa de trabajo o para desempeñar un puesto de trabajo superior al que ocupen.
- IV. **Catálogo de Puestos de los Trabajadores Administrativos y Manuales:** Es el documento firmado por la UAN y el SETUAN, en donde se determinan las funciones y características de cada puesto y que contiene: las categorías, descripción de funciones, requisitos para cubrir cada puesto y su tabulador respectivo.
- V. **Categoría:** Denominación de puestos de base listados en el tabulador de puestos.
- VI. **Categoría autónoma:** Las así señaladas en el tabulador del presente Contrato.
- VII. **Categorías nuevas:** Las creadas por acuerdo de las partes en los puestos de base y en adición a las listadas en el tabulador.
- VIII. **Comisiones mixtas:** Son Comisiones mixtas los órganos paritarios estipulados en este Contrato y los que por acuerdo de las partes se establezcan, integrados por igual número de representantes de la UAN y por el Sindicato, para discutir y resolver con voz y voto sobre los asuntos de su competencia, conforme a su propio reglamento.
- IX. **Contrato:** El presente documento que celebran por una parte la UAN y por la otra, el SETUAN.
- X. **Delegaciones del Sindicato:** Las secciones del Sindicato constituidas o que se constituyan de acuerdo con los Estatutos de este y cuyos miembros prestan sus servicios a la Universidad.
- XI. **Dependencias:** Áreas, unidades y programas académicos, secretarías, direcciones generales, escuelas, centros de investigación o institutos y todo centro de trabajo de la Universidad.

Capítulo III
De las definiciones

Definiciones

Cláusula 7. Para la correcta interpretación y aplicación de este Contrato se establecen las definiciones siguientes:

Asesores: Las personas que con voz, pero sin voto, asisten y asesoran al Comité de Asesores. Las personas que con voz, pero sin voto, asisten y asesoran al Comité de Asesores.

Autonomía laboral: La autonomía laboral con respecto a la Ley Federal del Trabajo.

Capacitación: Cursos que desarrollan, perfeccionan y especializan los conocimientos del personal o el cumplimiento de su labor, preparándolo para ingresar a la bolsa de trabajo o para desempeñar un puesto de trabajo superior al que ocupa.

Catálogo de Puestos de los Trabajadores Administrativos y Manuales: Es el documento firmado por el UAW en donde se determinan las funciones y características de los puestos de trabajo, las categorías, descripción de funciones, etc., para cada puesto y su trabajador respectivo.

Categoría: Denominación de los puestos de trabajo en el trabajador de la categoría.

Categoría autónoma: Las categorías de los trabajadores del presente Contrato.

Categorías nuevas: Las categorías que se agregan en los puestos de base y en relación a las categorías existentes.

Comisiones mixtas: Son comisiones mixtas de los trabajadores en este Contrato y los que por acuerdo de las partes se establezcan, integradas por igual número de representantes de la UAW y por el Sindicato, para discutir y resolver con voz y voto sobre los asuntos de su competencia, conforme a su propio reglamento.

Contrato: El presente documento que celebran por una parte la UAW y por la otra el SETUAW.

Delegaciones del Sindicato: Las secciones del Sindicato constituidas a fin de constituir el acuerdo con los trabajadores de base y cuyos miembros prestan sus servicios a la Universidad.

Dependencias: Áreas, unidades y programas académicos, científicos, docentes generales, escuelas, centros de investigación o institutos y todo centro de trabajo de la Universidad.



ORIGINAL

- XII. Desarrollo:** Cursos y actividades no escolarizadas tendientes a formar integralmente a los trabajadores.
- XIII. Escala de salarios:** La lista escalonada de las distintas cuotas que por concepto de salario tabulado constituyen las diversas ramas.
- XIV. Escalafón:** El sistema para cubrir temporal o definitivamente las vacantes que se presenten en las plazas de base de nueva creación, así como el procedimiento que debe seguirse en todo caso para los movimientos de ascenso.
- XV. Fondo de Pensiones y Jubilaciones de los Trabajadores al Servicio de la Universidad Autónoma de Nayarit:** Fondo de Pensiones y Jubilaciones.
- XVI. Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social:** Ley del IMSS.
- XVII. Ley Federal del Trabajo:** Ley.
- XVIII. Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Nayarit:** La Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Nayarit vigente en la firma de cada contrato.
- XIX. Pensión jubilatoria:** Es la percepción quincenal que el Fondo de Pensiones y Jubilaciones a través de la Universidad se obliga a pagar a los trabajadores que dejen de prestar sus servicios, por haber reunido los requisitos establecidos en el Capítulo de Pensiones y Jubilaciones de este Contrato.
- XX. Permuta:** Es el cambio de adscripción de un trabajador por otro.
- XXI. Pie de rama:** Se considera pie de rama a la primera categoría de una rama de trabajo con movimientos escalafonarios, eficiencia y productividad.
- XXII. Plaza tabulada:** Es la considerada a cada dependencia y unidades académicas según el presupuesto aprobado y publicado anualmente por la UAN que contiene la totalidad de las plazas, de acuerdo con los puestos administrativos y manuales de base.
- XXIII. Puesto tabulado:** Es el que aparece en el tabulador de puestos.
- XXIV. Ramas del personal administrativo y manual son las siguientes:**
- a) Administración.
 - b) Auxiliar de administración.
 - c) Profesional.
 - d) Especializada técnica.
 - e) Obrera.

[Handwritten signatures and marks on the right margin]

XII. Desarrollo: Cursos y actividades no académicas tendientes a formar integralmente a los trabajadores.

XIII. Escala de salarios: La lista escalonada de los salarios mínimos que por concepto de salario ordinario corresponden a los trabajadores.

XIV. Escalafón: El sistema que cubre temporal o definitivamente las vacantes que se presentan en las plazas de base de fuerza obrera, así como el procedimiento que debe seguirse en los casos para los movimientos de ascenso.

XV. Fondo de Pensiones y Jubilaciones: de los Trabajadores al Servicio de la Universidad Autónoma de Nayarit; Fondo de Pensiones y Jubilaciones.

XVI. Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social; Ley del IMSS.

XVII. Ley Federal del Trabajo; Ley.

XVIII. Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Nayarit; La Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Nayarit.

XIX. Pensión jubilatoria: Es la pensión que se otorga a los trabajadores que han alcanzado la edad legal para jubilarse, de acuerdo a las disposiciones que rigen el Seguro Social.

XX. Puntaje: Es el cambio de base.

XXI. Pto de base: Se considera que el trabajador tiene un punto de base cuando ha alcanzado la edad legal para jubilarse.

XXII. Plaza tabularia: Es la correspondiente a la plaza de base de fuerza obrera, según el presupuesto aprobado y el monto de la UAN que corresponde a la plaza de base.

XXIII. Puesto tabularia: Es el que corresponde al trabajador de fuerza obrera.

XXIV. Ramas del personal administrativo y manual son las siguientes:

- a) Administración
- b) Asesoría de administración
- c) Profesional
- d) Especialista técnica
- e) Operario

- f) Las que acuerden entre la UAN y el SETUAN, por conducto de la Comisión Mixta de Tabuladores para su integración en el Catálogo de Puestos de los Trabajadores Administrativos y Manuales.

Cada una de las ramas anteriores, contemplará los diversos grupos que la conformen, con sus categorías específicas, en los niveles correspondientes que señala el Catálogo de Puestos de los Trabajadores Administrativos y Manuales, el cual formará parte del presente Contrato, del Reglamento de Admisión y Escalafón y del Reglamento Interior de Trabajo.

XXV. Reglamento: Los que se aprueben por las comisiones que establece este Contrato y/o los que bilateralmente se establecen para fines especiales.

XXVI. Reglamento de Operación del Régimen de Pensiones de los Trabajadores al Servicio de la Universidad Autónoma de Nayarit: Reglamento de Pensiones y Jubilaciones.

XXVII. Reglamento Interior de Trabajo: El aprobado por las partes.

XXVIII. Representantes:

- a) De la UAN, son las personas a quienes confiere tal carácter la Ley Orgánica de la Universidad, y aquellas con facultades para tratar y resolver los problemas de trabajo que se presenten en la esfera de su competencia, con motivo de la aplicación de este Contrato y de la Ley.
- b) Del Sindicato, son las personas con facultades delegadas para tratar y resolver los problemas de trabajo que se presenten en la esfera de su competencia, con motivo de la aplicación de este Contrato y de la Ley y que se señalan a continuación:
 1. El Comité Ejecutivo, representación sindical en las comisiones contractuales, comisiones estatutarias, subcomisiones contractuales e integrantes en lo personal de esos organismos.
 2. El Consejo General de Representantes, integrado por el Comité Ejecutivo y los Delegados Sindicales de todas las dependencias de la Universidad.
 3. Los Delegados de cada dependencia en su jurisdicción.
 4. Las personas físicas con facultades delegadas por los anteriores.

XXIX. Salario: La cantidad fijada en la escala de salarios, en relación de la cláusula 58 de este contrato.

XXX. Salario integrado: Es la retribución que debe pagar la Universidad al trabajador por sus servicios. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, primas, comisiones, compensaciones,

complementarios, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se le entregue al trabajador por sus servicios.

XXXI. Servicio universitario administrativo de carrera: Es el trabajador administrativo de carrera cuyos requisitos se establecerán en el reglamento respectivo.

XXXII. Sindicato de Empleados y Trabajadores al Servicio de la Universidad Autónoma de Nayarit: Sindicato o SETUAN.

XXXIII. Tabulador: Documento firmado por la UAN y el SETUAN que contiene el tabulador de puestos para cada categoría y jornada.

XXXIV. Terminación definitiva de la relación laboral, por ausencia del trabajador a sus labores:

- a) **Por muerte.**
- b) **Jubilación:** Conquista del trabajador por años de servicio prestado de acuerdo con lo establecido en la cláusula 86, más todas aquellas prestaciones a que tiene derecho y que se contemplan en el presente Contrato.
- c) **Jubilación por edad:** Consistente en los dictámenes emitidos por el IMSS.
- d) **Retiro voluntario:** La decisión del trabajador para retirarse del servicio con los alcances de la Ley Federal del Trabajo y lo establecido en el presente Contrato.
- e) **Incapacidad médica:** La emitida por el IMSS, con derecho a todos los alcances y prestaciones que marca este Contrato.
- f) **Despido justificado:** Traerá como consecuencia el pago íntegro de las prestaciones a que se refiere este Contrato y la propia Ley Federal del Trabajo.

XXXV. Plaza ordinaria transitoria: Es la plaza por la que el trabajador se hace acreedor a una percepción establecida en el anexo II tabulador salarial plaza ordinaria transitoria, en tanto se culmina con el proceso de asignación de la plaza de tiempo completo a la totalidad de los trabajadores. Estos cubrirán una jornada laboral de seis horas diarias o 30 a la semana.

XXXVI. Plaza tiempo completo: Es la plaza por la que el trabajador se hace acreedor a una percepción del 100% sobre el salario tabular por cubrir la jornada laboral de ocho horas diarias o 40 a la semana.

XXXVII. Trabajador. La persona física que preste su servicio en forma personal y subordinada a la Universidad.

compensaciones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se le entregue al trabajador por sus servicios.

XXXI. Servicio universitario estudiantil de canteen. Es el trabajador administrativo de canteen cuya relación se establezca en el reglamento respectivo.

XXXII. Sindicato de Empleados y Trabajadores al Servicio de la Universidad Autónoma de México: Sindicato de UAM.

XXXIII. Tabulador. Documento firmado por la UAM y el SETUAM que contiene el tabulador de puestos para cada categoría y jornada.

XXXIV. Terminación definitiva de la relación laboral, por ausencia del trabajador.

Seas laborar:

Por muestra:

b) Tabulador. Documento firmado por la UAM y el SETUAM que contiene el tabulador de puestos para cada categoría y jornada.

c) Tabulador por edad. Documento firmado por la UAM y el SETUAM que contiene el tabulador de puestos para cada categoría y jornada.

d) Retiro voluntario. La decisión de un trabajador de abandonar el servicio con los alcances de la Ley Federal del Trabajo establecido en el presente Contrato.

e) Inspección médica. La inspección médica que se realiza a todos los alumnos y profesores por el Hospital General de México.

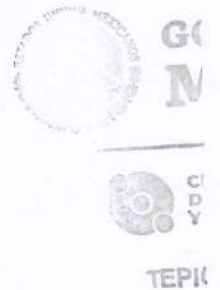
f) Despedido injustificado. Toda acción que conculca el pago integral de las prestaciones a que se refiere este Contrato y la propia Ley Federal del Trabajo.

XXXV. Paga ordinaria variable. Es la paga por la que el trabajador se hace acreedor a una percepción establecida en el Anexo II tabulador salarial para el desempeño de su cargo en el proceso de asignación de la plaza ordinaria variable, en tanto se cumplan los requisitos establecidos en la plaza de tiempo completo a la que se le asigna. Estas cubren una jornada laboral de seis horas diarias o 30 a la semana.

XXXVI. Paga tiempo completo. Es la paga por la que el trabajador se hace acreedor a una percepción del 100% sobre el salario tabulador por cubrir la jornada laboral de ocho horas diarias o 40 a la semana.

XXXVII. Trabajador. La persona física que presta su servicio en forma personal y subordinada a la Universidad.

UNIVERSIDAD



XXXVIII. Trabajadores de confianza: Todos aquellos no sindicalizados relacionados con los supuestos de la cláusula 9 del Contrato, fracción III.

XXXIX. Universidad Autónoma de Nayarit: Universidad, UAN o Institución.

XL. Usos y Costumbres: Se entiende por usos y costumbres, las conductas reiteradas y generalizadas, no contrarias a la Ley ni al Contrato, siempre y cuando no impliquen incumplimiento de obligaciones.

Estos usos y costumbres deben ser aceptados por la Institución, en toda ella o en alguna de sus dependencias. Los usos y costumbres entendidos de esta manera son de aplicación obligatoria, en cuanto favorezca a los trabajadores, pero la obligatoriedad será en toda la Institución en el caso de que el uso o costumbre sea universal y solamente será obligatoria en una o varias dependencias cuando en ella o ellas se haya establecido, de tal suerte que no puede hacerse valer por extensión

XLI. Vacante: Plaza que se crea o que se deja de ocupar por algún trabajador en forma temporal o definitiva por cualquier causa.

XLII. Cambio de adscripción: Cambio de un trabajador de un área a otra conforme al procedimiento establecido en el Reglamento Interior de Trabajo.

Definición de jornada de trabajo

Cláusula 8. La jornada de trabajo diurna, es la comprendida entre las 6:00 y las 22:00 horas; la nocturna, la comprendida entre las 22:00 y las 6:00 horas del día siguiente; y la jornada mixta, es la que comprende períodos de la jornada diurna y nocturna.

Título Segundo Relación de trabajo

Capítulo I De los trabajadores

Clasificación de los trabajadores administrativos y manuales

Cláusula 9. El personal administrativo y manual al servicio de la UAN se clasifica en:

- I. **De base:** Todos aquellos que ocupan definitivamente una plaza tabulada conforme a las normas de este Contrato.
- II. **Temporales**, los cuales son:
 - a) **Trabajadores por tiempo determinado:** Cuando la naturaleza del trabajo así lo exija, debiéndose acreditar tal situación al Sindicato, no pudiendo exceder este tipo de Contrato de seis meses de duración.
 - b) **Trabajadores por obra determinada:** Son aquellos que contraten cuando así lo exija la naturaleza del trabajo, para realizar una obra específica

XXXVIII. Investigadores de confianza: Todos aquellos no indicados relacionados con los supuestos de la cláusula 9 del artículo 1, párrafo III.

XXXIX. Universidad Autónoma de Mayagüez, Universidad UPR o institución.

XL. Usos y Costumbres: Se entiende por usos y costumbres, las conductas reiteradas y generalizadas, no contrarias a la Ley ni al Contrato, siempre y cuando no impliquen incumplimiento de obligaciones.

Estos usos y costumbres deben ser aceptados por la institución, en los que se enajene de sus deberes. Los usos y costumbres enajenados de esta manera son de aplicación obligatoria en cuanto favorezcan a los investigadores, pero la obligación será en todo caso la institución en el caso de que el uso o costumbre sea universal y favorable para los investigadores en una o varias dependencias cuando en ella o ellas se haya establecido, de tal suerte que no pueda hacerse valer por extensión.

XLI. Vacante: Píase que se entienda de acuerdo por algún trabajador en forma temporal o definitiva.

XLII. Cambio de adscripción: Se entiende por cambio de un área a otra conforme al procedimiento establecido en el Manual de Trabajo.

QUITADO

Definición de jornada de trabajo
Cláusula 6. La jornada de trabajo de los investigadores de la institución, tanto la nocturna, la convencional, como la de 12 horas, se define de la siguiente manera: La jornada mixta, es la que comprende la jornada diurna y nocturna.

Clasificación de los investigadores administrativos y manuales

Cláusula 9. El personal administrativo y manual al servicio de la UAM se clasifica en:
De base: Todos aquellos que ocupan definitivamente una plaza establecida conforme a las normas de este Contrato.

Temporales, los cuales son:

- a) Investigadores por tiempo determinado: Cuando la naturaleza del trabajo sea lo que determine su duración, no pudiendo exceder esta del 50% de la duración de la plaza.
- b) Investigadores por obra determinada: Son aquellos que trabajan cuando sea lo que determine la naturaleza del trabajo, para realizar una obra específica.

DC
M
CEP
DE
Y RI
PIC,

previamente señalada, debiéndose acreditar tal situación al Sindicato. Si por causas no imputables a la Universidad, la obra no se hubiese terminado, podrá convenirse con el Sindicato la prórroga necesaria para concluir la obra. Si no fuese convenida prórroga alguna y el trabajador continúa laborando o si al término de ella igualmente sigue prestando sus servicios, podrá obtener la base.

- c) **Trabajadores por sustitución:** Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador.

III. **De confianza:** Son aquellos que realicen funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización de carácter general no tabular, así como los relacionados con trabajos personales estrictamente confidenciales de todas las dependencias y unidades académicas de la Universidad. Ningún empleado de confianza podrá inmiscuirse en los asuntos oficiales del Sindicato.

Inafectabilidad de la relación de trabajo por la forma de pago

Cláusula 10. La naturaleza de la relación de trabajo no se verá afectada en ningún caso, por la forma de pago que adopte la Institución o la denominación que se dé a la retribución de los servicios prestados; en consecuencia, los trabajadores materia de la relación laboral, aun cuando se les retribuya con cargo a partidas especiales se les aplicará el presente Contrato, salvo que la contratación derive de convenios específicos.

Capítulo II **De la contratación de los trabajadores**

Procedimientos de admisión

Cláusula 11. La admisión de los trabajadores, se realizará conforme a lo estipulado en el presente Contrato, conforme al Catálogo de Puestos de los Trabajadores Administrativos y Manuales y a los perfiles de puestos.

Para ocupar una plaza vacante temporal, definitiva o puesto de nueva creación, se seguirán los lineamientos siguientes:

- I. La Universidad deberá informar al Sindicato y a la Comisión Mixta de Admisión y Escalafón, en un plazo no mayor de cinco días hábiles, de las vacantes y puestos de base de nueva creación, computando dicho plazo a partir de que se presenten o se autoricen dichas vacantes según el caso, a efecto de que el propio Sindicato proporcione el personal respectivo; lo mismo se hará en los casos en que por cualquier causa se requiera personal, observándose el principio de que siempre las plazas vacantes se cubrirán por el SETUAN, cualquiera que sea su naturaleza;
- II. Todas las plazas administrativas y manuales que no sean de confianza, sea cual fuere su modalidad, serán cubiertas por el Sindicato de acuerdo con las condiciones establecidas por este Contrato;

El presente es un documento de carácter confidencial, el cual no debe ser divulgado a terceros. Toda violación de esta confidencialidad será considerada una falta grave y será sancionada de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de Faltas de la Universidad. Este documento es propiedad de la Universidad y no debe ser reproducido, distribuido o utilizado sin el consentimiento expreso de la misma.

c) Trabajadores por sustitución: Cuando surge por objeto sustituir a un trabajador.

El presente es un documento de carácter confidencial, el cual no debe ser divulgado a terceros. Toda violación de esta confidencialidad será considerada una falta grave y será sancionada de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de Faltas de la Universidad. Este documento es propiedad de la Universidad y no debe ser reproducido, distribuido o utilizado sin el consentimiento expreso de la misma.

Instalabilidad de la relación de trabajo en la forma de pago

El presente es un documento de carácter confidencial, el cual no debe ser divulgado a terceros. Toda violación de esta confidencialidad será considerada una falta grave y será sancionada de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de Faltas de la Universidad. Este documento es propiedad de la Universidad y no debe ser reproducido, distribuido o utilizado sin el consentimiento expreso de la misma.

CONFIDENTIAL

Procedimientos de admisión

El presente es un documento de carácter confidencial, el cual no debe ser divulgado a terceros. Toda violación de esta confidencialidad será considerada una falta grave y será sancionada de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de Faltas de la Universidad. Este documento es propiedad de la Universidad y no debe ser reproducido, distribuido o utilizado sin el consentimiento expreso de la misma.

El presente es un documento de carácter confidencial, el cual no debe ser divulgado a terceros. Toda violación de esta confidencialidad será considerada una falta grave y será sancionada de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de Faltas de la Universidad. Este documento es propiedad de la Universidad y no debe ser reproducido, distribuido o utilizado sin el consentimiento expreso de la misma.

El presente es un documento de carácter confidencial, el cual no debe ser divulgado a terceros. Toda violación de esta confidencialidad será considerada una falta grave y será sancionada de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de Faltas de la Universidad. Este documento es propiedad de la Universidad y no debe ser reproducido, distribuido o utilizado sin el consentimiento expreso de la misma.

El presente es un documento de carácter confidencial, el cual no debe ser divulgado a terceros. Toda violación de esta confidencialidad será considerada una falta grave y será sancionada de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de Faltas de la Universidad. Este documento es propiedad de la Universidad y no debe ser reproducido, distribuido o utilizado sin el consentimiento expreso de la misma.



- III. El SETUAN cubrirá las plazas definitivas y temporales que se generen en la Universidad. El Sindicato propondrá a los candidatos respectivos en un plazo no mayor de 15 días hábiles a partir de la solicitud que haga la Institución; para el caso de personal especializado o profesional, el plazo será de 20 días hábiles. Los candidatos deberán reunir los requisitos contenidos en el Catálogo de Puestos de los Trabajadores Administrativos y Manuales y perfil de puesto, así como aprobar las evaluaciones correspondientes;
- IV. En los casos de vacantes en plazas definitivas y temporales, si transcurridos los plazos antes citados y el Sindicato no proporciona candidatos, la UAN contratará por 45 días al personal requerido, quien debe cubrir los requisitos establecidos en el Catálogo de Puestos de los Trabajadores Administrativos y Manuales y perfil de puesto, así como aprobar la evaluación correspondiente;
- V. Los candidatos propuestos por el Sindicato para ocupar un puesto, deberán sujetarse a un periodo de prueba de 30 días naturales, durante el cual demostrarán su idoneidad. Si la Universidad no objeta la idoneidad del candidato propuesto, este ocupará el puesto definitivamente, y
- VI. En ningún caso y por ningún motivo, se podrá disminuir el número de plazas, pero previo acuerdo con el Sindicato, la Institución podrá solicitar la vacante para otra dependencia.

La Dirección de Nómina y Recursos Humanos hará saber al Sindicato las vacantes autorizadas a solicitud de los titulares de las diferentes dependencias universitarias, para que en los plazos establecidos en este contrato, hacer las propuestas conducentes para someterlos a las evaluaciones convenidas y, así sean cubiertas sujetas a la normativa establecida.

Lo dispuesto en las fracciones II, III, IV y V del contrato colectivo anterior, se remitirán al Reglamento Interior de Trabajo.

Nombramientos

Cláusula 12. La Universidad reconoce el derecho de los trabajadores a recibir el nombramiento correspondiente, así como la credencial que lo identifique como trabajador de la UAN. El nombramiento debe contener: Nombre completo del interesado, registro federal de contribuyente, clave única de registro de población, fecha de ingreso, número de código, número de nombramiento y número de registro del libro de la Dirección de Nómina y Recursos Humanos; dicho nombramiento reemplazará a todos los documentos oficiales que tengan como función comprobar los datos antes expuestos.

Para los efectos de categoría, funciones, nivel, turno, centro de adscripción, jornada de trabajo, etc., la Dirección de Nómina y Recursos Humanos entregará oficio de respaldo cada vez que resulte necesario hacerlo, ya sea por todos los conceptos anteriores o por alguno en particular.

La falta de nombramiento y de la credencial de trabajador, no lo privará de los derechos consignados en este Contrato.

El SETUAT cubrirá las plazas definitivas y temporales que se generen en la Universidad El Salvador propiamente y los candidatos respectivos en un plazo no mayor de 15 días hábiles a partir de la fecha de la convocatoria. En el caso de personal especializado o profesional, el plazo será de 30 días hábiles. Los candidatos deberán reunir los requisitos establecidos en el Catálogo de Puestos de los Trabajadores Administrativos y Manuales y perfil de puesto, así como aprobar las evaluaciones correspondientes.

En los casos de vacantes en plazas definitivas y temporales, la Universidad las cubrirá antes de iniciar el proceso de selección. En el caso de plazas temporales, por 45 días al personal respectivo, quien debe cubrir los requisitos establecidos en el Catálogo de Puestos de los Trabajadores Administrativos y Manuales y perfil de puesto, así como aprobar la evaluación correspondiente.

Los candidatos propuestos por el SETUAT para ocupar un puesto deberán exhibir a un periodo de prueba de 30 días naturales, durante el cual demostrarán su idoneidad. Si la Universidad no está de acuerdo con el candidato propuesto, este deberá ser el primer candidato de reserva.

En ningún caso y por ningún motivo se podrá disminuir el número de plazas, pero previo acuerdo con el SETUAT, se podrá solicitar la vacante para otra repartición.

La Dirección de Recursos Humanos deberá tener en cuenta al momento de las vacantes las diferentes dependencias de la Universidad, tanto las administrativas como las académicas, para que en todo momento se mantenga el equilibrio en las diferentes dependencias y así evitar cualquier tipo de desbalance.

Lo dispuesto en los párrafos III, IV y V de este artículo anterior, se aplicará a las reparticiones de la Universidad.

Normativa

Cláusula 12. La Universidad reconoce el derecho de los trabajadores a recibir el reconocimiento correspondiente, así como la garantía que le otorgan como trabajadores de la UAS. El reconocimiento debe constar, dentro del registro del personal, registro laboral de contribuyente, clave única de registro de población, fecha de ingreso, número de código, número de reconocimiento y número de registro del tipo de la Dirección de Recursos Humanos. Durante dicho reconocimiento, se presentará a todos los documentos oficiales que tengan como función comprobatoria los datos antes expuestos.

Para los efectos de la ley, la Universidad, a través de la Dirección de Recursos Humanos, emitirá un documento que acredite el reconocimiento de los trabajadores, así como la garantía que le otorgan como trabajadores de la UAS. Este documento deberá ser presentado a todos los efectos legales correspondientes.

La falta de cumplimiento y de la credencial de trabajador, no le privará de los beneficios contemplados en este Catálogo.



ORIGINAL

El señalamiento de una obra determinada puede estipularse solamente cuando así lo exija su naturaleza, en todo caso, el personal administrativo o manual contratado por tiempo u obra determinada deberá satisfacer los requisitos de la legislación universitaria y del presente Contrato.

Contratación de trabajo, materia de este Contrato

Cláusula 13. La UAN se obliga a contratar exclusivamente trabajadores sindicalizados para la realización de trabajo, materia de este Contrato y en consecuencia, no contratará este tipo de servicios materia de relación sindical, bajo ninguna denominación.

Esto es independiente de los servicios profesionales o de confianza que no afecten las plazas contratadas.

Contratación de labores de conservación y mantenimiento

Cláusula 14. Para realizar labores de conservación y mantenimiento de cualquier especie, siempre se solicitará el personal respectivo al SETUAN conforme a las disposiciones de este Contrato.

Capítulo III
De la suspensión, rescisión y terminación de trabajo

Causas de terminación de la relación individual de trabajo

Cláusula 15. Son causas de terminación de la relación individual de trabajo, las siguientes:

- I. El mutuo consentimiento o la renuncia del trabajador;
- II. La muerte del trabajador;
- III. El vencimiento de la temporalidad o la terminación de la obra objeto de la contratación, y
- IV. Las previstas por el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo y los demás reglamentos específicos.

Suspensión o rescisión por sujeción a proceso penal

Cláusula 16. En los casos en que el trabajador se encuentre privado de la libertad por estar sujeto a un proceso penal que le impida cumplir con su relación individual de trabajo, la Universidad previo aviso del Sindicato, suspenderá temporalmente dicha relación.

Cuando la privación de la libertad sea consecuencia de sentencia ejecutoriada y ésta impida al trabajador el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación de

El establecimiento de una obra o actividad puede realizarse solamente cuando así lo exige su naturaleza, en todo caso, el carácter administrativo o manual contrasta por tanto a esta determinación sobre cualquier otro requisito de la legislación universitaria y del presente Contrato.

Contratación de trabajo mediante este Contrato

Cláusula 13. La UAN se obliga a contratar exclusivamente trabajadores sindicalizados para la realización de trabajo, dentro de este Contrato y en consecuencia, no contratará este tipo de trabajo dentro de relación sindical, bajo ninguna circunstancia.

Esto es independiente de los servicios profesionales o de confianza que no están en estas condiciones.

Contratación de trabajo de conservación y mantenimiento

Cláusula 14. Para realizar labores de conservación y mantenimiento de cualquier especie, siempre se solicitará al personal al SEUUA conforme a las disposiciones de este Contrato.

De la suspensión, extinción o terminación de trabajo.

Causas de suspensión de la relación individual de trabajo

Cláusula 15. Son causas de suspensión de la relación individual de trabajo, las siguientes:

- I. El mutuo consentimiento o la renuncia.
- II. La muerte del trabajador.
- III. El vencimiento de la temporabilidad o la terminación de la obra o de la contratación y
- IV. Las previstas por el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo y los demás reglamentos aplicables.

Suspensión o rescisión por sujeción a proceso penal

Cláusula 16. En los casos en que el trabajador se encuentre privado de la libertad por estar sujeto a un proceso penal que le impida cumplir con su relación individual de trabajo, la Universidad tiene aviso al Sindicato, para que suspenda temporalmente dicha relación.

Cuando se privan de la libertad por consecuencia de sentencias ejecutoriadas y ésta impida al trabajador el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación de

GOB
MI



TEPIC, NA

trabajo, la UAN podrá rescindir el contrato individual de trabajo, si la pena es mayor de dos años de prisión o proviene de delitos cometidos en perjuicio de la Universidad.

Para los casos de suspensión a que se refiere esta cláusula, el trabajador tendrá un plazo de 30 días para reintegrarse a su trabajo, contados a partir de la fecha en que cesó el impedimento.

Causales de rescisión

Cláusula 17. Los trabajadores al servicio de la Universidad, únicamente podrán ser separados o despedidos de sus labores previa instancia de conciliación, en los supuestos siguientes:

- I. Por engañar a la Universidad, presentándole certificados falsos o referencias en las que se atribuye capacidades, aptitudes o facultades de que carezca. Deja de tener efecto a los 30 días de prestar sus servicios;
- II. Por incurrir durante sus labores en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos en contra del personal directivo o funcionarios de la Universidad, salvo que medie provocación o que se obre en defensa propia;

Son faltas de probidad u honradez:

- a) Que no entregue a las autoridades o a sus representantes, los objetos, dinero o valores que hubiese encontrado en el local en que presta sus servicios y que hubiesen sido extraviados por otra persona;
 - b) Que gestione y obtenga el pago de una prestación a que no tiene derecho y con posterioridad se descubra esa circunstancia;
 - c) Que disponga de objetos, dinero o valores propiedad de la Universidad, y
 - d) Que insinúe, solicite o acepte del público, gratificaciones u obsequios por dar preferencia en el despacho o trámite de los asuntos.
- III. Por ocasionar intencionalmente perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas en los edificios, obras, instrumentos, maquinaria y demás objetos relacionados con el trabajo;
 - IV. Por comprometer con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del taller, oficina, dependencia o establecimiento donde preste sus servicios o la seguridad de las personas que se encuentren en ellos;
 - V. Por cometer actos inmorales durante el trabajo o en el lugar donde desempeña sus servicios;
 - VI. Por revelar asuntos reservados de que tuviera conocimiento con motivo de su trabajo, cuya divulgación cause perjuicio grave a la Institución;

El presente documento es propiedad de la Universidad de la Habana y no debe ser utilizado para fines comerciales. Su uso exclusivo es para fines académicos y de investigación.

servicio y que nosotros, los representantes, los objetos

Elaboración de la matriz de indicadores

© 2005 Blackwell Publishing Ltd *Journal of Internal Medicine* 258: 103–110

- VII. Por tener más de tres inasistencias consecutivas a su trabajo sin causa justificada o sin permiso en un período de 30 días o cinco no consecutivas en un período similar;
- VIII. Por desobedecer reiterada o injustificadamente las órdenes que recibe del representante de la Universidad, siempre que se trate del trabajo contratado;
- IX. Por acudir a sus labores en estado de ebriedad; si amonestado por primera vez reincide; cuando provoque escándalos o cause daños graves; o acudir bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en el último caso, exista prescripción médica;
- X. Por sentencia ejecutoriada que imponga una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y
- XI. Las demás que establece la Ley Federal del Trabajo.

Capítulo IV **Del procedimiento en caso de conflicto**

Procedimientos en primera instancia

Cláusula 18. La UAN tratará con los representantes del SETUAN, todos los conflictos que surjan entre la propia Institución y los trabajadores a su servicio, conforme a lo dispuesto por el Reglamento Interior de Trabajo.

Recursos ante la Comisión Mixta de Conciliación

Cláusula 19. Cuando a un trabajador se le impute la comisión de una supuesta falta, los titulares de la dependencia o sus representantes en los términos de la cláusula 7, fracción XXVIII, inciso a), de este Contrato, deberán iniciar y concluir una investigación administrativa conforme a lo dispuesto en el Reglamento Interior de Trabajo.

Respeto a la relación individual de trabajo

Cláusula 20. La Universidad se obliga a no rescindir la relación individual de trabajo del personal sindicalizado, sin que previamente se hayan agotado las instancias señaladas en este Contrato y en el Reglamento Interior de Trabajo.

Opciones en caso de rescisión injustificada

Cláusula 21. Cuando la Universidad rescinda injustificadamente la relación individual de trabajo, o cuando los trabajadores la rescindan por causas imputables a la UAN, se observará lo siguiente:

- I. En ambos casos, el trabajador podrá optar por el procedimiento interno ante la Comisión Mixta de Conciliación o ante las autoridades laborales competentes a su elección, reclamando según el caso, la reinstalación en el puesto que venía desempeñando o su indemnización;

- VII. Por tener más de tres resoluciones consecutivas o en período sin causa justificada o sin permiso en un periodo de 30 días o cinco no consecutivos en un periodo similar.
- VIII. Por desobediencia reiterada o inadecuadamente las órdenes que recibe del representante de la Universidad, siempre que se trate del trabajo contratado.
- IX. Por acudir a sus labores en estado de ebriedad, al amonestado por primera vez, reincidir cuando provoque accidentes o causas daños graves o acudir por la influencia de algún narcótico o droga sintética, salvo que en el último caso, exista prescripción médica.
- X. Por sentencias ejecutoriadas que impliquen una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.
- XI. Las demás que establece la Ley Federal del Trabajo.

Del procedimiento de resolución de conflictos

Procedimiento en materia laboral

Artículo 18. La UAN tratare de resolver los conflictos laborales que existan entre la propia institución y sus servidores, conforme a lo dispuesto por el Reglamento Interior de la Universidad.

Recursos ante la Comisión Mixta de Conciliación

Artículo 19. Cuando a un trabajador se le imponga una sanción de una naturaleza tal que implique la dependencia o que implique la suspensión de la actividad, conforme a lo dispuesto en el artículo 18, el trabajador podrá interponer un recurso ante la Comisión Mixta de Conciliación, para que se proceda a la investigación y a la resolución de la controversia.

Resolución de la relación individual de trabajo

Artículo 20. La Universidad en copia y no en perjuicio de la relación individual de trabajo del personal sindicalizado, en que prevalece el acuerdo de las instancias de la Universidad, en el caso de conflicto, conforme al Reglamento Interior de Trabajo.

Opciones en caso de resolución individual

Artículo 21. Cuando la resolución individual de la relación individual de trabajo, o cuando los trabajadores la rescinden por causas imputables a la UAN, se observará lo siguiente:

- I. En ambos casos, el trabajador podrá optar por el procedimiento interno ante la Comisión Mixta de Conciliación o ante las autoridades laborales competentes y en su caso, interponiendo según el caso, la demanda en el proceso que corresponda o su interposición.

- II. Si opta por la reinstalación, de ser resuelto el caso a favor del trabajador, la Universidad lo reinstalará, le cubrirá de inmediato los salarios caídos, prestaciones, accesorios legales y contractuales conforme a la Ley Federal de Trabajo, y
- III. Si elige la indemnización, de ser resuelto el caso a favor del trabajador, la Universidad le cubrirá el importe de 180 días de salario como indemnización constitucional y salarios caídos con sus accesorios legales y contractuales y, demás previstas por la Ley Federal del Trabajo.

Derecho de los trabajadores por sustitución del patrón

Cláusula 22. La Universidad y el Sindicato, se comprometen a unir esfuerzos para asegurar la permanencia y superación de la Institución. En caso de que la Universidad por cualquier causa o razón se traspase o enajene parcial o totalmente a otra institución, se respetarán los derechos de los trabajadores establecidos en el presente Contrato, de conformidad con el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo.

Título Tercero Condiciones de trabajo

Capítulo I De la adscripción

Derecho de adscripción a una dependencia o unidad académica

Cláusula 23. Los trabajadores tienen derecho de adscripción a una dependencia o unidad académica. La UAN se compromete a no cambiar a los trabajadores a dependencias diferentes de aquellas a las que fueron adscritos, ni a otras instalaciones, si éstas se encuentran en terreno distinto, aun cuando se trate de la misma dependencia, salvo aquellos casos en que exista causa justificada, previo acuerdo con el Sindicato y la conformidad del trabajador afectado.

Cuando la Universidad decida el cambio de domicilio, reestructure o clausure una dependencia, lo comunicará con toda oportunidad al Sindicato con el fin de convenir las nuevas condiciones de trabajo, o en su caso el reacomodo de los trabajadores de la dependencia.

Cuando por causas del servicio y de conformidad con el Sindicato, se requiera cambiar en forma transitoria la residencia de un trabajador fuera del área de Tepic, o en cualquier dependencia o unidad académica foránea, deberá recabarse su consentimiento y la UAN sufragará los gastos de viaje y estancia, de acuerdo con la tabla que fijen al efecto la propia Universidad y el Sindicato.

Si el traslado fuera por más de seis meses, el trabajador tendrá derecho, además de lo anterior, a que se le proporcione alojamiento adecuado.

En todo caso, el pago de los gastos mencionados deberá hacerse con la anticipación adecuada a la fecha en que éstos deban realizarse.

II. Si esta por la revocación de ser resuelto el caso a favor del trabajador la Universidad le restituya lo cobrado, inmediato los salarios caídos, prestaciones, acciones legales y contingencias conforme a la Ley Federal del Trabajo.

III. Si sigue la indemnización de ser resuelto el caso a favor del trabajador la Universidad le cubra el monto de 180 días de salario como indemnización constitucional y salarios caídos con sus acciones legales y contingencias y demás previsiones por la Ley Federal del Trabajo.

Derecho de los trabajadores por suscripción del patrón

Cláusula 22. La Universidad y el Sindicato se comprometen a unir esfuerzos para asegurar permanencia y estabilidad de la institución. En caso de que la Universidad por cualquier causa o razón se vea obligada a suspender parcial o totalmente a una institución se respetarán los derechos de los trabajadores establecidos en el presente Contrato de conformidad con el artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo.

Derecho de adhesión a una institución de ahorro

Cláusula 23. Los trabajadores tienen derecho a adherirse a una institución de unidad académica. La UAN es una institución de unidad académica que depende de la Universidad y que tiene el carácter de institución de ahorro. En caso de que la Universidad suspenda o elimine la institución de ahorro, los trabajadores tendrán derecho a adherirse a otra institución de ahorro. En caso de que la Universidad suspenda o elimine la institución de ahorro, los trabajadores tendrán derecho a adherirse a otra institución de ahorro.

Cuando la Universidad decida el cambio de estructura o cierre una dependencia la Universidad con los representantes del Sindicato con el fin de conservar las nuevas condiciones de trabajo, en su caso el bienestar de los trabajadores de la dependencia.

Cuando por causas del servicio y de conformidad con el Sindicato, se requiera cambiar en forma transitoria la residencia de un trabajador, el área de Trabajo en cualquier dependencia o unidad académica, deberá respetarse el consentimiento y la UAN cubrirá los gastos de viaje y estancia de acuerdo con la tabla que tiene el efecto de pagar la Universidad y el Sindicato.

El traslado tiene por más de tres meses, el trabajador tendrá derecho, además de lo anterior, a que se le proporcione alojamiento adecuado.

En todo caso, el pago de los gastos mencionados deberá hacerse con la anticipación acordada a la fecha en que estos deban realizarse.

QUINTA

GOI
M



TEPIC, N

En caso de que la UAN considere que existe exceso de personal en alguna dependencia o unidad académica, se obliga a notificar al Sindicato esta consideración para su análisis conjunto y convenir el reacomodo del propio personal.

Cambio de dependencia por razones domiciliarias o permutas

Cláusula 24. La UAN conviene con el Sindicato en analizar y acordar las solicitudes de cambio de dependencia por razones domiciliarias del trabajador. Lo anterior se efectuará de acuerdo con los lineamientos del procedimiento que ambas partes formularán en un plazo no mayor de 30 días, contados a partir de la firma del presente Contrato y a las vacantes que se hayan generado, a la creación de nuevas plazas, a la reubicación de su personal y/o a la reubicación de la plaza.

Las permutas pueden ser temporales cuando no excedan de un año y definitivas las que se convengan con ese carácter o excedan de un año.

La Dirección de Nómina y Recursos Humanos podrá autorizar las permutas que reúnan los requisitos siguientes:

- I. Que las soliciten por escrito el Comité Ejecutivo del Sindicato, con el consentimiento de los trabajadores sindicalizados;
- II. Que los interesados sean trabajadores de base y hayan adquirido su puesto cuando menos seis meses antes;
- III. Que tratándose de nueva permuta para cualquiera de los interesados, haya transcurrido cuando menos un año desde la anterior;
- IV. Que no tenga por objeto el comercio de plazas, y
- V. Que sean sobre categorías iguales.

Capítulo II De la jornada de trabajo

Jornada de trabajo

Cláusula 25. La jornada de trabajo podrá considerarse como diurna, nocturna o mixta, pactándose para estos efectos lo siguiente:

- I. Será diurna la que se desarrolle entre las 6:00 y las 22:00 horas;
- II. Será nocturna la que se desarrolle de las 22:00 a las 6:00 horas, y
- III. Será mixta, la que comprende parte de las anteriores.
 - a) La jornada ordinaria para el personal administrativo y manual será de ocho horas; para el personal de vigilancia será de 10 horas.

En caso de que la UAH considere que existe exceso de personal en alguna dependencia o unidad organizativa, se deberá reducir al mínimo esta consideración para el análisis conjunto y convenir el número de personal.

Cambio de dependencia por razones organizativas o permitidas

Cláusula 34. La UAH conviene con el sindicato en analizar y acordar las soluciones de cambio de dependencias por razones organizativas del trabajador. Lo anterior se efectuara de acuerdo con los lineamientos del procedimiento que antes pudiese formularse en un plazo no mayor de 30 días, contados a partir de la firma del presente Contrato y a las vacaciones que se hayan gozado, a la creación de nuevas plazas, a la reubicación de su personal y/o a la reubicación de la planta.

Las permitidas pueden ser temporales cuando no excedan de un año y debidamente las que se convengan con este contrato o excedan de un año.

La Dirección de Recursos Humanos y Recursos Humanos deberá autorizar las permitidas que tomen los siguientes aspectos:

- I. Que las soluciones por cambio de dependencia de los trabajadores se acuerden con el sindicato.
- II. Que los interesados sean de la planta y hayan estado en puesto durante al menos seis meses.
- III. Que existan de nueva planta o de planta de reemplazo de los interesados, haya transcurrido cuando menos un año desde la creación de la plaza.
- IV. Que no haya por objeto el cambio de dependencia de los interesados.
- V. Que sean en las categorías de personal de planta.

QUITADO

Capítulo II
De la jornada de trabajo

Jornada de trabajo

Cláusula 35. La jornada de trabajo podrá consistir en una o varias jornadas para estas etapas de ejecución:

- I. Jornada única de que se descomponen entre las 06:00 y las 22:00 horas.
- II. Jornada nocturna de que se descomponen de las 22:00 a las 06:00 horas y de las 06:00 a las 22:00 horas.
- III. Jornada mixta de que comprende parte de las anteriores.
- IV. La jornada ordinaria para el personal administrativo y manual será de ocho horas, para el personal de vigilancia será de 10 horas.

- b) Para el turno de sábados, domingos y días festivos iniciarán sus labores: el sábado a las 6:00 horas y terminará a las 20:00 horas; los domingos iniciará a las 6:00 horas y terminará a las 6:00 horas del lunes siguiente; los días festivos de 6:30 horas a 6:30 horas del siguiente día;
- c) Las jornadas comprendidas en esta cláusula, solo podrán ampliarse o adecuarse previo acuerdo entre la UAN y el SETUAN;
- d) Los trabajadores cubrirán una jornada laboral de ocho horas. Solo se podrán realizar ajustes a la jornada del trabajador, cuando por necesidad de la institución se requiera y que previamente haya sido acordado por la universidad y el sindicato. Todos los trabajadores, disfrutarán de media hora para tomar alimentos o descansar, computándose como tiempo efectivo de trabajo.
- e) Para el caso de los trabajadores de vigilancia en jornada nocturna terciada, deberá laborar 10 horas nocturnas seis días a la semana, estableciéndose una compensación dictaminada por la Comisión Mixta de Evaluación y Estímulos;
- f) Para el caso de los trabajadores de vigilancia en jornada mixta, deberá laborar 60 horas a la semana, estableciéndose una compensación dictaminada por la Comisión Mixta de Evaluación y Estímulos;
- g) Para los trabajadores de sábados, domingos y días festivos, se establecerán convenios específicos. Para las particularidades de estas plazas nos remitiremos al Reglamento Interior de Trabajo, y
- h) Se concederá al trabajador una tolerancia de 15 minutos después de la hora fijada para presentarse a sus labores. La tolerancia anterior se incrementará en 30 minutos más, para las madres trabajadoras que tengan hijos en alguna guardería o CENDI, siempre y cuando la hora de entrada de sus labores sea la misma que la del CENDI.

Adecuación de jornada por estudios

Cláusula 26. La UAN se obliga a adecuar la jornada de trabajo, a los horarios de clases de los trabajadores que estudien en la Universidad o fuera de ella, para que asista a sus clases en términos de equidad. En caso de conflicto, éste lo resolverá la Comisión Mixta de Conciliación, sin que esto implique liberación de su compromiso de cumplir su jornada de trabajo.

Así mismo, en términos de equidad, la Universidad se obliga a adecuar la jornada de trabajo, a aquellos trabajadores que estudien en ella, para que asistan a cursos complementarios que solo se imparten por la Institución dentro de su jornada laboral, por el tiempo que duren los mismos. Los casos no resueltos conforme a este Contrato, serán sometidos a la Dirección de Nómina y Recursos, la que emitirá una resolución dentro del plazo de cinco días hábiles.

TERNO DE
EXICO

FEDERAL
CILIACIÓN
TRO LABORAL

YARIT

- b) Para el turno de estudiantes de primer y tercer semestre los laboratorios estarán a las 8:00 horas y los laboratorios de los estudiantes de segundo semestre a las 8:00 horas y los laboratorios de los estudiantes de cuarto semestre a las 8:30 horas del siguiente día.
- c) Las jornadas complementarias de esta clase solo podrán emprenderse a discreción previa acuerdo entre UAN y el SETUAM.
- d) Los investigadores deberán tener jornada laboral de ocho horas. Solo se podrán realizar actividades a la orden del investigador, cuando por necesidad de la institución se requiera y que previamente haya sido acordado por la universidad y el investigador. Los investigadores, durante su jornada de trabajo, para tomar diferentes descansos, complementarios como tiempos de trabajo.
- e) Para el caso de los investigadores de actividad en jornada nocturna laboral, deberá laborar 10 horas nocturnas por día a la semana, establecidas por una comisión de investigación y la Comisión Mixta de Evaluación y Estimación.
- f) Para el caso de los investigadores en jornada mixta, deberá laborar 80 horas a la semana, establecidas por una comisión de investigación y la Comisión Mixta de Evaluación y Estimación.
- g) Para los investigadores en jornada mixta, los días laborados, se establecerán convenios con la Universidad. Para los investigadores de estas plazas nos remitimos al Reglamento de Trabajo y
- h) Se concederá al investigador un periodo de 15 minutos después de la hora fija para presentar los resultados de su investigación. Los investigadores que tengan hijos en alguna guardería o en un colegio, siempre y cuando la hora de entrada de sus hijos sea la misma que la del CENDI.

Atención de jornada por actividad

El artículo 18.1.º de la UAN se obliga a atender la jornada de trabajo, a los horarios de clases de los investigadores que actúan en la Universidad o fuera de ella, para dar cumplimiento a las clases en términos de equidad. En caso de conflicto, este lo resolverá la Comisión Mixta de Evaluación y Estimación, en que este proceso de resolución de su compromiso de cumplir su jornada de trabajo.

Así mismo, en términos de equidad, la Universidad se obliga a atender la jornada de trabajo a aquellos investigadores que actúan en ella, para que existan a cursos complementarios que son su función por la institución dentro de su jornada laboral. Por el tiempo que duran los cursos no se computa como a esta Comisión Mixta de Evaluación y Estimación, la cual emitirá una resolución dentro del plazo de cinco días hábiles.

Para hacer uso de este derecho, el trabajador deberá acreditar con la constancia de la Institución en que esté inscrito y lo solicitará al menos con 10 días hábiles de anticipación.

Jornada extraordinaria

Cláusula 27. Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de trabajo, serán consideradas como tiempo extraordinario, no pudiendo exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

Los representantes de la UAN solicitarán en todo momento salvo excepción justificada, el tiempo extraordinario al Sindicato, para que éste proponga al personal idóneo, quienes desempeñarán los servicios requeridos.

Capítulo III **De los descansos y vacaciones**

Descanso semanal

Cláusula 28. Por cada cinco días de labores, el personal administrativo y manual disfrutará de dos días de descanso a la semana, que serán de preferencia los sábados y domingos; para los trabajadores que laboren sábados, domingos y días festivos, el descanso será entre lunes y viernes.

En los casos del personal de vigilancia o cualquier otro que por naturaleza de sus actividades no pueda estar sujeto a este descanso, la UAN y el Sindicato ajustarán las jornadas de trabajo correspondientes de manera que disfruten de su descanso en un modo similar.

Además, cuando una jornada abarque horas de días festivos de descanso, las horas laboradas de esos días se pagarán a razón de salario doble.

Al personal que trabaje el día 30 de noviembre se le pagará salario triple.

Días de descanso

Cláusula 29. Son días de descanso obligatorio con goce de salario integrado los siguientes:

1	de enero	15	de septiembre
1er.	lunes de febrero	16	de septiembre
20	de febrero	12	de octubre
3er.	lunes de marzo	1	de noviembre
1	de mayo	2	de noviembre

Para tener uso de este derecho, el trabajador deberá acreditar con la constancia de la institución en que está inscrito y lo recibirá el mismo con 10 días hábiles de anticipación.

Jornada extraordinaria

Cláusula 27. Cuando por circunstancias excepcionales deban aumentarse las horas de trabajo, serán consideradas como tiempo extraordinario, no pudiendo exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

Las remuneraciones de la LAM aplicables en todo momento salvo excepción justificada, al tiempo extraordinario el 50%, para que éste proporcione al personal idóneo, quienes desempeñarán los servicios requeridos.

Capítulo III

De los descansos y vacaciones

Descanso semanal

Cláusula 28. Por cada semana de trabajo, el personal administrativo y manual disfrutará de dos días de descanso, los cuales serán de preferencia los sábados y domingos, para los trabajadores que trabajen en turnos, domingos y días festivos, el descanso será entre lunes y viernes.

En los casos del personal de vigilancia, el descanso será de una vez por semana, en actividades no puede estar sujeto a la LAM y el Sindicato ajustará los turnos de trabajo correspondientes a la actividad de su desempeño en un modo similar.

Además, cuando una jornada exceda de las horas normales de trabajo, el personal de descanso las horas.

Al personal que trabaje el día 30 de noviembre se pagará salario extra.

Días de descanso

Cláusula 29. Son días de descanso obligatorio con goce de salario integral los siguientes:

1. Gobierno		2. Gobierno	
1er. de febrero	de	1er. de febrero	de
15 de febrero		15 de febrero	
1 de marzo		1 de marzo	
1 de mayo		1 de mayo	

10	de mayo	3er	lunes	de
			noviembre	
15	de mayo	30	de noviembre	
23	de mayo	12	de diciembre	
		25	de diciembre	

Igualmente se considerarán como días de descanso obligatorio:

El día que el trabajador cumpla años, el jueves y viernes santo, el 1º de diciembre y los que determinen las leyes federales y locales electorales.

La UAN y el SETUAN se comprometen a ajustar los días de descanso de acuerdo con el calendario escolar.

Días económicos

Cláusula 30. Los trabajadores durante el año, tendrán derecho a faltar a sus labores con causa justificada, percibiendo su salario integrado hasta por 10 días laborales, no pudiendo exceder de cinco días consecutivos, exceptuando situaciones emergentes a juicio de la Universidad y el Sindicato y la autorización de su jefe inmediato.

Para disfrutar de este permiso, solo bastará solicitarlo personalmente con anticipación o por conducto de los representantes sindicales de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Interior de Trabajo. Estos días económicos no podrán acumularse con los del año siguiente.

Vacaciones

Cláusula 31. Los trabajadores al servicio de la Universidad, disfrutarán de 36 días hábiles de vacaciones al año, distribuidos en tres periodos: semana mayor, verano e invierno, conforme se programe en el Calendario Escolar de la Universidad.

Para tener derecho a esta prestación se requiere como antigüedad mínima cuatro meses, en cada uno de los casos.

Cuando el trabajador no pueda hacer uso de sus vacaciones en los periodos señalados, por habersele asignado alguna guardia, conforme a las disposiciones que establece el Reglamento Interior de Trabajo, disfrutará de dichas vacaciones en los 10 días siguientes a la fecha en que se concluyan los periodos citados. Deberán observarse las excepciones respectivas de aquellas dependencias que requieren trabajo continuo, en cuyos casos se convendrá con el Sindicato, la forma y periodos de vacaciones, respetando los usos y costumbres establecidos y que sean más favorables a los propios trabajadores.

Los trabajadores deberán disfrutar de sus vacaciones con pago de salario integrado.

En ningún caso los periodos vacacionales serán acumulativos.

BIENIO DE
MEXICO

FEDERAL
SINDICACIÓN
TRABAJO LABORAL

YARIT

10	de mayo
15	de mayo
20	de mayo
25	de mayo
30	de mayo
5	de junio
10	de junio
15	de junio
20	de junio
25	de junio
30	de junio

El día que el trabajador cumpla años, el primer y último serán, el 1º de diciembre y los que determinen las leyes laborales y los estatutos.

La UAN y el SETUAN se comprometen a cumplir los días de descanso de acuerdo con el calendario escolar.

Días económicos

Cláusula 36.- Los trabajadores con años de servicio de diez o más años, no podrán ser despedidos por causas económicas, salvo que existan causas de fuerza mayor o de interés público que lo justifiquen.

Para disfrutar de este permiso, el trabajador deberá haber trabajado en la UAN durante los últimos doce meses.

Vacaciones

Cláusula 37.- Los trabajadores al servicio de la UAN, disfrutarán de 30 días hábiles de vacaciones al año, distribuidos en tres periodos: primero, segundo y tercero.

Para tener derecho a esta prestación se requiere haber trabajado durante el periodo correspondiente en cada uno de los años.

Cuando el trabajador no pueda hacer uso de sus vacaciones en los periodos señalados, por haberse agotado alguna cantidad de días, se le otorgará un periodo de 10 días siguientes a la fecha en que se concluyan los periodos citados. Durante este periodo, el trabajador deberá estar a disposición de la UAN para ser llamado a trabajar, en cuyo caso se considerará que el trabajador está en forma y periodo de vacaciones, respetando los usos y costumbres establecidos y que sean más favorables a los propios trabajadores.

Los trabajadores deberán disfrutar de sus vacaciones con pago de salario íntegro.

En ningún caso los periodos vacacionales serán acumulables.

El tiempo que los trabajadores estén incapacitados no contará para vacaciones, en consecuencia, los trabajadores afectados disfrutarán de ellas al terminar la propia incapacidad.

Capítulo IV De las licencias y permisos

Licencias y permisos

Cláusula 32. Los trabajadores sindicalizados sin excepción, tendrán derecho a que se les concedan licencias o permisos, para dejar de concurrir a sus labores hasta por el término de un año sin goce de sueldo, conforme a los lineamientos que se establezcan en el Reglamento Interior de Trabajo vigente.

Las licencias o permisos con goce total o parcial de sueldo a las que tendrán derecho los trabajadores de base, se gestionaran por el Sindicato, concediéndose por el tiempo que determine el propio Reglamento Interior de Trabajo, teniendo en cuenta la antigüedad del trabajador la cual no deberá ser menor a 3 años ininterrumpidos a la fecha de su ingreso a la Universidad.

Una vez concluido dicho periodo de licencia, deberá reintegrarse a sus labores en el área de su adscripción. Para acceder a otra licencia, deberá laborar ininterrumpidamente por al menos seis meses en sus funciones.

En otorgamiento de las licencias o permisos sin goce de sueldo no podrá exceder de cuatro veces en un periodo de diez años.

Estos beneficios, a excepción de los permisos sin goce de sueldo solamente podrán ser gestionados a través del SETUAN, ante quien se aportarán los elementos de prueba, para su justificación, mismos que se presentarán a la Dirección de Nómina y Recursos Humanos para su autorización, previo análisis de cumplimiento del párrafo tercero, la cual podrá ser revocada por la propia dirección u otra autoridad competente, el tiempo que se utiliza la licencia no se computara para efectos de la antigüedad laboral así como perderá el derecho a aquellas prestaciones que se otorgan a los trabajadores en activo.

Licencia por beca

Cláusula 33. El trabajador que concluya estudios profesionales en esta Universidad, podrá ser objeto de propuesta para realizar estudios de licenciatura y posgrado, y para ello, la Institución se compromete a incluirlo en los programas de formación y superación profesional, que tiene concertados con diversas instituciones, incluyendo también las que organicen las unidades académicas pertenecientes a la UAN.

Becas para estudios de posgrado

Cláusula 34. En el caso de obtener la aceptación para realizar dichos estudios, la Universidad sostendrá a título de beca el salario integrado y prestaciones a que tenga derecho el trabajador; tratándose de estudios de posgrado y que éstos se realicen fuera del estado o del país, su salario será equivalente al tiempo completo del personal

TERNO DE
EXICO

FEDERAL
ELIACIÓN
RO LABORAL

YARIT

Las licencias o permisos con poca total o parcial vigencia a las que también deberán las autoridades de país, se gestionan por el SECE, convirtiéndose por el tiempo que determine el propio Reglamento de la Ley, en licencias en cuenta a cargo del Estado.

RECEIVED

En cumplimiento de las licencias y permisos
consueto para el uso de este tipo de

GO
IV

TEP:

académico o al estipulado para la plaza a que se refiere la cláusula 51 del presente Contrato, independientemente de los beneficios que le pudiera reportar la obtención de beca de cualquier institución. El tiempo que el trabajador dure en sus estudios de posgrado fuera del estado o del país, será computable como tiempo efectivo de trabajo.

Servicio social

Cláusula 35. A solicitud del Sindicato, la Universidad dará preferencia a los trabajadores para que presten su servicio social en programas internos, adecuándoles sus horarios de trabajo de tal manera que no interfieran con aquel. En el caso de que el servicio social haya de prestarse en programas externos, se le otorgará licencia sin goce de salario.

Licencia para elaboración de tesis y examen profesional

Cláusula 36. Los trabajadores que estén en proceso de titulación y que requieran permiso para la elaboración de su tesis, se les concederá hasta 90 días con goce de salario, mediante el compromiso de solicitar su examen profesional en un plazo de 180 días siguientes, de no cumplir con el compromiso anterior deberá devolver a la Universidad las remuneraciones que recibió, en dicho permiso.

Para los trabajadores que opten por otro tipo de titulación, de acuerdo con las Bases Generales de Titulación de Licenciatura Universitaria por Áreas del Conocimiento, aprobado por el Consejo General Universitario, la UAN y el SETUAN acordarán las licencias en cada uno de los casos.

Licencia por ocupar un cargo de elección popular o en la administración pública.

Cláusula 37. La Universidad, concederá a sus trabajadores, licencia sin goce de salario, para ocupar un cargo de elección popular y/o ocupar cargos como funcionarios dentro de las dependencias de Gobiernos Federal, Estatal o Municipal. Esta licencia se otorgará, hasta por el tiempo que dure su gestión, debiendo reincorporarse a su lugar de adscripción una vez concluido dicho encargo, con el reconocimiento de todos sus derechos al momento de su reincorporación.

En caso de prórroga en el cargo, deberá presentar escrito de la entidad gubernamental o poder público en el que ejerce el cargo donde se establezca que sigue ejerciéndolo, para poder continuar con la licencia. El tiempo que se utiliza por la licencia, no se computará para efectos de la antigüedad laboral en la Universidad y perderá el derecho a aquellas prestaciones que se otorgan a los trabajadores en activo.

Licencia y descanso por gravidez

Cláusula 38. Las trabajadoras tendrán derecho a una licencia de 110 días naturales con salario integrado en caso de gravidez, la cual podrá disfrutar 55 días antes de la fecha prevista para el parto, salvo convenio expreso para el período parto.

acuerdo a lo establecido para la zona a que se refiere la cláusula 51 del presente Contrato, independientemente de los beneficios que se pudieran tener en la estación de boca de cualquier instalación. El tiempo que el trabajador dure en sus estudios de posgrado fuera del estado o del país, será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

Beneficio social

Cláusula 55. A solicitud del trabajador la Universidad dará preferencia a los investigadores que presten su servicio social en programas internos, académicos, sus horarios de trabajo de los mismos que no coincidan con aquel. En el caso de que el servicio social haya de prestarse en programas externos, se le otorgará licencia sin goce de salario.

Licencia para elaboración de tesis y examen profesional

Cláusula 56. Los investigadores que estén en proceso de tesis y que tengan permiso para la elaboración de su tesis, se otorgará hasta 90 días con goce de salario, mediante el compromiso de presentar el examen profesional en un plazo de 180 días siguientes, de no cumplir con el mismo, el trabajador deberá devolver a la Universidad las remuneraciones que le correspondan.

Para los investigadores que estén en proceso de tesis, de acuerdo con las Bases Generales de Trabajo de la Universidad, el Comité de Investigación y el Comité de Evaluación de la Universidad acordarán las licencias en cada uno de los casos.

Licencia por ocupar un cargo de elección popular en administraciones públicas

Cláusula 57. La Universidad, de acuerdo a lo establecido en la Ley, otorgará licencia sin goce de salario, para ocupar un cargo de elección popular, dentro de las secretarías de Gobierno Federal, Estatal o Municipal. Esta licencia se otorgará, hasta por el tiempo que dure su gestión, debiendo reincorporarse a su lugar de adscripción una vez concluido dicho periodo, con el reconocimiento de todos sus derechos al momento de su reincorporación.

En caso de promuevan al cargo, el trabajador presentará copia de la orden gubernamental o poder judicial en el que quede el cargo donde se incorporará que sigue correspondiendo para poder continuar con la licencia. El tiempo que se utilice por la licencia, no se computará para efectos de la antigüedad laboral en la Universidad y perderá el derecho a aquellas prestaciones que se otorgan a los investigadores en activo.

Licencia y desahucio por graves

Cláusula 58. Los investigadores tendrán derecho a una licencia de 15 días naturales en caso de graves, la cual podrá extenderse 55 días antes de la reincorporación para el pago, salvo convenio expreso para la reincorporación.

Las trabajadoras que tengan partos prematuros, igualmente tendrán derecho a 110 días de descanso con salario integrado.

Esta licencia se prorrogará por el tiempo necesario en caso de que se vean imposibilitadas para trabajar a consecuencia del parto.

En los tres supuestos anteriores es necesaria la debida certificación del IMSS.

En el período de lactancia, tendrá también derecho a disfrutar de una hora diaria como descanso extraordinario durante un período de seis meses, que se computará a partir de que la trabajadora se reincorpore a su lugar de adscripción, concluida la licencia de incapacidad. Este período podrá ser ampliado por prescripción médica, aun en aquellas dependencias en que actualmente se estuviera ejerciendo un período mayor.

Si por alguna causa, la trabajadora se hubiera visto impedida de disfrutar sus vacaciones durante el período de gravidez, éstas las disfrutará inmediatamente después de que concluya dicho período, pero en este último período no será obligatorio para la Universidad mantener la suplencia.

Durante el embarazo, las trabajadoras no realizarán labores que requieran esfuerzo físico que pudieran ocasionarles algún trastorno a ellas o al producto.

Además, si hubiera justificación médica, podrán programarse descansos dentro de la jornada.

Así mismo, el personal masculino tendrá derecho a cinco días hábiles con goce de sueldo a partir del momento del parto de su cónyuge. La solicitud se realizará a través del sindicato.

Licencias por enfermedad

Cláusula 39. Cuando los trabajadores se encuentren incapacitados para laborar, mediante certificación del IMSS, tendrán derecho a percibir su salario integrado, por parte de la Universidad.

Los suplentes del personal incapacitado, serán propuestos por el SETUAN.

Capítulo V **De la seguridad e higiene en el trabajo**

Cumplimiento de leyes, reglamentos, normas e informes de subcomisiones por centro de trabajo

Cláusula 40. La UAN se obliga a cumplir invariablemente y de inmediato, las medidas que exijan las leyes, reglamentos, normas e informes de seguridad e higiene, concernientes a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como las determinaciones que en lo particular emita la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, para fijar las medidas adecuadas en el uso de maquinaria, instrumentos y material de trabajo en general.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ARIT

ORIGINAL

Las tabulaciones que tengan por fin promover el desarrollo de la industria de la construcción con el fin de mejorar el nivel de vida de la población.

Esta ley se promulga por el Poder Ejecutivo en caso de que se vea imposibilitado para hacerlo a consecuencia de su enfermedad.

En los supuestos anteriores es necesario la debida autorización del INEC.

En el período de vigencia, tendrá también derecho a disfrutar de una hora diaria como descanso extraordinario durante un período de tres meses, que se computará a partir de que la tabulación se realice y en lugar de abstenerse, conculca la ley de la industria. Este período podrá ser ampliado por prescripción médica, sin que aquellas dependencias en que actualmente se realice el estudio en períodos mayores.

Si por alguna causa la tabulación se suspende o intermite, se suspenderá el disfrute de vacaciones durante el período de suspensión, pero las vacaciones inmediatamente después de que concluya dicho período, en este último período no será obligación para la Universidad.

Durante el embargo, las tabulaciones se realizarán en los períodos que se indiquen en el plan de trabajo, pero no se computarán como días hábiles.

Además, si hubiera justificación médica, se suspenderá el disfrute de la jornada.

Así mismo, el personal masculino tendrá derecho a un día de licencia por día de estudio a partir del momento del parto o de la cesárea, en caso de que se realice a través del médico.

Licencias por enfermedad

Artículo 38. Cuando los tabuladores se enfermen o se suspenda el estudio por motivo de fuerza mayor, se suspenderá el disfrute de la jornada de la Universidad.

Los egresados del personal involucrado, serán propuestos por el RETUAN.

Capítulo V

De la seguridad e higiene en el trabajo

Compromiso de la ley, reglamento, normas e informes de las comisiones por centro de trabajo

Artículo 40. La UAN se obliga a cumplir inmediatamente y de inmediato, las medidas que exijan las leyes, reglamentos, normas e informes de seguridad e higiene, y a garantizar la protección de los trabajadores de la industria y a garantizar la seguridad de los trabajadores que en la industria se realice el estudio. La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, por medio de las medidas adecuadas en el caso de emergencia, garantizará la seguridad y material de trabajo en general.



Servicios médicos de urgencia

Cláusula 41. La UAN se obliga a proporcionar servicios médicos de urgencia complementarios todos los días y a todos los trabajadores, a través de la Coordinación de Servicios de Salud, sin que esto sustituya al servicio médico del IMSS. De igual forma deberá tener en todo tiempo las medicinas y útiles indispensables para la atención inmediata de cualquier accidente que sufran los trabajadores durante el ejercicio de sus labores.

Los medicamentos y materiales quirúrgicos que sean necesarios, serán proporcionados bajo la responsabilidad de la Coordinación de Servicios de Salud de la UAN, la cual será encargada de instalar y surtir en cada dependencia el número necesario de botiquines para impartir los primeros auxilios. Así mismo, la propia Coordinación prestará la atención médica y quirúrgica de urgencia que establece el artículo 504 de la Ley Federal del Trabajo.

Para el mejor cumplimiento de estas disposiciones, la UAN y el SETUAN se sujetarán en lo conducente a lo establecido en el Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Reasignación de funciones por incapacidad en el puesto que desempeña

Cláusula 42. En caso de que un trabajador a causa de alguna enfermedad, resulte incapacitado para seguir desempeñando las labores correspondientes a su nombramiento, la UAN previo dictamen sobre el grado de incapacidad que al efecto expida el IMSS y sin perjuicio de lo dispuesto por los ordenamientos legales aplicables, le asignará funciones adecuadas a sus capacidades, en la inteligencia de que el cambio o disminución de funciones de un trabajador incapacitado, no podrá ser alegado por otros para pedir igualdad de condiciones, dado que se trata de casos excepcionales.

Uniformes, útiles, instrumentos y materiales de trabajo

Cláusula 43. La UAN está obligada a proporcionar a los trabajadores, los uniformes, útiles, instrumentos y materiales de trabajo que sean indispensables para la ejecución de sus labores ordinarias. Para el caso de uniformes, la Universidad, por conducto del SETUAN, los proporcionará a cada trabajador, conforme a la tabla siguiente:

Categoría	Personal Femenino	Personal Masculino
Personal administrativo	Apoyo para uniforme en primavera e invierno	
Médico, dentista, médico veterinario, psicólogo, trabajadora social,	Filipina	Filipina

FEDERACIÓN DE
XICO

GERAL
CIÓN
LABORAL

IT

Servicios médicos de urgencia

Cláusula 41. La UAN es obligada a proporcionar servicios médicos de urgencia a todos los habitantes de la zona de la UAN, sin que exista discriminación alguna por razones de raza, color, sexo, edad, estado civil, condición económica o social, o cualquier otra circunstancia. La UAN deberá tener en todo tiempo los recursos humanos, materiales y financieros necesarios para la atención inmediata de cualquier accidente que ocurra en la zona de la UAN, dentro del horario de sus labores.

Los medicamentos y materiales diagnósticos que sean necesarios, serán proporcionados por la UAN, sin que exista discriminación alguna por razones de raza, color, sexo, edad, estado civil, condición económica o social, o cualquier otra circunstancia. La UAN deberá tener en todo tiempo los recursos humanos, materiales y financieros necesarios para la atención inmediata de cualquier accidente que ocurra en la zona de la UAN, dentro del horario de sus labores.

Para el mejor cumplimiento de estas obligaciones, la UAN y el SETUAN se sujetarán en lo concerniente a la atención de emergencias y accidentes, a lo establecido en el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo.

Responsabilidad de funciones

Cláusula 42. En caso de que el personal de la UAN no sea suficiente para atender a los habitantes de la zona de la UAN, la UAN deberá solicitar la ayuda de personal de otras instituciones de la zona, sin que exista discriminación alguna por razones de raza, color, sexo, edad, estado civil, condición económica o social, o cualquier otra circunstancia. La UAN deberá tener en todo tiempo los recursos humanos, materiales y financieros necesarios para la atención inmediata de cualquier accidente que ocurra en la zona de la UAN, dentro del horario de sus labores.

Uniformes, útiles, instrumentos y equipo de trabajo

Cláusula 43. La UAN será obligada a proporcionar a los trabajadores, los uniformes, útiles, instrumentos y equipo de trabajo que sean necesarios para la atención de los habitantes de la zona de la UAN, sin que exista discriminación alguna por razones de raza, color, sexo, edad, estado civil, condición económica o social, o cualquier otra circunstancia. La UAN deberá tener en todo tiempo los recursos humanos, materiales y financieros necesarios para la atención inmediata de cualquier accidente que ocurra en la zona de la UAN, dentro del horario de sus labores.

Categorías	Personal Famenns	Personal Administrativo
Personal Administrativo	Asocio para servicios en el extranjero e Internos	
Médico, dental, médico veterinario, pedólogo, psicólogo, etc.	Figura	Figura



TEPIC, N

laboratorista y auxiliar de clínica		
Enfermera	Uniforme, zapatos, cofia y chaleco	Filipina, zapatos y chaleco
Educadora, asistente educativa	Filipina, pantalón y mandil	Filipina y pantalón
Lavandería, ecónomo y cocinero	Vestido, turbante y zapatos	Pantalón, camisa y zapatos
Personal manual y de campo	Vestido y zapatos	Pantalón, camisa, cachucha, botas de piel, mangas en verano y chamarra en invierno botas de hule

La Universidad entregará estos apoyos en el transcurso del año calendario, conforme al puesto que desempeña cada trabajador.

Defensa en caso de accidentes automovilísticos

Cláusula 44. La universidad otorgará asistencia legal al trabajador que conduzca vehículo oficial de la propia institución y se vea involucrado en algún accidente; independiente a esto, el vehículo involucrado deberá estar asegurado con póliza de cobertura amplia. Por su parte el trabajador deberá estar en el cumplimiento de las responsabilidades ordenadas.

Excepto que el conductor se encuentre en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo el caso de medicamentos que se usen por prescripción médica.

Capítulo VI De la capacitación y adiestramiento

Establecimiento de cursos de capacitación y adiestramiento en el puesto, su obligatoriedad

Cláusula 45. La Universidad con respecto a los trabajadores y sus hijos, se obliga a establecer cursos permanentes y periódicos de capacitación y adiestramiento para los efectos siguientes:

- I. A los integrantes de bolsa de trabajo que aspiren a ingresar a la Institución y que no acrediten la evaluación correspondiente con base a los requisitos establecidos en el Catálogo de Puestos de los Trabajadores Administrativos y

Personal manual y de campo	Vestido y zapatos	Pantalón, camisa de oculto, botas de caña y correa de pulsera	Pantalón, camisa y zapatos	Lavandería, comedor y cocina	Vestido, pantalón y zapatos	Educador, asistente educativo	Pantalón y camisa	Entrenador	Uniforme, zapatos y correa	Asesor de clínica y laboratorio
----------------------------	-------------------	---	----------------------------	------------------------------	-----------------------------	-------------------------------	-------------------	------------	----------------------------	---------------------------------

La Universidad entregará estos artículos al personal en el momento de su ingreso al curso, de acuerdo con el programa de estudios.

Deberá en caso de recibirlos en el momento de su ingreso al curso.

Cláusula 44. La Universidad otorgará un vehículo oficial de la propia institución y se entregará en el momento de su ingreso al curso, de acuerdo con el programa de estudios. Por su parte el trabajador deberá cumplir con las responsabilidades correspondientes.

En caso de que el trabajador se encuentre en el momento de su ingreso al curso, de acuerdo con el programa de estudios, se entregará el vehículo oficial de la propia institución y se entregará en el momento de su ingreso al curso, de acuerdo con el programa de estudios.

Capítulo VI De la capacitación y adiestramiento

Elaboración de cursos de capacitación y adiestramiento en el curso, en el momento de su ingreso al curso.

Cláusula 45. La Universidad con respecto a los trabajadores y sus hijos, se obliga a proporcionar cursos permanentes y periódicos de capacitación y adiestramiento para los trabajadores.

A los integrantes de la Universidad que se encuentren en el momento de su ingreso al curso, de acuerdo con el programa de estudios, se entregará el vehículo oficial de la propia institución y se entregará en el momento de su ingreso al curso, de acuerdo con el programa de estudios.



Manuales, podrán asistir a cursos de capacitación y adiestramiento en la medida que se convoque, en un número no mayor al 10% del cupo del grupo. En este caso, la aprobación del curso no implica necesariamente su contratación.

- II. A trabajadores, que en su puesto les permita el mejor desempeño de este. Para cumplir dicha finalidad, la Universidad proporcionará los recursos necesarios para la realización y apoyo de los diferentes cursos de capacitación y adiestramiento, a través de la Dirección de Nómina y Recursos Humanos dependiente de la Secretaría de Administración.

Lineamientos para cursos de capacitación y adiestramiento

Cláusula 46. Para un puesto determinado del Catálogo de Puestos de los Trabajadores Administrativos y Manuales, los cursos de capacitación y adiestramiento, estarán sustentados en los lineamientos siguientes:

- I. Disposiciones normativas en:
- a) La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 123, apartado "A";
 - b) Ley Federal del Trabajo;
 - c) La Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
 - d) El presente Contrato y la legislación universitaria aplicable;
 - e) El Reglamento de Funcionamiento de la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento, y
 - f) Las disposiciones que se establezcan en el futuro en materia de capacitación y adiestramiento, en el marco jurídico señalado en los incisos anteriores.
- II. Deberán impartirse al trabajador, durante las horas de su jornada de trabajo, salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, la Universidad y el Sindicato convengan en que podrán impartirse de otra manera, así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la materia de la contratación colectiva, en cuyo supuesto, se realizará fuera de la jornada de trabajo;
- III. Cumplir con lo previsto en los artículos 153a al 153x de la Ley Federal del Trabajo;
- IV. A partir de los perfiles ocupacionales, del Catálogo de Puestos de los Trabajadores Administrativos y Manuales y la detección de necesidades de la Institución;
- V. Modalidad de los cursos:
- a) En cuanto a su periodicidad: Permanentes, eventuales y especiales;

Manuales podrán asistir a cursos de capacitación y adiestramiento en la medida que se convenga, en un número no mayor al 10% del cupo del grupo. En este caso, la capacitación del curso no implicará necesariamente su cancelación.

A los trabajadores que en su puesto las tareas el mejor desempeño de este. Para cumplir dicho fin, la Universidad organizará los recursos necesarios para la realización y apoyo de los diferentes cursos de capacitación y adiestramiento a través de la Dirección de Nómina y Recursos Humanos dependiente de la Secretaría de Administración.

Lineamientos para cursos de capacitación y adiestramiento

Cláusula 46. Para un puesto determinado del Catálogo de Puestos de las Dependencias Administrativas y Manuales, los cursos de capacitación y adiestramiento estarán sujetos a los lineamientos siguientes:

I. Disposiciones normativas en:

- a) La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 123, apartado "A".
- b) Ley Federal del Trabajo.
- c) La Secretaría del Trabajo.
- d) El presente Contrato y la Ley Federal del Trabajo.
- e) El Reglamento de Funcionarios de la Universidad y el Reglamento de Capacitación y Adiestramiento.
- f) Las disposiciones que se establezcan en el futuro en materia de capacitación y adiestramiento en las dependencias de la Universidad.

Deberán impartirse al trabajador durante su jornada de trabajo, salvo que, acordado a la instancia de las partes, la Universidad y el Sindicato convengan en que podrán impartirse en otro horario, tal como en el caso en que el trabajador desempeñe actividades en una actividad distinta a la materia de la contratación colectiva, en cuyo supuesto, se realizará fuera de la jornada de trabajo.

Contar con lo previsto en los artículos 1524 al 1526 de la Ley Federal del Trabajo.

A partir de las partes organizadoras, del Catálogo de Puestos de las Dependencias Administrativas y Manuales y la selección de necesidades de la institución.

Modalidad de los cursos:

a) En cuanto a su periodicidad: Permanentes, eventuales y especiales.



- b) En cuanto a su contenido: Técnicos, conceptuales y de interrelación;
 - c) En cuanto a su necesidad: Urgentes, necesarios y convenientes;
 - d) En cuanto a destinatarios: De capacitación, de adiestramiento, actualización y perfeccionamiento, y
 - e) En cuanto a su amplitud: Generales, especializados y específicos.
- VI. Los cursos de capacitación y adiestramiento para los puestos administrativos y manuales, tendrán como propósitos los siguientes:
- a) Coadyuvar a la prevención de riesgos y accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales;
 - b) Mejorar el funcionamiento y servicios institucionales;
 - c) Mejorar la calidad y productividad del trabajo;
 - d) Incrementar la preparación laboral y la formación profesional de los trabajadores;
 - e) Alentar el esfuerzo, el sentido de la responsabilidad y la dedicación de los trabajadores, en el cumplimiento de sus labores, y
 - f) Elevar el nivel general de los trabajadores.

Para las acciones antes descritas se estará a lo pactado bilateralmente.

Capítulo VII

De las obligaciones y prohibiciones a los trabajadores

Obligaciones

Cláusula 47. Son obligaciones de los trabajadores, las siguientes:

- I. Desempeñar el servicio bajo la dirección de los representantes de la Universidad, estando subordinados al jefe de la dependencia de su adscripción, en lo concerniente al trabajo contratado;
- II. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiado en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- III. Observar buenas costumbres durante la prestación del servicio;
- IV. Cumplir con las obligaciones que le imponga el Reglamento Interior de Trabajo que se convenga entre las partes;

EXHIBITO

FEDERAL
UNIÓN
O LABORAL

- b) En cuanto a su contenido: técnicas, conceptos y de información.
 - c) En cuanto a su necesidad: ligeros, necesarios y convenientes.
 - d) En cuanto a los destinatarios: La capacitación de administrativos y de personal de apoyo.
 - e) En cuanto a su ejecución: Cursos, actividades y ejercicios.
- VI. Los cursos de capacitación y perfeccionamiento para los puestos administrativos y técnicos, tendrán como propósitos los siguientes:
- a) Contribuir a la preparación de los recursos humanos de la entidad y de las entidades adscritas.
 - b) Mejorar el funcionamiento y la calidad de los servicios.
 - c) Mejorar la calidad y productividad de los recursos humanos.
 - d) Incrementar la productividad y la calidad de los servicios.
 - e) Alentar el espíritu de iniciativa, creatividad y la dedicación de los recursos humanos.
 - f) Elevar el nivel general de los recursos humanos.

Para las acciones antes descritas se creará un Comité de Capacitación y Perfeccionamiento, el cual tendrá a su cargo la coordinación y ejecución de las actividades de capacitación y perfeccionamiento de los recursos humanos de la entidad y de las entidades adscritas.

Conclusiones

Cláusula 47. Son obligaciones de las partes las siguientes:

- I. Garantizar el servicio de la dirección de los representantes de la Universidad, en el ámbito de su competencia, de acuerdo a lo establecido en el presente convenio.
- II. Ejecutar el trabajo con la máxima calidad y dentro del tiempo establecido en la forma y lugar convenidos.

Quedan firmados en testimonio de lo anterior, en la ciudad de Lima, a los 15 días del mes de mayo del 2004, en presencia de los señores:



GOB
MI



TEPIC. I

- V. Guardar reserva en los asuntos de que tenga conocimiento, con motivo del trabajo desempeñado, cuya divulgación cause perjuicio a la Universidad;
- VI. Comunicar al representante de la UAN dentro de su dependencia, las deficiencias que se adviertan, a fin de evitar daños y perjuicios a los intereses de la Universidad y vida de sus compañeros de trabajo;
- VII. Asistir puntualmente a sus labores, exceptuando los casos justificados;
- VIII. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el Reglamento Interior de Trabajo y demás normas que al respecto rijan en la Universidad, para comprobar que no padece alguna incapacidad o enfermedad contagiosa o incurable, conforme a la opinión de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene;
- IX. Prestar auxilio durante la jornada de trabajo, cuando por siniestro o riesgo peligren las personas o bienes de la Universidad, siempre y cuando no pongan en peligro su vida;
- X. Restituir los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos que se le hayan proporcionado para el desempeño del trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origina el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, y
- XI. Proporcionar los datos relativos a la relación de trabajo que le sean requeridos por la Dirección de Nómina y Recursos Humanos, para que ésta integre el expediente respectivo.

Prohibiciones

Cláusula 48. Está prohibido a los trabajadores, lo siguiente:

- I. Usar los útiles y herramientas suministrados por la UAN para objeto distinto de aquel a que están destinados; salvo que medie permiso del jefe inmediato o de quien tenga facultades delegadas para el efecto;
- II. Sustraer de la oficina, taller o establecimiento de la UAN, útiles de trabajo, instrumentos o materiales sin el permiso correspondiente;
- III. Laborar en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en este último caso medie prescripción expedida por el IMSS;
- IV. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija y se convengan con el Sindicato. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzo cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;
- V. Faltar a su trabajo sin causa justificada o sin permiso del jefe inmediato, y

ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

FEDERAL
NACIONAL
LABORAL

HT

- V. Guardar reserva en los sumarios de los hechos conocidos con motivo del trabajo desempeñado, cuya divulgación cause perjuicio a la Universidad.
- VI. Comunicar el representante de la UAN dentro de su dependencia, las faltas que se cometan a fin de evitar sanciones y perjuicios a los intereses de la Universidad y vida de sus componentes de trabajo.
- VII. Acudir puntualmente a sus labores, excepto en los casos justificados.
- VIII. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el Reglamento Interior de Trabajo y demás normas que al respecto rijan en la Universidad, para comprobar que no padecen alguna enfermedad contagiosa o infecciosa, conforme a la opinión de la Comisión Médica de Seguridad e Higiene.
- IX. Prestar auxilio durante el periodo de trabajo, cuando por siniestro o riesgo pongan las personas a quienes presta la Universidad, su vida y cuando no pongan en peligro su vida.
- X. Resguardar los materiales no usados, evitar en buen estado los instrumentos que se le hayan proporcionado, el desarrollo del trabajo, no siendo responsables por el uso de estos objetos, ni del acortado por caso fortuito.
- XI. Proporcionar los datos necesarios para el trabajo que le sean requeridos por la Dirección de Planeación y Estadística, para que ésta informe al expediente respectivo.

Prohibiciones

- Cláusula 48.** Está prohibido a los trabajadores:
- I. Usar los días y horas de descanso para actividades ajenas al trabajo, tales como ir a comprar, ir a la casa, ir a la escuela, etc.
 - II. Guardar de la oficina, taller o establecimiento de la UAN, útiles de trabajo, instrumentos y materiales sin el permiso correspondiente.
 - III. Laborear en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga, salvo que en este último caso exista prescripción expresa por el médico.
 - IV. Faltar sin causa justificada a cualquier clase durante los horas de trabajo, salvo que la naturaleza de este lo exija y se convenga con el Sindicato. Se exceptúan de esta disposición las faltas y horas de trabajo que formen parte de las actividades o útiles propios del trabajo.
 - V. Faltar a cualquier clase de trabajo sin permiso del jefe inmediato, y



GOE
M



TEPIC

- VI. Hacer rifas o ventas de objetos o mercancías, durante su jornada y en el centro de trabajo.

Capítulo VIII De las condiciones generales de trabajo

Bases del Reglamento Interior de Trabajo

Cláusula 49. Las condiciones generales de trabajo obligatorias para la UAN y sus trabajadores, se fijarán en el Reglamento Interior de Trabajo que convendrán la Institución y el Sindicato de acuerdo con las bases siguientes:

- I. La Universidad y el Sindicato, formularán las reglas necesarias para la ejecución y el desarrollo del trabajo, sin afectar los derechos de los trabajadores;
- II. La definición y clasificación del personal, se hará atendiendo a las ramas en que se divide el trabajo administrativo, fijándose la distribución de labores, para cada categoría;
- III. Las categorías y salarios de los trabajadores de base, serán agrupadas por ramas y especialidades y se contendrán en el tabulador respectivo. No se podrán suprimir categorías, puestos y niveles, ni disminuir el número de plazas en general o el monto de los salarios que aparezcan en los tabuladores. Los casos que ameriten consideración especial serán discutidos y convenidos por las partes;
- IV. Establecerá los requisitos para conceder permisos por motivos personales con goce total o parcial de salario, o sin éste;
- V. Establecerá las normas para el otorgamiento de accesorios al salario;
- VI. Determinará la forma en que los trabajadores disfrutarán de las vacaciones convenidas;
- VII. Establecerá las reglas para el pago de los salarios de los trabajadores;
- VIII. Establecerá las bases para cubrir el aguinaldo anual a que tienen derecho los trabajadores, así como los trámites para hacer efectivos los beneficios otorgados a los deudos del trabajador fallecido;
- IX. Establecerá dentro de la jornada de trabajo, los horarios a que se sujetarán los trabajadores, observando su derecho a los períodos para descansar y/o tomar alimentos;
- X. Establecerá las normas de control de asistencia;
- XI. Establecerá las bases necesarias para que las labores se realicen con la eficiencia debida;

VI. Hacer neta o ventar de objetos o mercancías durante su jornada y en el caso de trabajo.

Capítulo VIII
De las condiciones generales de trabajo

Artículo 48. Del Reglamento Interior de Trabajo

El Reglamento Interior de Trabajo es el conjunto de disposiciones que rigen la vida de la empresa y el cumplimiento de sus obligaciones para la UAT y sus trabajadores, se rigen en el Reglamento Interior de Trabajo que convenga a la institución y el Sindicato de acuerdo con las leyes siguientes:

I. La Universidad y el Sindicato, formularán las reglas necesarias para la ejecución y el cumplimiento del trabajo, sin afectar los derechos de los trabajadores.

II. La división y clasificación del personal, se hará atendiendo a las tareas en que se divide el trabajo administrativo, técnico y de distribución de labores, para cada categoría.

III. Las categorías y salarios de los trabajadores se base, serán asignados por normas y especificaciones y se conforma el escalafón respectivo. No se podrán superar categorías, pero se podrán variar el número de plazas en general o el monto de los salarios en los escalafones. Los casos que ameriten consideración especial, serán decididos y convenidos por las partes.

IV. Establecerá los requisitos para el ingreso y la permanencia en el servicio, de acuerdo a las necesidades de la institución.

V. Establecerá las normas para el cumplimiento de las obligaciones de los trabajadores.

VI. Establecerá la forma en que se otorgarán las vacaciones.

VII. Establecerá las reglas para el cumplimiento de los trabajadores.

VIII. Establecerá las bases para el otorgamiento de los premios y el otorgamiento de los salarios para los trabajadores que hayan dado origen a los salarios del trabajador.

IX. Establecerá dentro de la jornada de trabajo, los horarios a que se sujetarán los trabajadores, observando el derecho a los períodos para descansar y los tiempos de descanso.

X. Establecerá las normas de control de asistencia.

XI. Establecerá las bases necesarias para que los trabajadores se relacionen con la institución de acuerdo.



TEPIC

- XII. Establecerá las normas para la realización de exámenes médicos a los trabajadores, los que se practicarán una vez al año cuando menos, informando a los mismos, el resultado de tales exámenes;
- XIII. Determinará las bases para el funcionamiento de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, que funcionará de acuerdo con el Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo, independientemente de su propio reglamento;
- XIV. Establecerá las bases para el cumplimiento del Reglamento de Seguridad e Higiene;
- XV. Establecerá las sanciones y medidas disciplinarias que se puedan imponer a los trabajadores y fijará las causas que sean motivo de aplicación de dichas sanciones así como el procedimiento para aplicarlas;
- XVI. Establecerá los trámites y requisitos que deban llenarse para que los trabajadores perciban las prestaciones a que tienen derecho en los casos de incapacidad por enfermedad profesional o no profesional, observando en lo aplicable la Ley del IMSS así como los relativos al Reglamento de Operación del Régimen de Pensiones de los Trabajadores al Servicio de la UAN;
- XVII. Establecerá los casos en que los trabajadores se hagan acreedores a recompensas y estímulos por méritos en el servicio;
- XVIII. Establecerá todas las demás bases que se consideren necesarias y sean acordes con este Contrato Colectivo, con la Ley Federal del Trabajo y con los usos y costumbres;
- XIX. En los términos del artículo 132 fracción VI de la Ley Federal del Trabajo, la UAN se obliga a tratar respetuosamente a los trabajadores guardándoles la debida consideración y absteniéndose de mal trato de palabra o de obra, y
- XX. El Reglamento Interior de Trabajo podrá revisarse a petición de cualquiera de las partes, la UAN o el SETUAN.

Servicio universitario administrativo de carrera

Cláusula 50. Con el objeto de reconocer y aprovechar los conocimientos y habilidades de sus trabajadores y profesionalizar la actividad administrativa y manual, la Universidad y el SETUAN convienen en crear el puesto de servicio universitario administrativo de carrera.

Para la ocupación de dichas plazas se hará conforme a lo dispuesto en el reglamento respectivo.

Plaza de profesional en el área académica-administrativa

Cláusula 51. La Universidad y el SETUAN convienen en crear plazas de profesional en el área académica-administrativa con las que cuenta la Institución. Dichas áreas

BIBLIOTECA
EXC

RO FEDERAL
INCLUSIÓN
ISTRO LABORAL

AYARIT

XII. Establecer las normas para la realización de exámenes médicos a los trabajadores, los que se practicarán una vez al año cuando menor, informando a los mismos, el resultado de tales exámenes.

XIII. Determinar las bases para el funcionamiento de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene que funcionará de acuerdo con el Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo, independientemente de su propio reglamento.

XIV. Establecer las bases para el cumplimiento del Reglamento de Seguridad e Higiene.

XV. Establecer las sanciones y medidas disciplinarias que se puedan imponer a los trabajadores y fijar las causas que motiven la aplicación de dichas sanciones así como el procedimiento para aplicarlas.

XVI. Establecer los trámites y requisitos que deben llenarse para que los trabajadores perciban las prestaciones que les corresponden en los casos de incapacitación por enfermedad profesional, observando en la aplicación la Ley del ISSA así como el Reglamento de Operación del Régimen de Pensiones de los Trabajadores de la UAN.

XVII. Establecer los casos en que los trabajadores tengan derecho a reincorporación y estimar los méritos para ello.

XVIII. Establecer todas las demás disposiciones que sean necesarias y sean acordes con este Contrato Colectivo, la Ley Federal del Trabajo y con las leyes y costumbres.

XIX. En los términos del artículo 155 de la Ley del Trabajo, la UAN se obliga a pagar indemnización a los trabajadores en los casos de despido injustificado y extinción de contrato.

XX. El Reglamento Interior de Trabajo podrá revisarse a petición de cualquiera de las partes, la UAN o el SETUAN.

Servicio administrativo y administrativo de carrera

Cláusula 50. Con el objeto de reconocer y promover los conocimientos y habilidades de sus trabajadores y profesionalizar la actividad administrativa y manual, la Universidad y el SETUAN convienen en crear el puesto de servicio administrativo de carrera.

Para la ocupación de dichos puestos se hará conforme a lo dispuesto en el reglamento respectivo.

Plaza de profesional en áreas académicas-administrativas

Cláusula 51. La Universidad y el SETUAN convienen en crear plazas de profesional en el área académica-administrativa con las que cuente la institución. Dichas plazas



comprenden los espacios en los que por la característica del trabajo, se equipara el desempeño profesional del personal de ambos sectores.

Las jornadas y salarios establecidos en los contratos colectivos de trabajo, de los sindicatos docente y administrativo de esta Institución, serán equiparables para quienes se hagan acreedores a dichas plazas.

La Universidad es la única facultada para la autorización y asignación de las áreas en las que se ejercerán dichas plazas, y éstas tendrán que ser a solicitud expresa del SETUAN.

Título Cuarto Salario y prestaciones

Capítulo I Del salario

Igualdad de labores y forma de pago

Cláusula 52. En virtud de que los salarios se establecen en el tabulador respectivo consignado en el Reglamento Interior de Trabajo para los puestos o categorías y no para las personas, se observará el principio de que a todo trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, corresponderá un salario igual que no podrá ser reducido ni modificado por razones de edad o sexo.

La Comisión Mixta de Evaluación y Estímulos, será la encargada de resolver los problemas que se presenten respecto a la igualdad de labores. Los salarios de todos los trabajadores serán uniformes para cada nivel o categoría, y estarán establecidos en el tabulador respectivo.

Los pagos de salarios se harán por quincena, los días 15 y último de cada mes, mediante transferencia bancaria para aquellos trabajadores que cuenten con su tarjeta de pago, proporcionada por la Universidad, o mediante cheque bancario en tanto se le proporcione su tarjeta de pago. El pago se hará oportunamente de manera que los trabajadores estén en condiciones de recibir su salario el mismo día de pago. Cuando los días de pago correspondan a un día inhábil, se pagará el día hábil anterior.

Para que no sea violado el principio de igualdad salarial, se conviene que no existen más diferencias que las derivadas de la antigüedad, créditos por capacitación, créditos académicos e importancia o grado de actividad administrativa o manual del trabajador.

Aumento por decreto de la Federación

Cláusula 53. La Universidad se obliga a incrementar los sueldos consignados en el tabulador anexo del presente Contrato Colectivo, con los aumentos que decreta el gobierno federal o cualquier otra autoridad competente, con respecto a la educación superior, independientemente de las negociaciones contractuales.

DL
MEXICO
CENTRO FEDERAL
CONCILIACIÓN
REGISTRO LABORAL

NACIONAL

comprender los espacios en los que por las características del trabajo, se requiere el desempeño profesional del personal de estas secciones.

Las jornadas y salarios establecidos en los contratos colectivos de trabajo, en los sindicatos docentes y administrativos de esta institución, serán aplicables para quienes se hagan acreedores a dichos pagos.

La Universidad es la única facultada para la autorización y asignación de las áreas en las que se ejercen dichas plazas, y éstas, tendrán que ser a solicitud expresa del SETUAM.

Título Cuarto
Séptimo y penúltimo

Capítulo I
Del salario

Igualdad de labores y forma de pago

Cláusula 82. En virtud de que los salarios se pagan en la forma de pago establecida en el Reglamento de Salarios, los puestos o categorías y no para las personas, se observará el principio de igualdad de salarios, desmenuzando en puesto, jornada y condiciones de trabajo, correspondientes a un mismo nivel, que no podrá ser menor al de los anteriores.

La Comisión Mixta de Evaluación de Salarios, deberá resolver los problemas que se presenten respecto a los salarios de los docentes, los investigadores y los administrativos, y estarán establecidos en el Reglamento de Salarios.

Los pagos de salarios se harán por mes y al final de cada mes, mediante transferencia bancaria para quienes cuenten con su tarjeta de pago, proporcionalmente por la Universidad, en tanto se le proporcione su parte de pago. El pago será proporcionalmente de manera que los investigadores estén en condiciones de recibir el mismo día de pago. Cuando los días de pago correspondan a un día hábil, se pagará el día hábil anterior.

Para que no sea violado el principio de igualdad salarial, se convendrá que no existan más diferencias que las derivadas de la antigüedad, medidas por capacitación, méritos académicos e importancia o grado de actividad administrativa o manual del investigador.

Aumento por grado de la formación

Cláusula 83. La Universidad se obliga a incrementar los salarios consignados en el Reglamento de Salarios del personal docente y administrativo que decida el gobierno federal o cualquier otra autoridad competente, con respecto a la educación superior, independientemente de las negociaciones colectivas.



Para cumplir este compromiso, la Universidad gestionará las partidas financieras presupuestarias necesarias, ante las autoridades educativas hacendarias o del gobierno estatal.

Irrenunciabilidad del salario

Cláusula 54. En ningún caso y por ningún concepto, podrá disminuirse el salario, las prestaciones y accesorios en perjuicio del trabajador.

Retenciones, descuentos o deducciones al salario

Cláusula 55. Podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores, sólo en los casos siguientes:

- I. Cuando el trabajador contraiga deudas con la Universidad por concepto de anticipo de sueldo o préstamos;
- II. Por concepto de cuotas sindicales ordinarias, desde la fecha de ingreso al Sindicato y extraordinarias cuando lo decrete el propio Sindicato;
- III. Por aportaciones a cooperativas, cuando así lo convenga el Sindicato;
- IV. Para el fondo de ahorro;
Las partes acuerdan que esta fracción en correlación con la cláusula 84, queda suspendida a partir del presente contrato, en cumplimiento con lo dispuesto en el convenio de apoyo financiero de recursos públicos federales y estatales extraordinarios no regularizables, suscrito entre la Universidad Autónoma de Nayarit, el Gobierno del Estado Libre y Soberano de Nayarit y el Gobierno Federal, por conducto de la Secretaría de Educación Pública de fecha 20 de diciembre de 2022.
- V. Cuando se trate de descuentos ordenados por la autoridad judicial competente, para cubrir alimentos que fueran exigidos al trabajador;
- VI. Para cubrir las cantidades que por error hayan sido pagadas en exceso;
- VII. Por retención del impuesto sobre la renta (ISR);
- VIII. Por descuentos de crédito del INFONAVIT;
- IX. Por descuentos de crédito de FONACOT;
- X. Para el fondo de préstamos;
- XI. Para aportaciones al Fondo de Pensiones y Jubilaciones de los Trabajadores al Servicio de la UAN;
- XII. Por cuota obrera del IMSS, y
- XIII. Por concepto de mutualidad.

OFICINA
1-1-21

INTRO FEDERAT
CONCILIO
REGISTRO LABORAL

NAYARIT

- DECLARACIÓN**

UNIVERSITY OF CALIFORNIA

Todos los trabajadores deberán conservar en su pago quincenal un saldo del 30% de salario.

La UAN se obliga a registrar en el talón del recibo de pago de cada trabajador sindicalizado, el concepto o conceptos por los cuales se les practican los descuentos.

Inafectabilidad y pago de salarios por ascenso escalafonario

Cláusula 56. El trabajador percibirá su salario a partir de la fecha en que de acuerdo con el dictamen deba tomar posesión del puesto; si por causas no imputables al trabajador, éste no tomara posesión, igualmente sus salarios le serán cubiertos a partir de la fecha en que debió tomar posesión.

En ningún caso, los ascensos que los trabajadores obtengan con motivo de los movimientos escalafonarios repercutirán en detrimento de su salario.

En caso de empate en el dictamen, la Universidad otorgará un incremento en sus percepciones.

Pago de días por ajuste de calendario

Cláusula 57. La UAN conviene en efectuar un ajuste a favor de los trabajadores en su salario, en lo que va al importe de cinco días que resultan en el año y seis días en los casos de años bisiestos, de la acumulación por diferencias del número de días de calendario, tomando en consideración que se les paga en forma mensual, el pago de estos días se hará anualmente junto con el pago de la quincena con que se cubra el primer período de vacaciones.

Incremento salarial

Cláusula 58. La Universidad incrementará los salarios por cuota diaria en jornada ordinaria de 8 horas o 40 a la semana, a partir del 1° de enero de 2022, en 3.5% directo a cada uno de los niveles salariales para quedar como sigue:

NIVEL SALARIAL	NIVELES SALARIALES VIGENTES PARA EL AÑO 2022
NIVEL I	\$ 9,576.83
NIVEL II	\$ 9,865.06
NIVEL III	\$ 10,362.54
NIVEL IV	\$ 11,331.28
NIVEL V	\$ 12,195.32
NIVEL VI	\$ 12,519.75
NIVEL VII	\$ 13,685.41

BIERNO DE
EXICO

IO FEDERAL
NCILIACIÓN
ISTRO LABORAL

AYARIT

CENTRO
LE COME
A REGISTRO

TEPI 3, NA'

NIVEL VIII	\$	15,323.53
NIVEL IX	\$	16,959.28
NIVEL X	\$	18,724.91
NIVEL XI	\$	19,583.28
NIVEL XII	\$	22,475.56

Estos niveles salariales guardarán relación con las ramas consignadas en el tabulador de puestos y salarios descritos en el Anexo I de este Contrato y convenios complementarios que se acuerden entre la Universidad y el Sindicato.

Apoyo a la calidad y eficiencia en el trabajo

Cláusula 59. Con el objeto de poder cumplir con el programa de reordenamiento a los tabuladores, la Universidad otorgará el aumento del monto total del salario base del personal administrativo y manual, por el concepto de calidad y eficiencia en el trabajo, de acuerdo con la tabla siguiente:

Nivel salarial	Calidad y eficiencia
I	5%
II	
III	
IV	
V	4.50%
VI	
VII	
VIII	4%
IX	
X	
XI	3.50%
XII	

ERNO I
XICO

FEDERAL
LIACIÓN
IO LABORAL

ARIT

NIVEL VII	2	18,302.63
NIVEL IX	3	18,990.28
NIVEL X	4	19,724.81
NIVEL XI	5	19,993.28
NIVEL XII	6	20,474.81

Estos niveles se establecen para determinar el nivel de las tareas conexas en el laboratorio de puntos y calificación de los en el Anexo I de este Contrato y convenios complementarios que se acuerden entre la Universidad y el Sindicato.

ANEXO 2: LA CALIDAD Y EFICIENCIA EN EL TRABAJO

Cláusula 58. Con el objeto de poder cumplir con el programa de mejoramiento e los laboratorios, la Universidad otorgará al personal del nivel total del salario base del personal administrativo y manual, por el concepto de calidad y eficiencia en el trabajo, de acuerdo con la escala siguiente:

ANEXO 2

Nivel	Calificación
I	
II	
III	
IV	
V	
VI	
VII	
VIII	
IX	182
X	2,304



TEPIC

UNED

UNED

UNED

Revisión y actualización permanente del Catálogo de Puestos de los Trabajadores Administrativos y Manuales

Cláusula 60. Como parte del proceso de actualización permanente del Catálogo de Puestos de los Trabajadores Administrativos y Manuales, la Comisión Mixta de Evaluación y Estímulos analizará y discutirá de inmediato, la necesidad de diversificar los puestos pactados que requieran de alguna adecuación o creación de nuevos puestos en atención a las necesidades de servicio y a la disponibilidad presupuestaria de la Universidad.

La UAN y el SETUAN convienen en ubicar en su caso, a los trabajadores cuando proceda, dando prioridad a la lista presentada por el SETUAN para la integración de la agenda de trabajo respectiva.

Pago por jornada extraordinaria

Cláusula 61. El trabajo extraordinario que realice el personal de la Institución se pagará a razón de salario doble, cuando dicho trabajo exceda de tres horas diarias o de nueve a la semana, se pagará a razón de salario triple.

Al personal femenino que trabaje tiempo extraordinario se le retribuirá a razón de salario triple desde el primer momento.

Estos pagos se harán a más tardar en un plazo de tres quincenas siguientes a partir de que se hayan devengado. Cuando el pago no se haga en este plazo, la Dirección de Nómina y Recursos Humanos entregará al trabajador un contra recibo que contenga los datos pertinentes para que se le pague invariablemente dentro de los 30 días siguientes a su emisión.

Prima dominical

Cláusula 62. El trabajo que se realice en domingo será compensado con una prima adicional del 75% del salario del día laborado; para los casos especiales se remitirá al reglamento respectivo.

Pago por trabajo en días de descanso

Cláusula 63. Cuando a solicitud de la UAN, un trabajador preste sus servicios en días de descanso semanal o en días festivos de descanso obligatorio, el trabajador independientemente del salario que le corresponda por el descanso, percibirá un salario doble por el servicio prestado. Estos servicios le serán pagados al trabajador y no serán compensados con tiempo.

Estos pagos se harán a más tardar en un plazo de tres quincenas siguientes a partir de que se hayan devengado. Cuando el pago no se haga en este plazo, la Dirección de Nómina y Recursos Humanos entregará al trabajador un contra recibo que contenga los datos pertinentes para que se le pague invariablemente dentro de los 30 días siguientes a su emisión.

Revisión y actualización permanente del Catálogo de Puestos de los Trabajadores Administrativos y Manuales

Cláusula 60. Como parte del proceso de actualización permanente del Catálogo de Puestos de los Trabajadores Administrativos y Manuales, la Comisión Mixta de Evaluación y Estudios deberá y deberá de inmediato, la necesidad de desarrollar los puestos nuevos que requieren de alguna adecuación o creación de nuevos puestos en atención a las necesidades de servicio y a la disponibilidad presupuestaria de la Universidad.

La UAN y el SETUAN convienen en acordar en un caso, a los trabajadores cuando proceda, dando prioridad a la alta prestación por el SETUAN para la integración de la agenda de trabajo respectiva.

Pagos por jornadas extraordinarias

Cláusula 61. El trabajo extraordinario que realice el personal de la institución se pagará a razón de salario doble, cuando sea de hasta tres horas diarias y de nuevo a la semana, se pagará a razón de

Al personal femenino que trabaje tiempo completo se le otorgará un subsidio a razón de salario triple desde el primer momento.

Estos pagos se harán a más tardar en un plazo de diez días hábiles siguientes a partir de que se hayan devengado. Cuando el pago de los salarios sea a cargo de la Dirección de Nómina y Recursos Humanos deberá ser en un plazo de cinco días hábiles que contenga los datos pertinentes para que se le pague a los trabajadores dentro de los 30 días siguientes a su emisión.

Primas dominicales

Cláusula 62. El trabajo que se realice en domingo o festivo se pagará a razón de salario triple, cuando el pago sea a cargo de la Dirección de Nómina y Recursos Humanos, para los casos expresados se remitirá al reglamento respectivo.

Pagos por trabajo en días de descanso

Cláusula 63. Cuando se solicite a los trabajadores de la UAN, un trabajador, para que realice servicios en días de descanso, deberá ser en días hábiles de descanso, otorgando al trabajador independiente del salario que le corresponde por el descanso, percibir un salario doble por el servicio prestado. Estos servicios se serán pagados al trabajador y no serán compensados con tiempo.

Estos pagos se harán a más tardar en un plazo de diez días hábiles siguientes a partir de que se hayan devengado. Cuando el pago no se haga en este plazo, la Dirección de Nómina y Recursos Humanos entregará el subsidio en un plazo de cinco días que contenga los datos pertinentes para que se le pague a los trabajadores dentro de los 30 días siguientes a su emisión.

PROHIBIDO



TEPIC, NAYAGUAN

Para los trabajadores que laboren de conformidad con la Cláusula 25, fracción III, inciso b) de este Contrato, la Universidad otorgará una prima de \$300.00 (Trescientos pesos 00/100 M. N.) por día festivo laborado específicamente.

Pago de viáticos

Cláusula 64. Cuando el trabajador sea comisionado y deba trasladarse fuera de la población en donde está ubicado su centro de trabajo para cumplir instrucciones ordenadas por escrito de su jefe inmediato, la Universidad otorgará viáticos equivalentes a día y medio de salario diario cuando sea dentro de los límites del estado y tres días de salario diario si es fuera de la entidad. Lo anterior es independiente de los acuerdos que pacten la Universidad y el Sindicato.

Esta prestación se calculará con base en el nivel salarial III de la cláusula 58 de este Contrato; además surtirá efectos siempre y cuando la comisión exceda en tres horas la jornada de trabajo.

Bono de previsión social de vida cara

Cláusula 65. Para efectos de definición de los tres aspectos que abarca esta cláusula, se ha convenido que la Comisión de Evaluación y Estímulos se remita al Reglamento Interior de Trabajo, en cuanto a normar en qué conceptos queda cada una de las unidades académicas que se mencionan a continuación:

En tanto se define lo anterior, esta cláusula considera:

- I. Zona insalubre;
- II. Apoyo para transporte, y
- III. Zona de vida cara.

Para esta ocasión se conviene aportar un apoyo mensual para cada trabajador en las unidades académicas siguientes:

Unidad Académica	Cantidad
Unidad Académica de Agricultura	\$800.00 (Ochocientos pesos 00/100 M.N.)
Escuela Nacional de Ingeniería Pesquera.	\$800.00 (Ochocientos pesos 00/100 M.N.)
Unidad Académica de Bahía de Banderas	\$800.00 (Ochocientos pesos 00/100 M.N.)
Unidad Académica del Norte del estado de Nayarit	\$325.00 (Trescientos veinticinco pesos 00/100 M.N.)
Unidad Académica de Ahuacatlán	\$325.00 (Trescientos veinticinco pesos 00/100 M.N.)

For sale position as company officer in the United States

Unidad Académica de Ixtlán del Río	\$325.00 (Trescientos veinticinco pesos 00/100 M.N.)
Unidad Académica de Medicina Veterinaria y Zootecnia	\$525.00 (Quinientos veinticinco pesos 00/100 M.N.)
Preparatoria 2 de Santiago Ixcuintla	\$325.00 (Trescientos veinticinco pesos 00/100 M.N.)
Preparatoria 3 de Acaponeta	\$325.00 (Trescientos veinticinco pesos 00/100 M.N.)
Preparatoria 4 de Tecuala	\$325.00 (Trescientos veinticinco pesos 00/100 M.N.)
Preparatoria 5 de Tuxpan	\$325.00 (Trescientos veinticinco pesos 00/100 M.N.)
Preparatoria 6 de Ixtlán del Río	\$325.00 (Trescientos veinticinco pesos 00/100 M.N.)
Preparatoria 7 de Compostela	\$325.00 (Trescientos veinticinco pesos 00/100 M.N.)
Preparatoria 8 de Ahuacatlán	\$325.00 (Trescientos veinticinco pesos 00/100 M.N.)
Preparatoria 9 de Villa Hidalgo	\$325.00 (Trescientos veinticinco pesos 00/100 M.N.)
Preparatoria 10 de Valle de Banderas	\$800.00 (Ochocientos pesos 00/100 M.N.)
Preparatoria 11 de Ruiz	\$325.00 (Trescientos veinticinco pesos 00/100 M.N.)
Preparatoria 12 de San Blas	\$655.00 (Seiscientos cincuenta y cinco pesos 00/100 M.N.)
Preparatoria 15 de Puente de Camotlán	\$325.00 (Trescientos veinticinco pesos 00/100 M.N.)

Esta cláusula será revisable cada año.

Las partes acuerdan que esta cláusula queda suspendida a partir del presente contrato, en cumplimiento con lo dispuesto en el convenio de apoyo financiero de recursos públicos federales y estatales extraordinarios no regularizables, suscrito entre la Universidad Autónoma de Nayarit, el Gobierno del Estado Libre y Soberano de Nayarit y el Gobierno Federal, por conducto de la Secretaría de Educación Pública de fecha 20 de diciembre de 2022.

Prima vacacional

Cláusula 66. Los trabajadores tendrán derecho a una prima vacacional del importe del 50% de los salarios, correspondientes a las vacaciones respectivas que les será cubierta junto con éstas.

Unidad Académica de Instituto del Río	\$225.00 (Presupuesto verificado pesos 00/100 M.N.)
Unidad Académica de Matrícula Vigencia y Zonificación	\$225.00 (Presupuesto verificado pesos 00/100 M.N.)
Preparación 2 de Santiago Ixtapa	\$225.00 (Presupuesto verificado pesos 00/100 M.N.)
Preparación 3 de Acapulco	\$225.00 (Presupuesto verificado pesos 00/100 M.N.)
Preparación 4 de Tehuacan	\$225.00 (Presupuesto verificado pesos 00/100 M.N.)
Preparación 5 de Tehuacan	\$225.00 (Presupuesto verificado pesos 00/100 M.N.)
Preparación 6 de Instituto del Río	\$225.00 (Presupuesto verificado pesos 00/100 M.N.)
Preparación 7 de Compostela	\$225.00 (Presupuesto verificado pesos 00/100 M.N.)
Preparación 8 de Minatitlán	\$225.00 (Presupuesto verificado pesos 00/100 M.N.)
Preparación 9 de Ixtapa	\$225.00 (Presupuesto verificado pesos 00/100 M.N.)
Preparación 10 de de Bahías	\$225.00 (Presupuesto verificado pesos 00/100 M.N.)
Preparación 11 de de Bahías	\$225.00 (Presupuesto verificado pesos 00/100 M.N.)
Preparación 12 de de Bahías	\$225.00 (Presupuesto verificado pesos 00/100 M.N.)
Preparación 13 de de Bahías	\$225.00 (Presupuesto verificado pesos 00/100 M.N.)
Preparación 14 de de Bahías	\$225.00 (Presupuesto verificado pesos 00/100 M.N.)

DETALLE



Este cláusula será revisada cada año.
Las partes acuerdan que esta cláusula queda supeditada a partir del presente
momento, en cumplimiento con lo dispuesto en el convenio de apoyo financiero
de recursos públicos federales y estatales extraordinarios no regulados,
suscrito entre la Universidad Autónoma de Nayarit, el Gobierno del Estado Libre
y Soberano de Nayarit y el Gobierno Federal, por conducto de la Secretaría de
Educación Pública de fecha 20 de diciembre de 2022.

Financiamiento

Cláusula 60. Las partes convienen en que las partes acordadas del importe
del 50% de los salarios correspondientes a las vacaciones correspondientes que los
cuando junto con estas.

Los trabajadores contratados a partir de enero de 2020 tendrán derecho a una prima vacacional calculada del 50% en razón de 24 días al año que será cubierto en los términos del convenio de apoyo financiero UAN-SEP-Gobierno del Estado de Nayarit.

Apoyo para juguetes

Cláusula 67. La Universidad se compromete a entregar en diciembre, una aportación para la compra de juguetes de acuerdo con la tabla siguiente:

Antigüedad	Cantidad
De 12 meses un día hasta cinco años	\$550.00 (Quinientos cincuenta pesos 00/100 M.N.)
De cinco años un día a 15 años	\$750.00 (Setecientos cincuenta pesos 00/100 M.N.)
De 15 años un día en adelante	\$1 100.00 (Mil cien pesos 00/100 M.N.)

Las partes acuerdan que esta cláusula queda suspendida a partir del presente contrato, en cumplimiento con lo dispuesto en el convenio de apoyo financiero de recursos públicos federales y estatales extraordinarios no regularizables, suscrito entre la Universidad Autónoma de Nayarit, el Gobierno del Estado Libre y Soberano de Nayarit y el Gobierno Federal, por conducto de la Secretaría de Educación Pública de fecha 20 de diciembre de 2022.

Apoyo para servicios municipales

Cláusula 68. Con el fin de apoyar el pago de los servicios municipales, la Universidad aportará para cada trabajador a su servicio, la cantidad de \$500.00 (Quinientos pesos 00/100 M.N.) mensuales en dos exhibiciones quincenales.

Esta cláusula será revisable cada año.

Las partes acuerdan que esta cláusula queda suspendida a partir del presente contrato, en cumplimiento con lo dispuesto en el convenio de apoyo financiero de recursos públicos federales y estatales extraordinarios no regularizables, suscrito entre la Universidad Autónoma de Nayarit, el Gobierno del Estado Libre y Soberano de Nayarit y el Gobierno Federal, por conducto de la Secretaría de Educación Pública de fecha 20 de diciembre de 2022.

Bono de previsión social para material escolar

Cláusula 69. La Universidad otorgará la cantidad de \$300.00 (Trescientos pesos 00/100 M.N.) mensuales, para la compra de útiles escolares, para los hijos de quienes prestan sus servicios a la Institución.

Los trabajos contratados a partir del mes de 2020 tendrán derecho a una prima
vocacional calculada del 60% en relación al monto de 24 días al año que será cubierto en los
límites del convenio de apoyo financiero 1444-2019 Gobierno del Estado de Nayari.

Anexo para justificar

Clausula 67. La Universidad se compromete a entregar en diciembre una aportación
para la compra de juguetes de acuerdo con la lista siguiente:

Antigüedad	Cantidad
De 12 meses en día 250.00 (Quinientos cincuenta pesos 250.00 M.N.)	
De cinco años en día 270.00 (Doscientos cincuenta pesos 270.00 M.N.)	
De 15 años en día en 300.00 (Mil cien pesos 300.00 dólares)	

Las partes acuerdan que en caso de que la Universidad no cumpla con el convenio de apoyo financiero
económico en cumplimiento de los recursos públicos federales y estatales no regularizados,
suavito entre la Universidad y el Gobierno del Estado Libre y Soberano de Nayari y el
Educación Pública de fecha 20 de diciembre de 2019.

QUITADO

Anexo para servicios municipales

Clausula 68. Con el fin de apoyar el desarrollo de las actividades de la Universidad
separar para cada trabajador un monto de 250.00 (Quinientos pesos
250.00 M.N.) mensuales en los siguientes rubros:

Esta cláusula será revisada todos los años.

Las partes acuerdan que esta cláusula queda sujeta a la revisión a partir del presente
convenio, en cumplimiento con lo dispuesto en el convenio de apoyo financiero
económico en cumplimiento de los recursos públicos federales y estatales no regularizados,
suavito entre la Universidad Autónoma de Nayari y el Gobierno del Estado Libre
y Soberano de Nayari y el Gobierno Federal, por conducto de la Secretaría de
Educación Pública de fecha 20 de diciembre de 2019.

Forma de servicios sociales para material escolar

Clausula 69. La Universidad otorgará la cantidad de 250.00 (Doscientos pesos
250.00 M.N.) mensuales para la compra de útiles escolares para los hijos de quienes
prestan sus servicios a la institución.

BOB
MI

CENTRO
DE COPIAS
Y RECH

EPIC, N

Bono de previsión social por cumpleaños

Cláusula 70. La Universidad se obliga a pagar a cada trabajador a su servicio, cinco días de salario con motivo de su cumpleaños; esta prestación será cubierta en una sola exhibición juntamente con el pago del aguinaldo.

Además, el día del cumpleaños de cada trabajador se establece como descanso obligatorio, previa acreditación ante su jefe inmediato.

Las partes acuerdan que esta cláusula queda suspendida a partir del presente contrato, en cumplimiento con lo dispuesto en el convenio de apoyo financiero de recursos públicos federales y estatales extraordinarios no regularizables, suscrito entre la Universidad Autónoma de Nayarit, el Gobierno del Estado Libre y Soberano de Nayarit y el Gobierno Federal, por conducto de la Secretaría de Educación Pública de fecha 20 de diciembre de 2022.

Compensación por antigüedad

Cláusula 71. Los trabajadores administrativos y manuales gozaran de una compensación por este concepto del **2.1% (dos punto uno por ciento)** del sueldo tabular por cada año de servicios de acuerdo con la tabla siguiente:

Año	Porcentaje	Año	Porcentaje	Año	Porcentaje
4	8.4	15	31.5	26	54.6
5	10.5	16	33.6	27	56.7
6	12.6	17	35.7	28	58.8
7	14.7	18	37.8	29	60.9
8	16.8	19	39.9	30	63
9	18.9	20	42	31	65.1
10	21	21	44.1	32	67.2
11	23.1	22	46.2	33	69.3
12	25.2	23	48.3	34	71.4
13	27.3	24	50.4	35	73.5
14	29.4	25	52.5		

Esta prestación se otorgará automáticamente al trabajador y se incluirá en el pago correspondiente al salario de la quincena siguiente en que de acuerdo con los registros de la Universidad tenga manifiesta su fecha de ingreso.

Plan de inversión social por contingencias

Clausula 75. La Universidad se obliga a pagar a cada trabajador a su servicio, cinco días de salario con motivo de su cumpleaños. Esta prestación será cubierta en una sola exhibición juntamente con el pago del sueldo.

Además, el día del cumpleaños de cada trabajador se establecerá como día de descanso obligatorio, previa autorización ante su jefe inmediato.

Las partes acuerdan que esta cláusula queda sujeta a las disposiciones y modificaciones que en cualquier momento se dispongan en el convenio de apoyo financiero de recursos públicos federales y estatales, en tanto no existan disposiciones de carácter contrario. En consecuencia, la Universidad Autónoma de Tlaxcala, el Gobierno del Estado Libre y Soberano de Tlaxcala y el Gobierno Federal, por conducto de la Secretaría de Educación Pública de fecha 28 de octubre de 2023.

Compensación por salarios

Clausula 76. Los trabajadores de esta Universidad gozarán de una compensación por cada año de servicio de acuerdo a las siguientes tablas:

Año	Porcentaje	Año	Porcentaje
1	2.4	15	35.2
2	4.8	16	37.3
3	7.2	17	39.4
4	9.6	18	41.5
5	12.0	19	43.6
6	14.4	20	45.7
7	16.8	21	47.8
8	19.2	22	49.9
9	21.6	23	52.0
10	24.0	24	54.1
11	26.4	25	56.2
12	28.8	26	58.3
13	31.2	27	60.4
14	33.6	28	62.5

Esta prestación se otorgará automáticamente al trabajador y se incluirá en el pago correspondiente al sueldo de la quincena siguiente al día de su aniversario con los registros de la Universidad para manifestar su fecha de ingreso.

UNIVERSIDAD



GO
M



SECRETARÍA
DE EDUCACIÓN

TEPIC, Tlax.

Estímulos

Cláusula 72. La Universidad otorgará estímulos a los trabajadores que cumplan 10, 15, 20, 25, 28 y 35 años de antigüedad al servicio de la Institución, independientemente de lo establecido en el presente contrato y reglamentos, conforme a lo siguiente:

- I. A quienes cumplan 10 años, se les otorgarán 10 días de salario;
- II. A quienes cumplan 15 años, se les otorgarán 15 días de salario;
- III. A quienes cumplan 20 años, se les otorgarán 30 días de salario y un anillo de reconocimiento a sus servicios;
- IV. Al personal femenino que cumpla 25 años o en el caso del personal masculino que cumpla 28, se les otorgará una medalla de 10 pesos de oro empotrada en una base, y
- V. Al personal que cumpla 35 años, se le otorgará 45 días de salario y un centenario.

Bono de previsión social

Cláusula 73. La Universidad otorgará a todos los trabajadores administrativos y manuales sindicalizados un bono correspondiente a 30 días de salario por concepto de gratificación del Día del Empleado Universitario, mismo que se entregará en la segunda quincena de noviembre de cada año.

Para tener derecho a esta prestación será requisito indispensable que el trabajador cuente con una antigüedad mínima registrada de seis meses, y en su caso, de haber solicitado licencia sin goce de sueldo, deberá estar reincorporado a sus labores con un mes de anticipación a la entrega de dicha prestación, siempre y cuando no interrumpa el tiempo para el que fue solicitado el permiso, a efecto de recibir dicha prestación.

Aguinaldo

Cláusula 74. La Institución se obliga a pagar a sus trabajadores un aguinaldo anual en las condiciones siguientes:

- I. La Universidad proporcionará 60 días de salario, por concepto de aguinaldo,
Los trabajadores contratados a partir de enero del 2020, tendrán derecho al pago de aguinaldo, mismo que será cubierto conforme lo establezca el convenio de apoyo financiero UAN-SEP-Gobierno del Estado de Nayarit.
- II. Para tener derecho a esta prestación, el trabajador deberá contar con una antigüedad mínima de un año; en caso contrario se le pagará la parte proporcional al tiempo laborado;

Exposición

Cláusula 12. La Universidad otorgará a los investigadores que cumplan 10, 15, 20, 25 y 30 años de antigüedad el servicio de la institución, independientemente de lo establecido en el presente contrato y reglamentos, conforme a lo siguiente:

- I. A quienes cumplan 10 años, se les otorgarán 10 días de salario;
- II. A quienes cumplan 15 años, se les otorgarán 15 días de salario;
- III. A quienes cumplan 20 años, se les otorgarán 20 días de salario y un año de reconocimiento a sus servicios;
- IV. Al personal femenino que cumpla 25 años o en el caso del personal masculino que cumpla 28, se les otorgará una mensual de 10 pesos de oro empacada en una base; y
- V. Al personal que cumpla 30 años, se les otorgará 30 días de salario y un reconocimiento.

Seguro de provisión social

Cláusula 13. La Universidad otorgará a los investigadores administrativos y técnicos, en sus respectivos niveles, un seguro de provisión social, conforme a lo establecido en la Ley del Seguro Social, de conformidad con lo establecido en la Ley de la Federación Mexicana de Estados Unidos, y en la Ley de la Federación Mexicana de Estados Unidos, y en la Ley de la Federación Mexicana de Estados Unidos.

Para tener derecho a este beneficio, el investigador deberá haber cotizado con una antigüedad mínima de diez años y en su caso, de haber cotizado también sin goce de sueldo, de acuerdo a lo establecido en la Ley de la Federación Mexicana de Estados Unidos, y en la Ley de la Federación Mexicana de Estados Unidos, y en la Ley de la Federación Mexicana de Estados Unidos.

Anticipo

Cláusula 14. La institución se obliga a pagar a los investigadores un anticipo anual en las condiciones siguientes:

- I. La Universidad proporcionará 60 días de salario, por concepto de anticipo.
- II. Los investigadores contratados a partir de enero del 2020, tendrán derecho al pago de anticipo mensual que será otorgado conforme a lo establecido en el convenio de apoyo financiero UAN-SEP-Gobierno del Estado de Nayarit.
- III. Para tener derecho a este beneficio, el investigador deberá contar con una antigüedad mínima de un año, en cuyo caso otorgado se le pagará la parte proporcional al tiempo laborado.



GO
M



GO
DE
N

TEPIC,

- III. Esta prestación se entregará a más tardar el día 20 de diciembre. La base para calcular el importe del aguinaldo será la vigente del mes de diciembre del año respectivo.
- IV. La Universidad se compromete a otorgar anticipos de aguinaldo para los casos de excepción en que a juicio del Sindicato y la Institución sean necesarios.

Pago de licencia y seguro para conductores

Cláusula 75. La Universidad cubrirá los pagos correspondientes por concepto de expedición de licencia y seguros para conductores, choferes o tractoristas.

Capítulo II De las prestaciones sociales

Aportaciones al IMSS e información correspondiente

Cláusula 76. Las incapacidades que presenten los trabajadores deberán ser expedidas por el IMSS en forma exclusiva, salvo en los casos en que por causa imputable al patrón no estuviera inscrito el interesado.

CENDI

Cláusula 77. La Universidad se obliga a proporcionar el servicio de CENDI a los hijos de las madres trabajadoras, mayores de 45 días y hasta los seis años de edad. Para cumplir con este compromiso, la Institución hará los arreglos necesarios a efecto de que las citadas madres cuenten con este servicio a través del CENDI, construido por compromiso contractual con nuestra organización. Esta prestación se hará extensiva a los trabajadores viudos, los divorciados y en general a los trabajadores que por resolución judicial tengan la custodia de sus hijos.

DE
Cuando las trabajadoras y trabajadores tengan hijos en edad de ejercer esta prestación y no puedan hacer uso de ella, obtendrán de la Universidad \$150.00 (Ciento cincuenta pesos 00/100 M.N.) mensuales por cada hijo que se compruebe tener la edad establecida como requisito.

CUANDO
Cuando dentro del año escolar, el menor cumpla seis años de edad, se prolongará su permanencia en el CENDI o el subsidio hasta el término de este.

Quienes reciban el servicio del CENDI aportarán para su funcionamiento el 1% de salario mensual, esto aplica solamente en los casos en que este porcentaje a sus percepciones rebase la cuota establecida.

Las partes acuerdan que esta cláusula queda sin efecto alguno a partir de la firma del presente contrato, en cumplimiento con lo dispuesto en el convenio de apoyo financiero de recursos públicos federales y estatales extraordinarios no regularizables, suscrito entre la Universidad Autónoma de Nayarit, el Gobierno del Estado Libre y Soberano de Nayarit y el Gobierno Federal, por conducto de la Secretaría de Educación Pública de fecha 20 de diciembre de 2022.

- III. Esta prestación se entregará a más tardar el día 20 de diciembre. La tasa para calcular el monto del seguro será la vigente del mes de diciembre del año respectivo.
- IV. La Universidad se compromete a otorgar anticipos de acuerdo con los casos de excepción en que a juicio del Director y la Inspección sean necesarios.

Pago de fianza y seguro para construcción

Cláusula 76. La Universidad otorgará los anticipos correspondientes por concepto de expedición de licencias y seguros para construcciones, obras o trabajos.

Capítulo II
De las prestaciones exclusivas

Aportaciones al IMSS e información correspondiente

Cláusula 78. Las incapacidades que presenten los trabajadores deberán ser expedidas por el IMSS en forma exclusiva, en los casos en que por causas imputables al patrón no resulten imputables al trabajador.

CENIDI

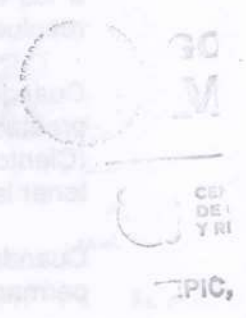
Cláusula 79. La Universidad se compromete a otorgar el servicio de CENIDI a los hijos de las maestras trabajadoras, mayores de tres años de edad. Para cumplir con este compromiso, la Universidad deberá otorgar el servicio de CENIDI, con el fin de que las niñas menores de tres años puedan asistir a guarderías o jardines de niños. La Universidad se compromete a otorgar el servicio de CENIDI a los hijos de las maestras trabajadoras, mayores de tres años de edad. Para cumplir con este compromiso, la Universidad deberá otorgar el servicio de CENIDI, con el fin de que las niñas menores de tres años puedan asistir a guarderías o jardines de niños. La Universidad se compromete a otorgar el servicio de CENIDI a los hijos de las maestras trabajadoras, mayores de tres años de edad. Para cumplir con este compromiso, la Universidad deberá otorgar el servicio de CENIDI, con el fin de que las niñas menores de tres años puedan asistir a guarderías o jardines de niños.

Cláusula 80. Las trabajadoras y trabajadores de la Universidad que no gozan de un seguro de vida, deberán otorgar un seguro de vida por concepto de CENIDI. La Universidad se compromete a otorgar el servicio de CENIDI a los hijos de las maestras trabajadoras, mayores de tres años de edad. Para cumplir con este compromiso, la Universidad deberá otorgar el servicio de CENIDI, con el fin de que las niñas menores de tres años puedan asistir a guarderías o jardines de niños. La Universidad se compromete a otorgar el servicio de CENIDI a los hijos de las maestras trabajadoras, mayores de tres años de edad. Para cumplir con este compromiso, la Universidad deberá otorgar el servicio de CENIDI, con el fin de que las niñas menores de tres años puedan asistir a guarderías o jardines de niños.

Cláusula 81. La Universidad se compromete a otorgar el servicio de CENIDI a los hijos de las maestras trabajadoras, mayores de tres años de edad. Para cumplir con este compromiso, la Universidad deberá otorgar el servicio de CENIDI, con el fin de que las niñas menores de tres años puedan asistir a guarderías o jardines de niños. La Universidad se compromete a otorgar el servicio de CENIDI a los hijos de las maestras trabajadoras, mayores de tres años de edad. Para cumplir con este compromiso, la Universidad deberá otorgar el servicio de CENIDI, con el fin de que las niñas menores de tres años puedan asistir a guarderías o jardines de niños.

Cláusula 82. La Universidad se compromete a otorgar el servicio de CENIDI a los hijos de las maestras trabajadoras, mayores de tres años de edad. Para cumplir con este compromiso, la Universidad deberá otorgar el servicio de CENIDI, con el fin de que las niñas menores de tres años puedan asistir a guarderías o jardines de niños. La Universidad se compromete a otorgar el servicio de CENIDI a los hijos de las maestras trabajadoras, mayores de tres años de edad. Para cumplir con este compromiso, la Universidad deberá otorgar el servicio de CENIDI, con el fin de que las niñas menores de tres años puedan asistir a guarderías o jardines de niños.

Cláusula 83. La Universidad se compromete a otorgar el servicio de CENIDI a los hijos de las maestras trabajadoras, mayores de tres años de edad. Para cumplir con este compromiso, la Universidad deberá otorgar el servicio de CENIDI, con el fin de que las niñas menores de tres años puedan asistir a guarderías o jardines de niños. La Universidad se compromete a otorgar el servicio de CENIDI a los hijos de las maestras trabajadoras, mayores de tres años de edad. Para cumplir con este compromiso, la Universidad deberá otorgar el servicio de CENIDI, con el fin de que las niñas menores de tres años puedan asistir a guarderías o jardines de niños.



Las partes se comprometen a buscar un nuevo esquema que permita otorgar el servicio de guardería para los hijos de los trabajadores.

Instituto "Mártires 20 de Febrero"

Cláusula 77 Bis. El SETUAN creó el "Instituto Mártires 20 de Febrero A. C", el que tiene por objeto, en los términos del artículo 3º de la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, coadyuvar en la formación de los hijos de los trabajadores universitarios en lo que a la impartición de educación básica corresponde, entendiéndose como tal, a la impartición de educación preescolar, primaria y secundaria; por lo que la Universidad se obliga al financiamiento para su operación, de acuerdo a lo establecido en los convenios respectivos.

Las partes acuerdan que esta cláusula queda sin efecto alguno a partir de la firma del presente contrato, en cumplimiento con lo dispuesto en el convenio de apoyo financiero de recursos públicos federales y estatales extraordinarios no regularizables, suscrito entre la Universidad Autónoma de Nayarit, el Gobierno del Estado Libre y Soberano de Nayarit y el Gobierno Federal, por conducto de la Secretaría de Educación Pública de fecha 20 de diciembre de 2022.

Gratificación por jubilación, pensión o renuncia

Cláusula 78. La Universidad se obliga a cubrir a los trabajadores que se jubilen, pensionen o renuncien, independientemente de cualquier otra prestación a la que tenga derecho, una gratificación conforme a la tabla siguiente:

- I. De tres a 10 años de servicio, el monto de 25 días de salario por cada año de servicio prestado; excepto en el caso de que la pensión sea por vejez o cesantía;
- II. De 10 a 15 años de servicio, el monto de 30 días de salario por cada año de servicio prestado; excepto en el caso de que la pensión sea por vejez o cesantía;
- III. De 15 años de servicio en adelante, el monto de 35 días de salario por cada año de servicio prestado, y
- IV. Tratándose de las mujeres, las prestaciones anteriores serán incrementadas en dos días de salario por cada año de servicio prestado.

Pago de marcha

Cláusula 79. La Universidad se obliga a cubrir los gastos de funeral del trabajador fallecido. Una comisión mixta contratará los servicios funerales, supervisando que éstos sean de una calidad aceptable, en acuerdo con los deudos del trabajador fallecido.

Este pago se hará dentro de los 15 días siguientes a la defunción del trabajador por conducto de la comisión establecida para tal efecto, independientemente de aquellas prestaciones a que tiene derecho.

Las partes se comprometen a buscar un nuevo acuerdo que permita otorgar el servicio de guardería para los hijos de los trabajadores.

Artículo 20 de febrero

Cláusula 17 Bis. El SEUAM con el "Instituto Mexicano de Estudios de la Educación" en los términos del artículo 3º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, convienen en la formación de los hijos de los trabajadores universitarios en la que a la impartición de educación básica corresponden entendimientos como el de la impartición de educación preescolar, primaria y secundaria por lo que la Universidad se obliga al cumplimiento para su operación de acuerdo a lo establecido en los convenios respectivos.

Las partes acuerdan que este convenio queda sin efecto alguno a partir de la firma del presente convenio, en cumplimiento con lo dispuesto en el convenio de apoyo financiero de recursos públicos federales y estatales extraordinarios no regulados, suscrito entre la Universidad Autónoma de Nayarit, el Gobierno del Estado Libre y Soberano de Nayarit y el Gobierno Federal, por conducto de la Secretaría de Educación Pública el día 28 de diciembre de 2021.

Cláusula por la prestación

Cláusula 18. La Universidad se obliga a otorgar el servicio de guardería para los hijos de los trabajadores que se indican a continuación:

- I. De 0 a 10 años de servicio en la Universidad, el pago será por cada año de servicio prestado, equivalente al monto de la pensión sea por vejez o discapacidad.
- II. De 10 a 15 años de servicio en la Universidad, el pago será por cada año de servicio prestado, equivalente al monto de la pensión sea por vejez o discapacidad.
- III. De 15 años de servicio en la Universidad, el monto de 35 días de salario por cada año de servicio prestado, y
- IV. Tránsito de los regímenes, las prestaciones anteriores serán instrumentadas en dos días de salario por cada año de servicio prestado.

Forma de pago

Cláusula 19. La Universidad se obliga a cubrir los gastos de fomento del trabajador afectado. Una comisión mixta conformada por los representantes universitarios y estatales de una entidad académica, en acuerdo con los órganos del trabajador afectado.

Este pago se hará dentro de los 15 días siguientes a la cesación del trabajador por conducto de la comisión mixta para tal efecto, independientemente de algunas prestaciones a que tiene derecho.

Independientemente de lo anterior, la Universidad cubrirá a los beneficiarios del trabajador fallecido el monto que le corresponda de acuerdo con su antigüedad, como se especifica en la tabla siguiente:

Antigüedad	Monto
De 1 a 10 años	6 meses de salario
De 10 años un día a 15 años	8 meses de salario
De 15 años un día a 20 años	11 meses de salario
20 años en adelante	14 meses de salario

En los casos de muerte del cónyuge, padres e hijos del trabajador, la Universidad proporcionará préstamos a los trabajadores por la cantidad necesaria para cubrir los gastos de los servicios funerales.

Las partes acuerdan que esta cláusula queda suspendida a partir de la firma del presente contrato, en cumplimiento con lo dispuesto en el convenio de apoyo financiero de recursos públicos federales y estatales extraordinarios no regularizables, suscrito entre la Universidad Autónoma de Nayarit, el Gobierno del Estado Libre y Soberano de Nayarit y el Gobierno Federal, por conducto de la Secretaría de Educación Pública de fecha 20 de diciembre de 2022.

Apoyo de Mutualidad

Clausula 79 Bis. Ante el fallecimiento de un trabajador en activo, jubilado o pensionado, la Universidad retendrá el monto consistente en **1 (uno) día** de salario de cada trabajador en activo, jubilado o pensionado, con el fin de apoyar económicamente a quien así haya señalado como beneficiario (s) en el pliego testamentario realizado ante el SETUAN.

Ante el fallecimiento del Cónyuge, Descendiente o Ascendiente de un trabajador en activo, jubilado o pensionado, la Universidad retendrá el monto de **\$3.00 (tres pesos 00/100 m/n)** de cada trabajador en activo, jubilado o pensionado, con el fin de apoyar económicamente a quien así le asista el carácter de beneficiario (s). La Comisión de Defunciones del SETUAN dará aviso a La Universidad, a efecto de que se realice la programación del pago correspondiente en el momento que deba ser otorgado y será entregado por la Universidad directamente al beneficiario (s).

Seguro de vida

Cláusula 80. La Universidad se obliga a establecer un seguro de vida para los trabajadores a su servicio que comprenderá como sumas aseguradas las siguientes:

Por muerte natural	\$ 400,000.00	Cuatrocientos mil pesos 00/100 M.N.
--------------------	---------------	-------------------------------------

El presente convenio, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 100 de la Constitución Política del Estado, fue suscrito entre el Sr. Presidente del Poder Judicial, Sr. Dr. Juan Carlos Rodríguez Cordero, y el Sr. Presidente del Poder Ejecutivo, Sr. Dr. Juan Carlos Rodríguez Cordero, en la ciudad de Quito, a las 14 horas del día 15 de mayo de 2015.

Cláusula 15.ª. Ante el fallecimiento de un
pensionado, la Universidad entregará al beneficiario
este valorador en efectivo, liquidado
económicamente a gusto del interesado.

Por muerte accidental	\$ 400,000.00	Cuatrocientos mil pesos 00/100 M.N.
Por muerte colectiva	\$ 400,000.00	Cuatrocientos mil pesos 00/100 M.N.

Para compensar las aportaciones del trabajador administrativo y manual al Fondo de Pensiones en caso de fallecimiento en activo, la Universidad y el Sindicato acuerdan el pago de una cantidad por el orden de los \$120,000.00 (ciento veinte mil pesos 00/100 m.n.) para los beneficiarios del trabajador fallecido. Este pago se realizará con recursos del Fondo de Pensiones.

Gratuidad de anteojos, aparatos ortopédicos, auditivos, servicios dentales y sillas de ruedas

Cláusula 81. La UAN se obliga a proporcionar a los trabajadores a su servicio, de forma gratuita y de buena calidad, anteojos, aparatos ortopédicos, auditivos y sillas de ruedas. Para hacer uso de este derecho, el trabajador deberá presentar la prescripción respectiva, emitida por el IMSS.

Los servicios dentales serán proporcionados a los trabajadores en la Unidad Académica de Odontología de la Universidad.

La Universidad y el SETUAN convendrán los términos para el otorgamiento de estos servicios.

Ayuda para despensa

Cláusula 82. Con el objeto de proporcionar apoyo al trabajador, en la compra de artículos básicos para su despensa, la Universidad aportará el 11.5% del salario mensual, mismo que entregará en dos exhibiciones quincenales junto con el pago de su salario.

Fondo de préstamos sindicales del personal administrativo y manual

Cláusula 83. Con el fin de incrementar el fondo de préstamos sindicales del personal administrativo y manual, la Universidad aportará para cada uno de los trabajadores integrantes del fondo, la cantidad de: \$300.00 (Trescientos pesos 00/100 M.N.) anuales, mismos que se entregarán en 24 exhibiciones quincenales.

Los trabajadores miembros del fondo, aportarán la cantidad de \$140.00 (Ciento cuarenta pesos 00/100 M.N.) anuales, la cual será deducida de su salario en 24 exhibiciones quincenales.

Fondo de ahorro

Cláusula 84. La Universidad aportará con efectos a partir del 1° de enero de 2016, la cantidad de: \$250.00 (Doscientos cincuenta pesos 00/100 M.N.) mensuales, por cada trabajador, para destinarlos al fondo de ahorro.

Por sueldo mensual	2 400 000.00	Cuadros mil pesos 00/100
Por sueldo colectivo	2 400 000.00	Cuadros mil pesos 00/100

Para componer las aportaciones de los trabajadores a su servicio de
Fondo de Pensiones en caso de jubilación en activo, la Universidad y el
Sindicato acuerdan el pago de una cantidad por el orden de los
\$100,000.00 (ciento veinte mil pesos 00/100 m.n.) para los pensionados
del trabajador fallecido. Este pago se realizará con recursos del Fondo de
Pensiones.

Gratuidad de servicios, asistencia odontológica, radiológica, servicios dentales y
otros de carácter

Cláusula 87. La UAN se obliga a proporcionar a los trabajadores a su servicio de
forma gratuita y de buena calidad, servicios odontológicos, radiológicos y otros de
carácter médico. Para hacer uso de este derecho, el trabajador deberá presentar la prescripción
respectiva, emitida por el IMSS.

Los servicios dentales serán prestados por el personal odontológico de la
Academia de Odontología de la UAN.
La Universidad y el SETUN, con el fin de mejorar el funcionamiento de estos
servicios.

Avance para el pago

Cláusula 88. Con el objeto de proporcionar a los trabajadores el pago de
servicios médicos para su atención, la UAN se obliga a pagar el 15% del salario
mensual, más los extras que correspondan, en los meses de julio con el pago de
su salario.

Fondo de pensiones de los trabajadores administrativos y manuales

Cláusula 89. Con el fin de incrementar el fondo de pensiones de los trabajadores
administrativos y manuales, la Universidad acordará con cada uno de los trabajadores
integrantes del fondo, la cantidad de \$200.00 (Dieciséis mil pesos 00/100 m.n.)
mensuales, mismos que se entregarán en 24 cuotas durante el periodo.

Los trabajadores miembros del fondo, recibirán la cantidad de \$140.00 (Ciento
cuarenta pesos 00/100 m.n.) mensuales, la cual será deducida de su salario en 24
expedientes quincenales.

Fondo de ahorro

Cláusula 90. La Universidad acordará con efectos a partir del 1° de enero de 2018, la
cantidad de \$550.00 (Quinientos cincuenta pesos 00/100 m.n.) mensuales, por cada
trabajador, para destinarlos al fondo de ahorro.

SECRETARÍA DE ECONOMÍA
MEX

CENTRO FEDERAL DE CONCILIO Y REGISTRO

TEPIC, NAY.

Por su parte, cada trabajador aportará la cantidad de \$125.00 (Ciento veinticinco pesos 00/100 M.N.) mensuales, que le serán descontados de su salario para integrarlos al fondo de ahorro mencionado. Esta cláusula será revisable anualmente.

El monto de las aportaciones de las dos partes, se concentrarán quincenalmente y se entregará a la Comisión del Fondo de Ahorro que adquiere responsabilidad solidaria y única para la administración de ese fondo.

La comisión mencionada quedará expresamente facultada para hacer las inversiones que a su juicio garanticen el mejor rendimiento financiero del capital.

En la segunda quincena de diciembre del presente año, la comisión concentrará las cantidades que se hayan acumulado por concepto de aportaciones de capital y rendimiento de intereses.

Una vez concentrado el fondo acumulado, se hará el reparto que proporcionalmente le corresponda a cada trabajador, fijándose para la entrega individual como fecha límite el 20 de diciembre de cada año.

Las aportaciones de cada trabajador se computarán tomando como fuente las nóminas oficiales de la Universidad.

Con el ánimo de fomentar el ahorro, la Universidad obsequiará \$250.00 (Doscientos cincuenta pesos 00/100 M.N.) para cada uno de los trabajadores a su servicio. Cantidad que será entregada en diciembre, a la Comisión del Fondo de Ahorro.

Las partes acuerdan que esta cláusula queda suspendida a partir de la firma del presente contrato, en cumplimiento con lo dispuesto en el convenio de apoyo financiero de recursos públicos federales y estatales extraordinarios no regularizables, suscrito entre la Universidad Autónoma de Nayarit, el Gobierno del Estado Libre y Soberano de Nayarit y el Gobierno Federal, por conducto de la Secretaría de Educación Pública de fecha 20 de diciembre de 2022.

Bono especial para apoyo de ciclo escolar

Cláusula 85. La Universidad entregará a cada trabajador la cantidad de \$2,500.00 (Dos mil quinientos pesos 00/100 M.N.) en la primera quincena de agosto, como apoyo a los gastos de inicio de ciclo escolar.

Capítulo III **De las pensiones y jubilaciones**

Pensiones y jubilaciones

Cláusula 86. Derivado de los acuerdos tomados en septiembre de 2002, la Universidad, el SETUAN y el Sindicato del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Nayarit, convienen la creación de un Fondo de Pensiones y Jubilaciones para los Trabajadores al Servicio de la UAN, con el objeto de darle certeza a la pensión y a las percepciones establecidas en este Contrato.

Por su parte, cada trabajador aportará a cambio de \$125.00 (Ciento veinticinco pesos 00/100 M.N.) mensuales, que se irán descontando de su salario para integrarlo al fondo de ahorro mencionado. Esta cláusula será revisada anualmente.

El monto de las aportaciones de las dos partes, se concentrará quincenalmente y se entregará a la Comisión del Fondo de Ahorro que adquiere responsabilidad sobre y única para la administración de ese fondo.

La comisión mencionada deberá exponer y discutir para hacer las inversiones que a su juicio garanticen el mejor rendimiento financiero del capital.

En la segunda quincena de diciembre del presente año, la comisión concentrará las cantidades que se hayan acumulado por concepto de aportaciones de capital y rendimiento de intereses.

Una vez concentrado el fondo acumulado, se hará el reparto que proporcionalmente le corresponda a cada trabajador, de acuerdo a la entrega individual como fecha límite el 20 de diciembre de cada año.

Las aportaciones de cada trabajador, sin tomarse como fuente de nóminas oficiales de la Universidad.

Con el fin de tomar el stock de la Universidad, se acordó que el servicio financiero (sean 00/100 M.N.) que se entregue a su servicio, deberá que sea entregado en el momento del Fondo de Ahorro.

Las partes acuerdan que esta cláusula entrará en vigor a partir de la fecha del presente contrato, en cumplimiento de las obligaciones financieras de la Universidad, suscritas entre la Universidad y el Gobierno del Estado Libre y Soberano de Veracruz, por concepto de la Secretaría de Educación Pública de México, el 20 de diciembre de 2002.

Para especial para el caso de este contrato.

Cláusula 88. La Universidad entregará a cada trabajador la cantidad de \$2,500.00 (Dos mil quinientos pesos 00/100 M.N.) en la quincena de agosto, como apoyo a los gastos de inicio de cada escolar.

Capítulo II De las pensiones y jubilaciones

Cláusula 89. Debido a los servicios tomados en septiembre de 2002, la Universidad, el GETUVA y el Sindicato del Personal Académico de la Universidad, acuerdan celebrar un convenio de Pensiones y Jubilaciones, en el que se establezca la UAN con el objeto de dar certeza a la pensión y las prestaciones económicas en este contrato.

RECIBI
FIC
CENTRO DE CO
Y REC
TEPIC, I

Para tal efecto, la Universidad y el SETUAN se sujetarán a las normas siguientes:

- I. El Fondo de Pensiones y Jubilaciones, se integrará con aportaciones tanto de la Universidad, como de los trabajadores al servicio de esta;
- II. El Fondo de Pensiones y Jubilaciones, empezó a operar a partir del día 1° de enero de 2003, y
- III. El Fondo de Pensiones y Jubilaciones, será administrado a través de un fideicomiso irrevocable de administración de acuerdo con el Reglamento de Operación del Régimen de Pensiones de los Trabajadores al Servicio de la UAN, registrado en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, y sus recursos se destinarán exclusivamente al financiamiento y pago de pensiones y jubilaciones en las diferentes modalidades establecidas en este Contrato:
 - a) La Universidad jubilará a los trabajadores a su servicio, cubriéndoles el 100% de su último salario y las prestaciones que establece la cláusula 88 de este Contrato, además de recibir en su pensión jubilatoria los mismos incrementos que reciban los trabajadores en activo en su salario; debiendo tener 25 años de labores efectivas para el personal femenino y 28, para el personal masculino; sin necesidad de edad mínima para todo el personal contratado hasta el 31 de diciembre de 2000;
 - b) En el caso de la prima de antigüedad, ésta se pagará en el porcentaje que se encontraba en el momento de la jubilación;
 - c) Así mismo, pensionará a los trabajadores (contratados hasta el 31 de diciembre de 2000) que hayan cumplido 65 años de edad;
 - d) En caso de que a un trabajador se le dictamine un estado de invalidez definitiva o una incapacidad total permanente, se jubilará con un porcentaje igual al señalado en el inciso b) de este numeral de su salario por año de antigüedad cumplido, sin que se le exija antigüedad alguna para obtener este beneficio; en caso de invalidez definitiva, el trabajador puede optar por su reubicación en un puesto acorde a sus capacidades físicas y mentales. En los casos que anteceden, los dictámenes deberán ser expedidos por el IMSS;
 - e) En caso de que un trabajador, por efecto de una enfermedad resulte incapacitado para desempeñar las funciones correspondientes a su nombramiento, así como el resultado de una incapacidad permanente parcial derivada de un riesgo de trabajo, la Universidad previo dictamen expedido por el IMSS, le asignará funciones adecuadas a las nuevas capacidades. En los casos que anteceden, los dictámenes deberán ser expedidos por el IMSS;
 - f) En caso de renuncia, despido y en general la terminación de la relación laboral, se procederá conforme a lo establecido en la Ley Federal del



TEPIC

Trabajo, el Reglamento de Operación del Régimen de Pensiones de los Trabajadores al Servicio de la UAN y en el presente Contrato;

- g) La pensión universitaria será complementaria de la pensión del IMSS;
- h) Para el cumplimiento de los artículos 44 y 45 del Reglamento de Operación del Régimen de Pensiones de los Trabajadores al Servicio de la UAN, los trabajadores que obtengan la pensión en cualquiera de sus modalidades, dictaminado por el IMSS, deberán comunicar esto a través del Sindicato a la Dirección de Nómina y Recursos Humanos;
- i) Una vez comunicado el dictamen, la UAN incrementará un 16% mensual repercutible en todas y cada una de las percepciones vinculadas al salario del trabajador y realizará el ajuste que complemente la composición de su pensión, de acuerdo con el inciso g) de esta cláusula, de no comunicar dicho dictamen, la UAN ajustará el 60% del monto de la pensión del IMSS a favor del Fondo de Pensiones y Jubilaciones de la Universidad, con base a la cotización del trabajador que la institución tiene registrada de acuerdo con la Ley del IMSS de 1973.

Una vez obtenido el dato del monto de la pensión otorgada por el IMSS, la UAN deducirá del 116% de su pensión acordada, el 60% que recibe como pensión del IMSS el jubilado o pensionado y que les es depositada en su cuenta personal

Jubilados

Cláusula 87. Los trabajadores que al inicio de la operación del Fondo de Pensiones y Jubilaciones estén pensionados, jubilados o hayan cumplido los requisitos para jubilarse por antigüedad, gozarán de los mismos derechos y prerrogativas que establece este Contrato en la cláusula 86, numeral III, inciso a).

De las plazas de nueva creación:

Clausula 87 BIS. La Universidad Autónoma de Nayarit y el SETUAN acuerdan que las plazas administrativas y manuales no son heredables.

De las aportaciones de los trabajadores administrativos y manuales

Cláusula 88. Todos los trabajadores administrativos y manuales sujetos a este Contrato, y que hayan ingresado hasta el mes de diciembre de 2019, aportarán al Fondo de Pensiones y Jubilaciones de los Trabajadores al Servicio de la UAN, en el año 2020 el 7% (siete por ciento) y, de manera gradual cada año se incrementará en un 1% (uno por ciento) hasta llegar al 10% (diez por ciento). Los trabajadores contratados a partir del mes de enero del año 2020, aportarán por dicho concepto el 12% (doce por ciento). Ambos de su salario y prestaciones de acuerdo con los conceptos que aparecen en la tabla que integra la base gravable descrita en esta cláusula, mismos que serán la base del salario que percibirán una vez jubilados.

En el mismo sentido para el personal que actualmente se encuentre jubilado, a partir

Trabajo, el Reglamento de Operación del Régimen de Pensiones de los Trabajadores al Servicio de la UAN y en el presente Contrato.

- g) La pensión jubilatoria será computada de la pensión del IMSS.
- h) Para el cumplimiento de los artículos 47 y 48 del Reglamento de Operación del Régimen de Pensiones de los Trabajadores al Servicio de la UAN, los trabajadores que obtengan la pensión de jubilación de sus modalidades, determinadas por el IMSS, deberán comunicar esta a través del Sindicato a la Dirección de Nómina y Recursos Humanos.
- i) Una vez comunicado el dictamen, la UAN entregará en 15 días mensuales reportados en forma y copia una de las participaciones vinculadas al salario del trabajador y reportará el saldo de los componentes de composición de su pensión, de acuerdo con el inciso II de este artículo, de no contar con dicho dictamen, la UAN girará el 10% del monto de la pensión del IMSS a favor del Fondo de Pensiones y Jubilaciones de la Universidad, con base a la cotización del trabajador que se mantenga registrada de acuerdo con la Ley del IMSS de 1973.
- j) Una vez obtenido el dictamen, la UAN entregará en 15 días mensuales la UAN deducirá del 10% de la pensión del IMSS el 50% que corresponde como pensión del IMSS al jubilado y los 50% que se deducirá en su cuenta personal.

Jubilados

Cláusula 57. Los trabajadores que al momento de su jubilación y jubilaciones estén pensionados, jubilados o pensionados por antigüedad, gozarán de las mismas prestaciones que establece este Contrato en la materia.

De las clases de nuevas prestaciones

Cláusula 57 Bis. La Universidad Autónoma de Nayarit y el SETUAN otorgarán que las prestaciones administrativas y manuales no son pensiones.

De las prestaciones de los trabajadores administrativos y manuales

Cláusula 58. Todas las prestaciones administrativas y manuales sujetas a este Contrato y que hayan ingresado antes al mes de diciembre de 2015, gozarán el Fondo de Pensiones y Jubilaciones de los Trabajadores al Servicio de la UAN, en el 2020 el 75% (setenta por ciento), de manera gradual hasta que se incrementen en el 100% (cien por ciento) hasta el 10% (diez por ciento). Los trabajadores contratados a partir del mes de enero del año 2016, gozarán por dicho contrato el 100% (cien por ciento). Antes de su salida y prestaciones de acuerdo con los contratos que otorguen en la tabla que figura a continuación desde en esta cláusula, mientras que dentro del país del extranjero que perteneciera vez jubilados.

En el mismo sentido para el personal que se encuentre en cualquier momento, a partir



TEPIC,

del 01 de junio de 2023 aportara al fondo de pensiones y Jubilaciones de los Trabajadores al Servicio de la UAN, el 7% (Siete por Ciento) para quienes se jubilaron hasta el año 2019; el 8% (Ocho por Ciento) para quienes se jubilaron hasta el año 2020; el 9% (Nueve por Ciento) para quienes se jubilaron hasta el año 2021; el 10% (Diez por Ciento) para quienes se jubilaron hasta el año 2022; todos de manera gradual cada año se incrementará en 1% (uno por ciento) hasta llegar al 10% (diez por ciento) respectivamente.

Tabla de conceptos para aportación al Fondo de Pensiones y Jubilaciones de los Trabajadores al Servicio de la Universidad Autónoma de Nayarit

Percepciones incluidas		Percepciones excluidas	
No.	Concepto	No.	Concepto
1	Sueldo base	1	Compensación por trabajos especiales
2	Prima de antigüedad	2	Tiempo extraordinario
3	Prima vacacional	3	Estímulo económico por antigüedad
4	Aguinaldo		
5	Ayuda para despensa		
6	Bono de previsión social		
7	Apoyos útiles escolares		
8	Retroactivo de sueldo		
9	Diferencia de prima vacacional		
10	Diferencia por días naturales		
11	Calidad y eficiencia en el trabajo		
12	Bono especial para apoyo de ciclo escolar		

Cláusula 89. La edad de contratación para los trabajadores de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, es posible desde los 16 años, por lo que la relación matemática entre la edad y el tiempo laborado para tener derecho a la jubilación, debe estar ajustada conforme a la tabla siguiente:

GENERAL
CIÓN
LABORAL

RIT

del 01 de junio de 2023 respecto al fondo de pensiones y jubilaciones de los Trabajadores al Servicio de la UAN, el 74 (Setenta y Cuatro) por ciento se jubilaron hasta el año 2019; el 54 (Cinco por Ciento) para quienes se jubilaron hasta el año 2020; el 54 (Cinco por Ciento) para quienes se jubilaron hasta el año 2021; el 10% (Diez por Ciento) para quienes se jubilaron hasta el año 2022. Todos de manera gradual cada año se incrementa en 1% (un por ciento) hasta llegar al 10% (diez por ciento) respectivamente.

Tabla de conceptos para aportación al Fondo de Pensiones y Jubilaciones de los Trabajadores al Servicio de la Universidad Autónoma de Yucatán

Conceptos incluidos		Porcentajes incluidos	
15	Seguro de vida	40	Cuarenta
1	Seguro de vida	1	Un por ciento
2	Fondo de jubilación	2	Doce por ciento
3	Fondo de jubilación	3	Treinta por ciento
4	Seguro de vida	4	Cuarenta por ciento
5	Fondo de jubilación	5	Quince por ciento
6	Fondo de jubilación	6	Seis por ciento
7	Seguro de vida	7	Setenta por ciento
8	Seguro de vida	8	Ocho por ciento
9	Seguro de vida	9	Nueve por ciento
10	Seguro de vida	10	Diez por ciento
11	Seguro de vida	11	Once por ciento
12	Seguro de vida	12	Doce por ciento

Artículo 55. La edad de jubilación para los trabajadores de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, es posible desde los 18 años, por lo que la relación matemática es la edad y el tiempo necesario para tener derecho a la jubilación, debe estar de acuerdo a la tabla siguiente:

Edad de ingreso	Antigüedad	Edad para tener derecho a la jubilación	Suma de los años por edad y antigüedad	Pensión jubilatoria
16	35	51	86	100%
17	35	52	87	100%
18	35	53	88	100%
19	35	54	89	100%
20	35	55	90	100%
21	35	56	91	100%
22	35	57	92	100%
23	35	58	93	100%
24	35	59	94	100%
25	35	60	95	100%
26	35	61	96	100%
27	35	62	97	100%
28	35	63	98	100%
29	35	64	99	100%
30	35	65	100	100%

Los trabajadores contratados hasta antes de diciembre del año 2000, que hayan rebasado la edad de 60 años y tengan una antigüedad mayor a 20 años de servicio, podrán pensionarse con el porcentaje que resulte de la operación matemática denominada regla de tres, derivada esta de los años de servicio que establece el presente contrato para acceder a la jubilación, y la antigüedad acumulada al momento de solicitar su pensión.

Ejemplo:

Caso de hombres: $\frac{28 \rightarrow 100}{21 \rightarrow X} = 75\%$

Caso mujeres: $\frac{25 \rightarrow 100}{21 \rightarrow X} = 84\%$

Para el caso de los trabajadores de nueva generación contratados a partir del 1° de enero de 2001, que hayan rebasado la edad de 60 años, y tengan una antigüedad mayor a 25 años de servicio, podrán pensionarse con el porcentaje que resulte de la operación matemática en los términos del párrafo anterior. Ejemplo:

$\frac{35 \rightarrow 100}{26 \rightarrow X} = 74\%$

Edad al ingresar a la institución	Antigüedad en la institución	Edad al ingresar a la institución	Edad al ingresar a la institución
16	35	51	100%
17	35	52	100%
18	35	53	100%
19	35	54	100%
20	35	55	100%
21	35	56	100%
22	35	57	100%
23	35	58	100%
24	35	59	100%
25	35	60	100%
26	35	61	100%
27	35	62	100%
28	35	63	100%
29	35	64	100%
30	35	65	100%

Los trabajadores contratados hasta el 31 de diciembre de 2000, que hayan ingresado a la edad de 60 años y tengan una antigüedad de 30 años o más, podrán pensionarse con el porcentaje de 100% de la pensión correspondiente al momento de solicitar su pensión.

Ejemplo:

Caso de hombre: 35 años de antigüedad
 $100\% = 35 \times 3 = 105\%$
 $105\% \geq 100\%$
 Caso mujer: 35 años de antigüedad
 $100\% = 35 \times 2 = 70\%$
 $70\% < 100\%$

En el caso de los trabajadores de nueva generación contratados a partir del 1° de enero de 2001, que hayan ingresado a la edad de 60 años y tengan una antigüedad de 30 años o más, podrán pensionarse con el porcentaje que resulte de la siguiente fórmula:

$$100\% = 35 \times X = 70\%$$



CERT
DE CC
Y REC

TEPIC, N

Pensión y jubilación para trabajadores con ingreso a laborar a partir del año 2001

Cláusula 90. Para los trabajadores de nueva generación que cumplan 65 años de edad, pero que no tienen la antigüedad requerida para su jubilación con el 100% de su salario, estarán sujetos a lo estipulado en la tabla siguiente:

Edad de ingreso	Antigüedad	Edad que por ley debe jubilarse	Suma de los años por edad y antigüedad	Porcentaje al que tendrá derecho
30	35	65	100	100%
31	34	65	99	97.1429
32	33	65	98	94.2857
33	32	65	97	91.4286
34	31	65	96	88.5714
35	30	65	95	85.7143
36	29	65	94	82.8571
37	28	65	93	80.0000
38	27	65	92	77.1429
39	26	65	91	74.2857
40	25	65	90	71.4286
41	24	65	89	68.5714
42	23	65	88	65.7143
43	22	65	87	62.8571
44	21	65	86	60.0000
45	20	65	85	57.1429

Seguro para derechohabientes del Fondo de Pensiones y Jubilaciones

Cláusula 91. Para compensar las aportaciones del trabajador al Fondo de Pensiones y Jubilaciones en caso de fallecimiento antes de los 65 años de edad, la Universidad y el Sindicato acuerdan la contratación de un seguro de vida por la cantidad de \$80,000.00 (Ochenta mil pesos 00/100 M.N.), para los derechohabientes de dicho fondo.

DERAL
ACIÓN
LABORAL

ARIT

Penalidad y jubilación para trabajadores que ingresen a partir del año 2001

Cláusula 88. Para los trabajadores de nueva generación que cumplan 65 años de edad, pero que no hayan alcanzado la jubilación con el 100% de su salario, estarán sujetos a lo establecido en la tabla siguiente:

Edad de ingreso	Antigüedad a	Edad que por ley debe jubilarse	Suma de los años por edad y antigüedad	Porcentaje al que tendrá derecho
30	32	35	100	100%
31	34	35	99	97.1429
32	33	35	98	94.2857
33	32	35	97	91.4286
34	31	35	96	88.5714
35		35	95	85.7143
36		35	94	82.8571
37		35	93	80.0000
38	37	35	92	77.1429
39	36	35	91	74.2857
40	35	35	90	71.4286
41	34	35	89	68.5714
42	33	35	88	65.7143
43	32	35	87	62.8571
44	31	35	86	60.0000
45	30	35	85	57.1429

Seguro para beneficiarios del Fondo de Pensiones y Jubilaciones

Cláusula 87. Para conformar los aportaciones del trabajador al Fondo de Pensiones y Jubilaciones en caso de fallecimiento antes de los 65 años de edad la Universidad de Chile acordará la contratación de un seguro de vida por la cantidad de \$200.000.000 (Ciento mil pesos 00/100 M.N.) para los beneficiarios de dicho seguro.



GOBIERNO DE CHILE
MINISTERIO DE EDUCACIÓN



TEPIC, I

Particularidades del manejo del Fondo de Pensiones y Jubilaciones

Cláusula 92. Las particularidades y las precisiones para el manejo del Fondo de Pensiones y Jubilaciones se remiten al Reglamento de Operación del Régimen de Pensiones de los Trabajadores al Servicio de la Universidad Autónoma de Nayarit, registrado ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Capítulo IV De las prestaciones culturales

Ingreso a actividades culturales, deportivas y recreativas

Cláusula 93. La Universidad otorgará a los trabajadores, las facilidades necesarias para su ingreso gratuito a los espacios en donde se celebren las diferentes actividades culturales, deportivas y recreativas, además de las que realice la Dirección de Arte y Cultura, cuando sean organizadas por la propia Institución. Cuando éstas sean realizadas en coordinación con asociaciones civiles u otras instituciones, los ingresos serán gestionados juntamente con el SETUAN.

La Universidad entregará a los trabajadores por conducto del Comité Ejecutivo, los uniformes deportivos necesarios para su participación en los diferentes torneos deportivos que regularmente se organicen.

Promoción turística y cultural

Cláusula 94. La Universidad gestionará juntamente con el SETUAN, la Unidad Académica de Turismo o la Secretaría de Turismo, la promoción de un programa turístico y cultural que beneficie a los trabajadores dentro de los paquetes de turismo social.

Becas en la UAN

Cláusula 95. La Universidad otorgará a todos los trabajadores que ingresen como alumnos en esta Institución, becas equivalentes al importe de su inscripción, reinscripción, colegiatura, pago de laboratorio, examen profesional y cualquier otra cuota que origine su condición de alumno. Esta prestación será extensiva al cónyuge, hijos y hermanos del trabajador, que estén estudiando o ingresen a la UAN.

Cuando la UAN organice congresos, conferencias, simposios, foros, posgrados, diplomados, cursos de computación y actualización, previa petición del Sindicato, se eximirá del pago a los trabajadores que representan hasta un 10% del cupo o capacidad del evento de que se trate.

Así mismo, la UAN por conducto de la Dirección de Servicio Social y Becas, otorgará a los trabajadores, su cónyuge e hijos, becas hasta por el 15% del total que se manejen en esa dirección, siempre que se cumpla con los requisitos que marca el reglamento respectivo. El parentesco se acreditará por medio del Sindicato.

Particularidades del manejo del Fondo de Pensiones y Jubilaciones

Cláusula 22. Las particularidades y las disposiciones para el manejo del Fondo de Pensiones y Jubilaciones se envían al Reglamento de Operación del Régimen de Pensiones de los Trabajadores al Servicio de la Universidad Autónoma de Nayarit, registrado ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Capítulo IV
De las prestaciones culturales

Iniciativa a actividades culturales, deportivas y recreativas

Cláusula 23. La Universidad otorga a los trabajadores las facilidades necesarias para su ingreso gratuito a los espacios donde se celebran las diferentes actividades culturales, deportivas y recreativas, así como de las que realice la Dirección de Arte y Cultura, cuando estas organizaciones de la propia institución. Cuando estas sean realizadas en coordinación con asociaciones civiles u otras instituciones, los ingresos serán gestionados juntamente con el SETUAN.

La Universidad entregará a los trabajadores por conducto del Comité Ejecutivo, los uniformes deportivos necesarios para su participación en los diferentes torneos deportivos que requieran de ellos.

Promoción turística y cultural

Cláusula 24. La Universidad otorga a los trabajadores de la Secretaría Académica de Turismo e Incentivos, la promoción de un programa turístico y cultural que otorgue a los trabajadores los paquetes de turismo social.

Beccas en la UAN

Cláusula 25. La Universidad otorga a los trabajadores que ingresen como alumnos en esta institución, beccas para su manutención, transporte, alimentación, colegiatura, pagados los gastos de inscripción y matrícula, entre otros que origine su condición de alumno. Esta beca será exclusiva al conyuge, hijos y hermanos del trabajador, que estén estudiando e ingresen a la UAN.

Cuando la UAN organice congresos, conferencias, simposios, foros, posgrados, diplomados, cursos de capacitación y actualización, para el personal del Sindicato, se eximirá del pago a los trabajadores que representen, para un 10% del costo o asociado del evento de que se trate.

Así mismo, la UAN por conducto de la Dirección de Servicios Sociales y Beccas otorgará a los trabajadores, su conyuge e hijos, becas hasta por \$ 1500 del total que se otorga en sea dirección, siempre que se cumpla con los requisitos que menciona el artículo respectivo. El personal se acreditará por medio del Sindicato.

OTRO



COB
M



TEPE

Apoyos para hijos de trabajadores fallecidos

Cláusula 96. La UAN se obliga a otorgar apoyos para hijos de trabajadores que al momento de su deceso hayan estado en activo para la institución en los términos siguiente:

1. Al ingresar a la Universidad gozarán de becas especiales consistentes en el pago de la cantidad de \$250.00 (Doscientos cincuenta pesos 00/100 M.N.) mensuales.
2. La exención de todo tipo de pago por inscripción, reinscripción y por derechos de revalidación de estudios o expedición de documentos, esto incluye el examen profesional.

Para su procedencia bastará que el SETUAN lo solicite a la Secretaría de Finanzas de la Universidad acompañando el acta de defunción del trabajador y su último recibo de pago, así como el acta de nacimiento del o los hijos estudiantes, para que de manera automática se conceda la prestación. El importe de este apoyo se incrementará en función de las políticas presupuestales de la UAN.

Dicho apoyo será cancelado cuando el beneficiario concluya sus estudios.

Estos apoyos se darán siempre y cuando el beneficiario ingrese a la Universidad o este inscrito en ella.

Trabajador con perfil profesional

Cláusula 97. Cuando un trabajador administrativo y manual haya terminado una carrera profesional y por necesidades de la Institución se le requiera en el sector docente y el trabajo sea compatible, podrá desempeñarse en ambas actividades. Pero en el caso de que el trabajo no sea compatible podrá optar por cualquiera de los dos sectores; de optar por la docencia, su antigüedad como administrativo y manual será computable y se le acreditará para efectos de jubilación.

Beca para estudios de idiomas

Cláusula 98. La Universidad dictará las medidas pertinentes, para que los trabajadores, sus cónyuges, hermanos e hijos que deseen cursar los idiomas que se imparten en la Institución y que a solicitud del Sindicato puedan hacerlo, eximiéndoles de cualquier pago por motivo de dichos estudios. Este derecho lo disfrutarán los trabajadores siempre y cuando cumplan con los requisitos que para el efecto dicho centro establece.

Becas especiales para hijos de trabajadores

Cláusula 99. A petición del Sindicato, la UAN hará las gestiones necesarias ante la Secretaría de Educación Pública, con el fin de obtener becas para los niños, hijos de trabajadores, con problemas de lento aprendizaje.

Si la institución antes mencionada no resuelve favorablemente las gestiones a que se refiere el párrafo anterior, la Universidad y el Sindicato, convendrán las medidas

ERNOT
XICU

FEDERAL
JACIÓN
O LABORAL

ARIT

Apoyos para hijos de trabajadores jubilados

Cláusula 36. La UAN se obliga a otorgar apoyos para hijos de trabajadores que al momento de su deceso hayan estado en activo para la institución en los términos siguientes:

1. Al ingresar a la Universidad gozará de becas especiales constantes en el pago de la cantidad de \$250.00 (Dieciséis mil y cinco pesos 00/100 M.N.) mensuales.
2. La exención de todo tipo de pago por inscripción, retención y por derechos de revelación de estudios o expedición de documentos, esto incluye el examen profesional.

Para su procedencia bastará que el SET-UAN lo acredite a la Secretaría de Finanzas de la Universidad acompañando el acta de defunción del trabajador y su último recibo de pago, así como el acta de nacimiento de los hijos estudiantes, para que de manera automática se concrete la prestación. El importe de este apoyo se incrementará en función de las políticas presupuestales de la UAN.

Dicho apoyo será cancelado cuando el beneficiario concluya sus estudios.

Estos apoyos se darán siempre que el beneficiario ingrese a la Universidad o este termine en ella.

QUITADO

Trabaja con perfil profesional

Cláusula 37. Cuando un trabajador profesional o por necesidad de la actividad profesional y el trabajo sea compatible con el caso de que el trabajo no sea compatible con la actividad profesional y manual será computable y se le acreditará para efectos de la actividad profesional y manual.

Beas para estudios de idiomas

Cláusula 38. La Universidad otorgará becas para el estudio de idiomas para los trabajadores que otorgues, además a los que se otorga en los términos que se establecen en la institución y que a solicitud del trabajador puedan haberse otorgado a cualquier pago por motivo de estudios de idiomas. Los derechos de distribución los trabajadores siempre y cuando cumplan con los requisitos que para el efecto dicho centro establece.

Beas especiales para hijos de trabajadores

Cláusula 39. A petición del trabajador la UAN hará las gestiones necesarias para la inscripción de Educación Física, con el fin de obtener becas para los hijos de trabajadores, con programas de interés deportivo.

Si la institución entre tanto no ha mantenido la inscripción de gestiones a que se refiere el párrafo anterior la Universidad y el Sindicato coordinarán las medidas.



pertinentes para que los hijos de los trabajadores que se encuentren en ese supuesto, puedan obtener el beneficio que se señala.

Preferencia en inscripciones y trámites escolares

Cláusula 100. La Universidad, en igualdad de merecimientos académicos y en los términos de la legislación universitaria, dará preferencia al trabajador, su cónyuge, hijos y hermanos, para la inscripción, cambio de programa académico o de horario, en las unidades académicas de la Universidad, llevándose el procedimiento ante quien corresponda.

Título Quinto Comisiones mixtas

Capítulo I De su funcionamiento

Integración de las comisiones mixtas

Cláusula 101. Se integrarán las comisiones mixtas siguientes:

- I. De Admisión y Escalafón;
- II. De Capacitación y Adiestramiento;
- III. De Seguridad e Higiene;
- IV. De Evaluación y Estímulos;
- V. De Conciliación, y
- VI. Las demás que de común acuerdo fijen la Universidad y el Sindicato.

Recursos materiales para el funcionamiento de las comisiones mixtas

Cláusula 102. La Universidad se obliga a proporcionar el personal, local, mobiliario y enseres necesarios para el funcionamiento de las comisiones mixtas que tengan el carácter de permanentes.

Representantes de las comisiones mixtas

Cláusula 103. La Universidad y el Sindicato tienen amplia libertad para hacer la designación de sus representantes respectivos para integrar las comisiones mixtas, así como para sustituirlos en cualquier momento. La sustitución deberá notificarse con ocho días de anticipación a la fecha en que empieza a fungir el nuevo representante.

ERNO
XICO

FEDERAL
NACIÓN
O LABORAL

/ARIT

permanente para que los fines de los programas que se encuentran en este documento puedan obtener el desarrollo que se desea.

Protección en inscripciones y trámites académicos

Cláusula 100. La Universidad, en virtud de sus facultades académicas y en los términos de la legislación universitaria, tiene facultades al respecto, su cónyuge, hijos y herederos, para la inscripción, cambio de programa académico o de horario en las unidades académicas de la Universidad, llevándose al procedimiento antes que en

Trámite
Comisiones mixtas
Capítulo I
De su funcionamiento

Integración de las comisiones mixtas

Cláusula 101. Se integran las comisiones mixtas siguientes:

- I. De Admisión y Examen
- II. De Capacitación y Asesoría
- III. De Seguridad e Higiene
- IV. De Evaluación y Estimación
- V. De Graduación y

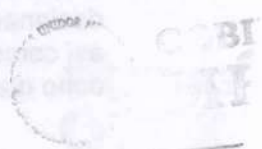
VI. Las demás que se conformen de acuerdo a la ley y al Estatuto

Recursos materiales para el funcionamiento de las comisiones mixtas

Cláusula 102. La Universidad se obliga a proporcionar al personal, local, mobiliario y otros recursos necesarios para el funcionamiento de las comisiones mixtas que integran el carácter de permanentes.

Representantes de las comisiones mixtas

Cláusula 103. La Universidad y el Sindicato tienen el deber de hacer la selección de sus representantes respectivos para integrar las comisiones mixtas, con el fin de garantizar el cumplimiento de sus deberes. La selección deberá notificarse con el fin de que se integren a la fecha en que empieza a funcionar el nuevo representante.



TEPIC

Capítulo II

De la Comisión Mixta de Admisión y Escalafón

Bases del Reglamento de Admisión y Escalafón

Cláusula 104. La Universidad y el SETUAN, convienen en que en un plazo no mayor de 180 días, formularán y aprobarán en definitiva el Reglamento Interior de Trabajo correspondiente. Para la elaboración del mencionado reglamento las partes acuerdan trasladar las fracciones I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII y IX del Contrato Colectivo de Trabajo anterior a dicho Reglamento.

Inconformidad ante la Comisión Mixta de Admisión y Escalafón

Cláusula 105. Los trabajadores que se consideren afectados por alguna resolución de la Comisión Mixta de Admisión y Escalafón, podrán inconformarse por escrito ante la propia comisión dentro de un plazo de 10 días hábiles contados a partir de que sean notificados de la resolución respectiva, a efecto de que se revoque, modifique o confirme tal resolución, pudiendo presentar pruebas supervinientes.

Las resoluciones de la Comisión Mixta de Admisión y Escalafón deberán ser cumplimentadas por la Universidad, en un plazo máximo de 15 días naturales siguientes a la fecha de su notificación.

Difusión relativa al escalafón

Cláusula 106. Los escalafones formulados, el Reglamento General de Escalafón y las resoluciones que dicte la Comisión Mixta de Admisión y Escalafón, se harán públicos por los medios de información posibles.

Capítulo III

De la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento

Integración y funcionamiento

Cláusula 107. La Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, estará integrada por un número no menor de tres, ni mayor de 10 representantes, por cada una de las partes, paritariamente.

Esta comisión tendrá las funciones siguientes: Formular, aprobar, convenir y vigilar la instrumentación de los sistemas y de los procedimientos que se implementen para la capacitación, adiestramiento y especialización de los trabajadores y sus hijos, conforme a las necesidades de la Institución y los trabajadores.

En un plazo que no exceda de 60 días contados a partir de la firma del presente Contrato, la UAN y el SETUAN discutirán, convendrán y pondrán en funcionamiento el plan general de capacitación, para que los trabajadores puedan aspirar a ocupar plazas de mayor nivel salarial, tomando en cuenta el agrupamiento de las categorías del Catálogo de Puestos de los Trabajadores Administrativos y Manuales que la Universidad y el Sindicato convengan.

Capítulo II
De la Comisión Mixta de Admisión y Evaluación

Bases del funcionamiento de la Comisión de Admisión y Evaluación

Cláusula 104. La Universidad y el SETIAT, concurran en dos en un plazo no mayor de 150 días, formularán y someterán al debate en el Reglamento Interior de Trabajo correspondiente. Para la elaboración del mismo, tendrán presente las partes acordadas en las resoluciones I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII y IX del Consejo Colegiado de Trabajo anterior a dicho Reglamento.

Funcionamiento de la Comisión Mixta de Admisión y Evaluación

Cláusula 105. Los trabajadores que se encuentren electos por alguna resolución de la Comisión Mixta de Admisión y Evaluación, podrán inconformarse por escrito ante la propia comisión dentro de un plazo de 15 días hábiles contados a partir de que sean notificados de la resolución respectiva. A efecto de que se revoque, modifique o confirme la resolución, bastará presentar pruebas suficientes.

Las resoluciones de la Comisión Mixta de Admisión y Evaluación deberán ser comunicadas por la Universidad al SETIAT dentro de los 15 días hábiles siguientes a la fecha de su notificación.

Duración relativa al periodo

Cláusula 106. Los secretarios formales de la Comisión Mixta de Admisión y Evaluación, las resoluciones que emita la Comisión Mixta de Admisión y Evaluación, se harán públicas por los medios de información pública.

Capítulo III
De la Comisión Mixta de Admisión y Evaluación

Intervención y funcionamiento

Cláusula 107. La Comisión Mixta de Admisión y Evaluación, estará integrada por un número no menor de tres ni mayor de 10 representantes, por cada una de las partes participantes.

Esta comisión tendrá las funciones siguientes: Formar, aprobar, revisar y vigilar la instrumentación de los estatutos y de los procedimientos que se implementen para la capacitación, entrenamiento y especialización de los trabajadores y sus hijos, conforme a las necesidades de la institución y los trabajadores.

En un plazo que no exceda de 30 días contados a partir de la firma del presente convenio, la UAH y el SETIAT discutirán, aprobarán y someterán al funcionamiento el programa de capacitación, para que los trabajadores puedan seguir a cualquier nivel de mayor nivel, tomando en cuenta el requerimiento de las categorías de los trabajadores de la Universidad y del SETIAT.



ORIGINAL

La Universidad y el SETUAN convendrán los programas de capacitación y adiestramiento. Los trabajadores que así lo deseen se inscribirán en los programas de capacitación, pero la asistencia a los cursos de adiestramiento será obligatoria.

Los trabajadores que por razones de su destreza en el puesto, decidan no inscribirse en los cursos de adiestramiento, tendrán que someterse a la evaluación en el propio puesto que están desempeñando en los términos de la Ley.

Capítulo IV **De la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene**

Sistema de prevención de riesgos

Cláusula 108. La UAN y el SETUAN convienen en iniciar de inmediato, con la asesoría de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la creación del sistema de prevención integral de riesgos laborales y la promoción de la salud ocupacional.

La UAN proporcionará todos los recursos humanos y materiales, que se acuerden bilateralmente, para el buen funcionamiento de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene y para el establecimiento del sistema a que se refiere el párrafo anterior.

Asesores técnicos de las comisiones mixtas

Cláusula 109. Cuando los representantes ante la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene y demás comisiones contractuales, requieran de asesores técnicos para la solución de un problema o conflicto específico, seleccionarán de común acuerdo, a los especialistas de la materia de que se trate, dentro del personal que labore en la UAN, en caso de no contar con los asesores requeridos, se designarán personas ajenas a la Institución, cubriendo ésta, los honorarios que devenguen.

Obligatoriedad de los acuerdos y resoluciones de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene

Cláusula 110. Los acuerdos y resoluciones de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene serán obligatorios para ambas partes y de inmediata aplicación para la Universidad.

La Universidad y el SETUAN adquieren el compromiso de impulsar el trabajo de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, a través de la definición de una política en materia de salud, mediante un programa anual, el cual tendrá por objeto poner en práctica el contenido de las cláusulas 41 y 108 del presente Contrato y proteger la salud de los trabajadores universitarios.

La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene hará reconocimientos a los centros de trabajo, tal como lo señala su Reglamento, para prevenir eficientemente las enfermedades, accidentes y riesgos de trabajo. Para tal efecto, la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, elaborará un programa y se coordinará con cada una de las dependencias universitarias que puedan apoyarla para tal fin, así como con el ISSSTE, con el IMSS, con la SSA y con otras instituciones.

GENERAL
CIÓN
LABORAL

RIT

La Universidad y el SETUAN continúan con los programas de capacitación y actualización. Los trabajadores que así lo deseen participan en los programas de capacitación, pero la responsabilidad de su actualización es obligatoria.

Los trabajadores que por razones de su salud o por cualquier otro motivo no puedan participar en los cursos de actualización, tendrán que justificar a la evaluación en el propio puesto que están desempeñando en los términos de la Ley.

Capítulo IV De la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene

Sistema de prevención de riesgos

Artículo 105. La UAN y el SETUAN continúan en vigor de inmediato, con la presencia de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la creación del sistema de prevención integral de riesgos laborales y la promoción de la salud ocupacional.

La UAN proporcionará todos los recursos humanos y materiales que se requieran para el buen funcionamiento de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene y para el establecimiento del sistema a que se refiere el párrafo anterior.

Asesoría técnica de las comisiones mixtas

Artículo 106. Cuando las expresiones "seguridad" y "higiene" se refieran a la solución de un problema o condición de trabajo, la UAN, en caso de no contar con los recursos humanos y materiales necesarios para la solución de un problema o condición de trabajo, podrá solicitar la asesoría técnica de la UAN, en caso de no contar con los recursos humanos y materiales necesarios para la solución de un problema o condición de trabajo.

Obligaciones de las empresas y trabajadores en materia de Seguridad e Higiene

Artículo 107. Los acuerdos y resoluciones de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene serán obligatorios para ambas partes en la relación de trabajo.

La Universidad y el SETUAN adoptarán el compromiso de impulsar el trabajo de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, a través de la decisión de sus órganos de gobierno, mediante un programa anual, el cual tendrá por objeto poner en práctica el contenido de las cláusulas 41 y 116 del presente Convenio y proteger la salud de los trabajadores universitarios.

La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene tiene facultades para recomendar a los centros de trabajo como lo señala su Reglamento para prevenir eficazmente los accidentes, accidentes y riesgos de trabajo. Para tal efecto, la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, elaborará un programa y se coordinará con cada uno de los departamentos universitarios que puedan apoyar para tal fin, con el fin de lograr la coordinación con el IMSS, con la SSA y con otras instituciones.

SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
CENTRO FEDERAL DE CONCILIO Y REGISTRO
TEPIC, NAY.

Como resultado de esos reconocimientos, la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, dará informes sobre las posibles alteraciones en la salud de los trabajadores y tomará las medidas preventivas o correctivas derivadas de las condiciones de trabajo.

Capítulo V **De la Comisión Mixta de Evaluación y Estímulos**

Función de la Comisión Mixta de Evaluación y Estímulos

Cláusula 111. La Comisión Mixta de Evaluación y Estímulos es de carácter permanente, y estará integrada por dos elementos de la Universidad y dos elementos del SETUAN.

Es función de esta comisión, evaluar, estimular y regular todo lo que se derive del Contrato y las leyes laborales. Para las funciones en particular de esta comisión, nos remitimos al acuerdo que las partes convengan.

Título Sexto **Derecho a la información contractual**

Capítulo único **De la información**

Información contractual

Cláusula 112. La UAN reconoce el derecho de los representantes de los trabajadores afiliados al SETUAN al acceso a la información pertinente de los asuntos derivados del Contrato y de los que se deriven directamente de las relaciones individuales de trabajo. La Universidad proporcionará la información a los representantes sindicales cinco días después de presentada la solicitud.

Información sobre presupuesto de recursos humanos

Cláusula 113. La UAN se obliga a enviar a la representación sindical dentro de los 15 días siguientes a la aprobación del presupuesto por el Consejo General Universitario, la disponibilidad de recursos humanos, así como una relación con el número de plazas por puesto y nivel salarial.

Título Séptimo **Partes contratantes**

Capítulo I **Del apoyo a la actividad y administración sindical**

Descuentos de cuotas sindicales

Cláusula 114. La Institución está obligada a practicar descuentos por concepto de cuotas sindicales, exclusivamente a los trabajadores miembros del SETUAN, cubriéndose de inmediato el importe del descuento, al Sindicato. La UAN se obliga a practicar estos descuentos por cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias, desde

Como resultado de este reconocimiento, la Comisión Médica de Seguridad e Higiene, dará informes sobre las posibles alteraciones en la salud de los trabajadores y tomará las medidas preventivas o correctivas derivadas de las condiciones de trabajo.

Capítulo I
De la Comisión Médica de Evaluación y Seguimiento

Función de la Comisión Médica de Evaluación y Seguimiento

Cláusula 141. La Comisión Médica de Evaluación y Seguimiento es de carácter permanente y estará integrada por dos miembros de la Universidad y dos miembros del SETUAM.

La función de esta comisión evaluará, estimará y regulará todo lo que se derive del Contrato y los tests laborales. Para las funciones en particular de esta comisión, nos remitimos al acuerdo que las partes concurramos.

Título Sexto
Derecho a la información

Información contractual

Cláusula 142. La UAN reconoce al trabajador el derecho a la información contractual. La Universidad proporcionará la información contractual a los trabajadores antes de la firma del contrato y de los datos de los sujetos demandados de la relación individual de trabajo. La Universidad proporcionará esta información antes de la firma del contrato y de los datos de los sujetos demandados de la relación individual de trabajo.

Información sobre el contenido de la relación contractual
Cláusula 143. La UAN se obliga a enviar a los trabajadores la información contractual antes de la firma del contrato y de los datos de los sujetos demandados de la relación individual de trabajo. La Universidad proporcionará esta información antes de la firma del contrato y de los datos de los sujetos demandados de la relación individual de trabajo.

Título Séptimo
Partes contractuales

Capítulo I
Del apoyo a la actividad y administración (académica)

Resolución de conflictos

Cláusula 144. La institución está obligada a prestar servicios por concepto de cuotas sindicales exclusivamente a los trabajadores miembros del SETUAM. El contrato de inmediato suspende el derecho al despido. La UAN se obliga a practicar estos descuentos por cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias, cuando el trabajador no pague las cuotas sindicales.



la fecha de ingreso del trabajador al Sindicato. Se haga o no el descuento de cuotas, la Universidad entregará el importe de estas a más tardar en la quincena siguiente.

El descuento que practicará la Institución por cuotas sindicales, estará sujeto a la comunicación escrita que el Sindicato envíe oportunamente a la UAN.

La Institución hará los descuentos mencionados en el porcentaje que establezca el Sindicato sobre el salario del trabajador.

Tableros de difusión sindical

Cláusula 115. La UAN se obliga a instalar tableros en cada centro de trabajo, en los lugares de mayor afluencia de trabajadores para la difusión de la información sindical, logrando con ello mantener en mejores condiciones dichos centros.

Licencias sindicales

Cláusula 116. La Universidad concederá permiso con goce de salario a 20 trabajadores miembros del Comité Ejecutivo y de las comisiones estatutarias, que el Sindicato relacione y envíe ante la Dirección de Nómina y Recursos Humanos.

Licencias y permisos para asistir a las asambleas generales y sesiones del Consejo General de Representantes

Cláusula 117. La Institución con respecto al Sindicato se obliga a:

- I. Dar tres permisos al año a todos los trabajadores sindicalizados para asistir a asambleas generales directas. Conceder licencias con goce de salario a los delegados sindicales de las diversas dependencias de la UAN para asistir a las sesiones del Consejo General de Representantes (como máximo dos mensuales);
- II. Otorgar permiso a los trabajadores sindicalizados para celebrar asambleas en su centro de trabajo y en los turnos respectivos, y
- III. Dar facilidades para la realización de asambleas sindicales en un local adecuado de la propia dependencia, y de no haber condiciones se hará en otras dependencias que se encuentre en lugar cercano. El Sindicato por su parte, podrá presentar mensualmente ante el titular de la dependencia un calendario a fin de que éste pueda programar el uso de los locales para los efectos de esta cláusula.

Asistencia a cursos de capacitación sindical

Cláusula 118. La Institución dará facilidades a los trabajadores para asistir a cursos de capacitación sindical, manteniendo el salario y prestaciones e inclusive, conceder en forma acumulativa los permisos por días económicos pactados para el mismo efecto. La solicitud respectiva invariablemente deberá ser presentada por el Comité Ejecutivo del SETUAN.

SECRETARÍA DE
TRABAJO
FEDERAL
CONCILIACIÓN
Y REGISTRO LABORAL

NAYARIT

La Junta de Ingresos del trabajador al Sindicato de Ingresos de la Universidad integra el ingreso de cada uno de los miembros de la Universidad.

El documento que describe la institución por cuentas anuales, está sujeto a la comunicación escrita que el Sindicato debe proporcionar a la UAW.

La institución para los documentos financieros en el poder de los establecimientos de Sindicato sobre el estado del trabajador.

Tablas de división sindical

Clausula 718. La UAW se obliga a pagar a la institución un pago de trabajo en los lugares de mayor actividad de la institución para la división de la información sindical, logrando con ello mantener en mejores condiciones dichas divisiones.

Financiamiento sindical

Clausula 719. La Universidad concederá permiso con pago de salario a 30 trabajadores miembros del Comité Ejecutivo de la institución para que el Sindicato realice y envíe a la UAW los documentos de Recursos Humanos.

Comité General de Recursos Humanos y relaciones y relaciones del

Clausula 720. La institución se obliga a...

I. Dar por permitido al año de la institución para asistir a reuniones generales de la institución con pago de salario a los delegados sindicales de la institución de la UAW para asistir a las reuniones del Comité General de Recursos Humanos (como máximo dos reuniones).

II. Otorgar permiso a los trabajadores para celebrar reuniones en su tiempo libre y en los días de trabajo.

III. Dar facilidades para la institución de relaciones sindicales en un local adecuado de la propia institución, y de no haber condiciones se hará en otras dependencias que se encuentren en la institución. El Sindicato por su parte podrá presentar representantes ante el Comité de la institución un representante a fin de que este pueda programar uno de los locales para las reuniones de esta clase.

Asistencia a cursos de capacitación sindical

Clausula 721. La institución dará facilidades a los trabajadores para asistir a cursos de capacitación sindical, incluyendo el salario y prestaciones e inclusive conceder en forma adicional los salarios por días ausentes durante los cursos para el tiempo que la institución requiera para su programación por el Comité Ejecutivo del SEUAW.



Ayuda para gastos de administración

Cláusula 119. La Universidad absorberá los gastos que por concepto de administración, mantenimiento, mobiliario, transporte y equipo del local sindical se generen; siempre que dicho local se encuentre fuera de las instalaciones universitarias.

Capítulo II

Del subsidio y apoyo para actividades sociales, culturales, deportivas y recreativas

Apoyo para actividades sociales, culturales, deportivas y recreativas del Sindicato

Cláusula 120. Para el fomento de las actividades sociales, culturales, deportivas y recreativas, la Universidad entregará al Sindicato, la cantidad de \$180,000.00 (Ciento ochenta mil pesos 00/100 M.N.), la cual será cubierta en tres exhibiciones de acuerdo con el calendario siguiente:

- I. Primer pago, en la fecha en que se firme este Contrato;
- II. Segundo pago, en el transcurso del mes de julio, y
- III. Tercer pago en la primera quincena de noviembre.

Además de la aportación para uniformes, material deportivo y trofeos para los equipos que participen en las diferentes disciplinas deportivas en los torneos inter y extra muros de la Universidad; así como las premiaciones correspondientes a los eventos atléticos que realice esta organización.

De igual forma proporcionará el auxilio necesario para la realización de torneos, festivales o giras de carácter deportivo autorizando el uso de las instalaciones universitarias.

Esta cláusula será revisable cada año.

Apoyo para festejos del Día del Empleado Universitario

Cláusula 121. La Universidad otorgará al Sindicato la cantidad de: \$200,000.00 (Doscientos mil pesos 00/100 M.N.), como ayuda anual para eventos del Día del Empleado Universitario. Además del apoyo negociado para el evento social que se realiza el día 30 de noviembre.

Esta cláusula será revisable cada año.

Apoyo para gastos de representación

Cláusula 122. La Universidad proporcionará quincenalmente la cantidad de: \$60,000.00 (Sesenta mil pesos 00/100 M.N.) para gastos de representación de los miembros del Comité Ejecutivo.

SECRETARÍA DE
TEX
TRO FEDERAL
CONCILIO
REGISTRO

NAYARIT

Apoyo para gastos de administración

Clausula 119. La Universidad apoyará los gastos que por concepto de administración, mantenimiento, mobiliario, transporte y equipo del local sindical se generen siempre que dicho local se encuentre fuera de las instalaciones universitarias.

Capítulo II
Del subsidio y apoyo para actividades sociales, culturales, deportivas y recreativas

Apoyo para actividades sociales, culturales, deportivas y recreativas del Sindicato

Clausula 120. Para el fomento de las actividades sociales, culturales, deportivas y recreativas, la Universidad entregará al Sindicato la cantidad de \$150,000.00 (Ciento cincuenta mil pesos 00/100 M.N.) la cual será otorgada en tres condiciones de cuenta con el calendario siguiente:

- I. Primer pago, en la fecha en que se emita el presente Contrato.
- II. Segundo pago, en el mes de mayo.
- III. Tercer pago en la misma forma.

Además de la erogación para las actividades sociales, culturales, deportivas y recreativas que participen en los distintos eventos en los torneos inter y extra muros de la Universidad, así como en los correspondientes a los eventos estatales que realice esta organización.

De igual forma proporcionará el apoyo para la realización de torneos, festivales o días de carácter deportivo en las instalaciones universitarias.

Esta cláusula será revisable cada año.

Apoyo para festejos del Día del Empleado Universitario

Clausula 121. La Universidad otorgará al Sindicato la cantidad de \$200,000.00 (Doscientos mil pesos 00/100 M.N.) como ayuda social para el evento del Día del Empleado Universitario. Además del apoyo negociado para el evento social que se realice el día 30 de noviembre.

Esta cláusula será revisable cada año.

Apoyo para gastos de representación

Clausula 122. La Universidad proporcionará al Sindicato la cantidad de \$50,000.00 (Cincuenta mil pesos 00/100 M.N.) para gastos de representación de los miembros del Comité Ejecutivo.



TEPIC

MAYARIT

Esta cláusula será revisable cada año.

Apoyo para los festejos del Día del Niño

Cláusula 123. La Universidad se obliga a aportar la cantidad de \$50,000.00 (Cincuenta mil pesos 00/100 M.N.) para los festejos del Día del Niño, ésta será entregada en la primera quincena de abril de cada año.

Apoyo para los festejos del Día de las Madres

Cláusula 124. La Universidad se obliga a entregar la cantidad de \$50,000.00 (Cincuenta mil pesos 00/100 M.N.) para los festejos del Día de las Madres, ésta será entregada a más tardar el día 30 de abril de cada año.

Apoyo para cursos sindicales y de información

Cláusula 125. La Universidad aportará al SETUAN la cantidad de \$80,000.00 (Ochenta mil pesos 00/100 M.N.), para cubrir gastos de cursos sindicales y de información.

Apoyo para la suscripción anual de periódicos

Cláusula 126. La Universidad cubrirá las cantidades correspondientes a la suscripción anual de tres periódicos locales y dos de circulación nacional y tres revistas, según la lista que presente el Sindicato; además cubrirá los gastos que por impresión genere la Gaceta "20 de Febrero" y el presente Contrato.

Apoyo al Departamento de Protección al Salario

Cláusula 127. Con el ánimo de seguir apoyando la recuperación del poder adquisitivo de los trabajadores, la Universidad incrementará el fondo del Departamento de Protección al Salario. Como principio en el mes de abril dotará a dicho departamento de \$20,000.00 (Veinte mil pesos), para sumarlos al fondo ya existente.

Cláusulas Transitorias:

Primera. El presente Contrato surte efectos legales a partir del 1° de enero de 2022 y tendrá vigencia de dos años, pero será revisable al transcurso de un año en cuanto al tabulador de sueldos y a las cláusulas que así lo indiquen.

Segunda. Algunas particularidades y formas de interpretación del Contrato, se estipularán en un Convenio complementario y en su caso, se agregarán al Reglamento Interior de Trabajo.

Tercera. Las partes formularán los catálogos de puestos administrativos y manuales de base.

La UAN y el SETUAN se comprometen a convenir los catálogos de referencia en un plazo no mayor de 180 días hábiles contados a partir de la firma de este Contrato.

Esta cláusula será revisada cada año.

Ayoyo para los festejos del Día del Niño

Cláusula 123. La Universidad se obliga a aportar la cantidad de \$20,000.00 (Cien mil pesos 00/100 M.N.) para los festejos del Día del Niño, esta será entregada en la primera quincena de abril de cada año.

Ayoyo para los festejos del Día de las Mujeres

Cláusula 124. La Universidad se obliga a aportar la cantidad de \$20,000.00 (Cien mil pesos 00/100 M.N.) para los festejos del Día de las Mujeres, esta será entregada a más tardar el día 30 de abril de cada año.

Ayoyo para cursos sindicales y de información

Cláusula 125. La Universidad aportará al SETUAI la cantidad de \$20,000.00 (Cien mil pesos 00/100 M.N.) para el desarrollo de cursos sindicales y de información.

Ayoyo para la suscripción

Cláusula 126. La Universidad se obliga a proporcionar a los representantes de la suscripción anual de los periódicos locales, nacionales y por internet, según la lista que presente el Sindicato, para el mes de febrero y el mes de marzo, la Gaceta "20 de Febrero" y el periódico "El Día".

ORIGINAL

Ayoyo al Departamento de Fomento

Cláusula 127. Con el ánimo de seguir apoyando a los investigadores, la Universidad aportará al Departamento de Fomento el Salario Base más el 10% del salario de cada investigador, para el mes de febrero y el mes de marzo, la Gaceta "20 de Febrero" y el periódico "El Día".

Cláusula Transitoria

Primera. El presente Contrato será suscrito a partir del 1º de enero de 2023 y tendrá vigencia de dos años, pero será revisado y renovado de un año en un año al cumplirse de los dos años y a las cláusulas que así lo indiquen.

Segunda. Algunas modificaciones y ajustes de interpretación del Contrato, se realizarán en un Consejo de Administración, en el caso de que se requiera el consentimiento mutuo de las partes.

Tercera. Las partes formularán los catálogos de cursos académicos y materias de la casa.

La UAN y el SETUAI se comprometen a cumplir los catálogos de materias en un plazo no mayor de 180 días hábiles contados a partir de la firma de este Contrato.



TEPIC

Cuarta. Las partes acuerdan la revisión de los reglamentos de las comisiones mixtas y contractuales.

La UAN y el SETUAN convienen un plazo de 180 días naturales para formular dichos reglamentos.

Quinta. El aumento al salario pactado correspondiente al año 2022 se cubrirá a partir de la primera quincena del mes de diciembre de 2023, quedando pendiente el pago retroactivo del mismo año por este mismo concepto dentro del primer semestre de 2024.

Sexta.- En relación con el cambio de modalidad al régimen de incorporación voluntaria ante el Instituto Mexicano del Seguro Social y tomando en consideración que actualmente la Universidad se encuentra realizando un procedimiento de valuación actuarial de las obligaciones por concepto de beneficios por terminación y retiro del personal de la Universidad, no es posible en este acto modificar lo dispuesto por la cláusula 86, por lo que, toda vez que concluya dicha valuación, las partes procederán a resolver lo conducente.

Séptima.- La Universidad se obliga a cubrir los gastos que por concepto de revisión salarial y contractual generen las pláticas a partir de la primera quincena de cada año.

Octava.- A partir del año 2020, el subsidio al ISR se sujetará a la regularización de las cláusulas subsidiadas de acuerdo con el convenio para la realización de acciones sobre los problemas estructurales firmado por las partes.

Deberán ser regularizadas en un término de diez años, por lo que, para el año 2022 se grabará al 30% y en el 2023 al 40% del costo total de dicho concepto.

Los trabajadores contratados a partir del año 2020 no serán sujetos del subsidio del ISR.

Novena. Derivado de la Cláusula 119 del Contrato vigente, la Universidad se obliga a otorgar mobiliario, equipo, accesorios y materiales de oficina que sean necesarios para el buen funcionamiento de nuestra oficina sindical y las actividades que de ella se deriven.

Décima. La Universidad se compromete a dotar de un vehículo cada tres años al Sindicato, en tanto este vigente el Contrato Colectivo.

Décima primera. La UAN entregará al SETUAN para su biblioteca, tres ejemplares de cada uno de los títulos que edite y cada año en agosto 50 volúmenes no editados por la Institución, según la lista que presente el SETUAN.

Décima segunda. La revisión de este Contrato tiene por objeto buscar el equilibrio entre las funciones sustantivas, administrativas, manuales y los derechos de los trabajadores al servicio de la UAN. Por consecuencia y en el ánimo de no generar conflictos que dañen al sector estudiantil, la UAN y el SETUAN acuerdan que el plazo perentorio para la revisión de este Contrato vencerá una vez terminado el primer

Contra. Las partes acuerdan la revisión de los regímenes de las condiciones mutuas y consecuentes.

La UAN y el SETUAN convienen un plazo de 60 días naturales para formular dichos regímenes.

Quinto. El aumento al salario pactado con el convenio colectivo el año 2022 se cubra a partir de la primera quincena del mes de diciembre de 2022, quedando pendiente el pago retroactivo del mismo año por este mismo concepto dentro del primer semestre de 2024.

Sexto. En relación con el cambio de modalidad al régimen de incorporación voluntaria entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y teniendo en consideración que actualmente la Universidad se encuentra realizando un procedimiento de valoración actual de las obligaciones por concepto de aportaciones por formación y retiro del personal de la Universidad, no es posible en este momento lo dispuesto por la cláusula 66, por lo que, hasta que concluya dicha valoración, las partes procederán a resolver lo conducente.

Séptimo. La Universidad se obliga a cubrir los gastos que por concepto de revisión salarial y contractual generen las bibliotecas a partir de la primera quincena de cada año.

Octavo. A partir del año 2026, la Universidad se obliga a la regularización de las cláusulas sustanciales de acuerdo con la legislación de acciones sobre los problemas estructurales.

Deberán ser regularizadas en un plazo de 60 días naturales para el año 2022 se pacta el 30% y en el 2023 al 40% del costo de dicho concepto.

Los trabajadores contratados a partir del 1 de enero de 2022 no serán sujetos del artículo del ISR.

Noveno. Deberá de la Cláusula 7 de la Ley de la Universidad se obliga a otorgar mobiliario, equipo, accesorios y materiales que sean necesarios para el buen funcionamiento de las bibliotecas de acuerdo con el plan de desarrollo de la Universidad.

Décimo. La Universidad se compromete a dotar de un vehículo cada tres años al Sindicato, en tanto este vigente el Contrato Colectivo.

Undécimo. La UAN entregará al SETUAN, sus bibliotecas, tres ejemplares de cada uno de los libros que edita y cada año en agosto 50 volúmenes no editados por la institución, según la lista que presente el SETUAN.

Décimo segundo. La revisión de este Contrato será por escrito, basar el equilibrio entre las funciones académicas, administrativas, económicas y los derechos de los trabajadores al servicio de la UAN. Por consecuencia y en el ámbito de no generar conflictos que dañen al sector estudiantil, la UAN y el SETUAN acuerdan que el plazo para la revisión de este Contrato vencerá una vez terminado el primer semestre de 2024.

ORIGINAL



trimestre del año siguiente de su vencimiento, aunque sus efectos siempre serán retroactivos al 1° de enero anterior.

Décima tercera. La Universidad y el Sindicato acuerdan que la gratificación por jubilación, pensión o renuncia, será otorgada a quien se jubile en cualquiera de las modalidades establecidas, preferentemente en el acto del festejo del Día del Empleado Universitario, que se efectúa a más tardar el 30 de noviembre de cada año.

Décima cuarta. La Universidad y el Sindicato acuerdan que de manera transitoria y en tanto se resuelve la situación financiera de la Universidad, el bono de previsión social establecido en la cláusula 73 de este contrato se pagará temporalmente en la segunda quincena del mes de junio.

Décima quinta. La Universidad y el Sindicato, revisarán periódicamente las plantillas de personal de los centros de trabajo en que prestan sus servicios los trabajadores sujetos de este Contrato.

Décima sexta. La Universidad y el Sindicato establecen, que aun cuando este Contrato ya esté en vigor para el período 2022-2023; se seguirán discutiendo las demandas hechas por el Sindicato, a fin de buscar mecanismos que permitan culminar con los acuerdos pactados, tanto en el reordenamiento y profesionalización de la función administrativa y manual, como la fiscalización y evaluación del cumplimiento, tanto de las jornadas de trabajo contratadas, como en el avance en las metas y la calidad de los servicios, que por su naturaleza buscan fortalecer el bienestar de los trabajadores, sus familias y a nuestra Alma Máter.

Décima séptima. La Universidad y el sindicato revisarán los casos de los miembros del personal académico que se desempeñan en el ámbito de competencia de los trabajadores administrativos y manuales, con el objeto de generar un acuerdo que permita definir lo relativo a la cláusula 51 del presente Contrato.

Décima octava. La universidad y el sindicato acuerdan que en un plazo de 180 días explorarán las bases impositivas generadas por ingresos de salario, bonos y prestaciones para adecuar el clausulado de este contrato que más beneficie a los trabajadores a su servicio.

Décima novena. En tanto se culmina el proceso de asignación de tiempo Completo para la totalidad de los trabajadores, el tabulador de niveles salariales para plaza ordinaria de 6 horas diarias, será el contenido en el anexo II.

Acuerdan:

- I. La Universidad reconoce el esfuerzo y colaboración que los trabajadores a su servicio, han mostrado en el desempeño de sus funciones, coadyuvando para lograr el avance que la Universidad ha reflejado hacia la sociedad a la que se debe.
- II. El Sindicato se compromete a seguir concientizando a los trabajadores, para que en un esfuerzo conjunto con la comunidad universitaria, no nos apartemos del

CENTRO FEDERAL
DE CONCILIACIÓN
Y REGISTRO LABORAL

IC, NAYARIT

interés del año siguiente de su vencimiento, después sus efectos siempre serán retroactivos al 1° de enero anterior.

Décima tercera. La Universidad y el Sindicato acuerdan que la gratificación por jubilación, pensión o retiro, será otorgada a quien se jubile en cualquier día de las modalidades establecidas, preferentemente en el día del festejo del Día del Empleado Universitario, que se efectúa a más tardar el 30 de noviembre de cada año.

Décima cuarta. La Universidad y el Sindicato acuerdan que de manera conjunta y en tanto se resuelve la situación financiera de la Universidad, el pago de provisión social establecido en la cláusula 13 de este convenio se pagará conjuntamente en la segunda quincena del mes de junio.

Décima quinta. La Universidad y el Sindicato revisarán periódicamente las plantillas de personal de los centros de trabajo en el que presten sus servicios los trabajadores sujetos de este convenio.

Décima sexta. La Universidad y el Sindicato establecen que aun cuando este Convenio ya está en vigor para el periodo 2022-2027, se seguirá discutiendo las demandas hechas por el Sindicato a fin de mejorar los servicios que presta conjuntamente con los acuerdos pactados. Tanto en el ámbito de la profesionalización de la función administrativa y manual, como en el de la evaluación del cumplimiento, tanto de las jornadas de trabajo, como en el avance en las metas y la calidad de los servicios, por lo que se mantendrá el interés de los trabajadores, sus familias y la comunidad.

Décima séptima. La Universidad y el Sindicato acuerdan que en los casos de los miembros del personal académico que se jubile o retire, el Sindicato garantizará el acceso de los trabajadores administrativos y manuales a la provisión social, en el caso de que permita definir lo relativo a la cláusula 13.

Décima octava. La Universidad y el Sindicato acuerdan que en un plazo de 180 días explorarán las bases imponibles generadas por el salario, bonus y prestaciones para abarcar el conjunto de los trabajadores que más beneficien a los trabajadores a su servicio.

Décima novena. En tanto se continúe el proceso de negociación se tiempo completo para la totalidad de los trabajadores, el Sindicato se reserva el derecho para pagar un subsidio de 6 horas diarias para el contenido en el Anexo II.

Acuerdos:

La Universidad reconoce el esfuerzo y dedicación que los trabajadores a su servicio han mostrado en el desempeño de sus funciones, comprometiendo para lograr al mayor de los niveles de satisfacción laboral la sociedad a la que se dedica.

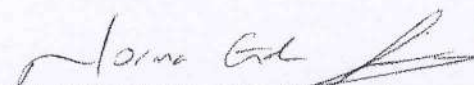
El Sindicato se compromete a seguir colaborando a los trabajadores, para que en un esfuerzo conjunto con la comunidad universitaria, no nos quede nada del

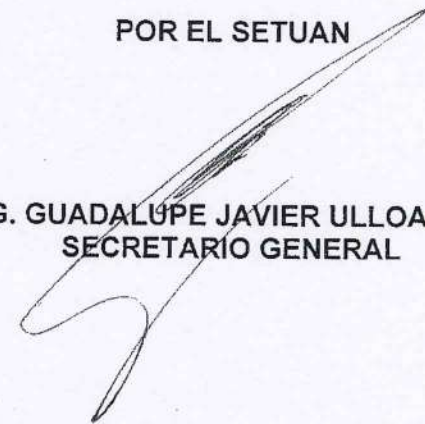
camino del diálogo y la concertación en beneficio del interés superior de nuestra Alma Máter.

Enteradas las partes de su contenido, valor y alcance legal se manifestaron conformes, firmando el 1 uno de diciembre de 2023 dos mil veintitrés en la ciudad de Tepic, capital del estado de Nayarit.


POR LA UNIVERSIDAD

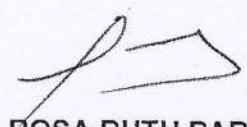
POR EL SETUAN


DOCTORA NORMA LILIANA GALVÁN MEZA
RECTORA


ING. GUADALUPE JAVIER ULLOA RÍOS
SECRETARIO GENERAL


MTRA. MARGARETE MOELLER PORRAZ
SECRETARIA GENERAL


DOCTOR VÍCTOR JAVIER TORRES
COVARRUBIAS
SECRETARIA DE FINANZAS


DOCTORA ROSA RUTH PARRA GARCÍA
SECRETARIA DE ADMINISTRACIÓN

DEPARTAMENTO DE
INSTRUMENTOS

TRTO FEDERAL
CONCILIACIÓN
REGISTRO LABORAL

NAYARIT

Hoja de firmas correspondientes al Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la Universidad Autónoma de Nayarit y el Sindicato de Empleados y Trabajadores al Servicio de la Universidad Autónoma de Nayarit, de fecha 1 uno de diciembre de 2023 dos mil veintitrés.

En la ciudad de Toluca, Estado de México, a los días veintidós del mes de mayo del año dos mil veintidós.

En presencia de los señores de la Universidad Autónoma del Estado de México, a saber: el Rector, el Secretario General, el Secretario de Finanzas, el Secretario de Administración, el Secretario de Extensión y el Secretario de Investigación, se celebró una reunión con el fin de discutir y acordar los puntos siguientes:

POR EL SEÑOR

POR LA UNIVERSIDAD

ING. GUADALUPE JAVIER ULLOA RIOS
SECRETARIO GENERAL

DOCTORA NORMA LILIANA GALVAN REYES
RECTORA

MTRA. MARGARETE MORALES
SECRETARIA GENERAL

DOCTOR VICTOR JAVIER TORRES
COVARRUBIAS
SECRETARIA DE FINANZAS

DOCTORA ROSA RUTH PARRA GARCIA
SECRETARIA DE ADMINISTRACION

Se acuerda que el Comité de Vigilancia de la Universidad Autónoma del Estado de México, a través de sus miembros, se encargue de vigilar el cumplimiento de lo acordado en esta reunión, así como de reportar los avances de la misma a la Rectoría de la Universidad.

Anexo I tabulador de puestos y salarios 2022

Puesto		Puesto	
Rama obrera	Salario Neto	Rama administrativa	Salario Neto
Albañil	\$5,181.27	Almacenista	\$5,181.27
Vaquero ordeñador	\$4,932.53	Oficial de servicios escolares	\$5,181.27
Carpintero	\$5,181.27	Secretaria Taquimecanógrafa	\$5,181.27
Electricista	\$5,181.27	Prefecto	\$5,181.27
Herrero	\$5,181.27	Secretaria ejecutiva	\$5,181.27
Mecánico	\$5,181.27	Multicopista	\$6,097.66
Peón de campo	\$4,932.53	Archivista	\$5,181.27
Auxiliar de forrajero	\$4,932.53	Auxiliar de contador	\$6,097.66
Plomero	\$5,181.27	Operador de conmutador	\$5,181.27
Pintor	\$5,181.27	Cajero	\$5,181.27
Cerrajero	\$5,181.27	Rama especializada técnica	
Soldador	\$5,181.27	Analista	\$6,842.70
Jardinero	\$5,181.27	Laboratorista	\$6,842.70
Forrajero manejador de gallinero y granja porcina	\$4,932.53	Auxiliar de enfermera	\$6,097.66
Auxiliar de jardinero	\$4,932.53	Bibliotecario	\$6,097.66

SECRETARÍA DE ECONOMÍA
CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN
Y REGISTRO LABORAL
MAYARIT

Anexo I: Tribunal de cuentas y salarios 2022

Puesto	Salario base	Puesto	Salario base
Alcalde	\$5.181,37	Asesorista	\$5.181,37
Vacante	\$4.902,93	Oficial de servicios	\$5.181,37
Capitular	\$5.181,37	Secretaria	\$5.181,37
Escritista	\$5.181,37	Procurador	\$5.181,37
Henar	\$5.181,37	Procurador	\$5.181,37
Medicina	\$5.181,37	Procurador	\$5.181,37
Pon de cargo	\$4.902,93	Procurador	\$5.181,37
Auditor de	\$4.902,93	Procurador	\$5.181,37
Ponente	\$5.181,37	Procurador	\$5.181,37
Ponente	\$5.181,37	Procurador	\$5.181,37
Comodoro	\$5.181,37	Procurador	\$5.181,37
Relator	\$5.181,37	Procurador	\$5.181,37
Jardiner	\$5.181,37	Procurador	\$5.181,37
Procurador de	\$4.902,93	Procurador	\$5.181,37
Auditor de	\$4.902,93	Procurador	\$5.181,37
Procurador	\$4.902,93	Procurador	\$5.181,37

ORIGINAL

Auxiliar de mantenimiento	\$4,932.53	Operador de computadora	\$6,259.88
Auxiliar agropecuario	\$4,788.42	Fotógrafo	\$6,097.66
Operador de maquinaria agrícola	\$6,842.70	Capturista de datos	\$6,097.66
Yesero	\$5,181.27	Operador de máquina offset	\$6,259.88
Sastre costurero	\$5,181.27	Operador de aparato audiovisual	\$6,259.88
Rama auxiliar de administración		Promotor de actividades deportivas	\$6,259.88
Auxiliar de intendencia	\$4,788.42	Promotor de actividades artísticas	\$6,259.88
Chofer de autobús	\$6,259.88	Procesador de matrices	\$6,259.88
Chofer de automóvil	\$5,181.27	Auxiliar de laboratorio	\$6,259.88
Velador	\$4,932.53	Asistente educativa	\$7,661.76
Cocinero	\$6,097.66	Puericultista	\$8,479.63
Auxiliar de cocinero	\$4,932.53	Ecónoma	\$8,479.63
Auxiliar de biblioteca	\$6,097.66	Educadora	\$9,362.45
Auxiliar de servicios escolares	\$6,097.66	Técnico I	\$6,259.88
Auxiliar de act. Artísticas	\$5,665.64	Técnico II	\$6,842.70

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
MEXICO

CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL

COahuila de Zaragoza, NAYARIT

Assessor de Atendimento	04.502.53	Operador de computadores	08.259.88
Auxiliar agropecuária	04.168.42	Policial	08.087.88
Operador de máquina agrícola	08.842.70	Carteiro de dados	08.087.88
Yesso	22.161.27	Coordenador médico	08.259.88
Gerente técnico	22.161.27	Operador de telex	08.259.88
Emp. auxiliar de administr.	08.259.88		
Auxiliar de atendimento	04.502.53		08.259.88
Chefe de seção	08.259.88		08.259.88
Chefe de seção	08.259.88		08.259.88
Velador	08.087.78		08.087.78
Cozinheiro	08.087.68		08.479.63
Auxiliar de cozinha	04.502.53		08.479.63
Auxiliar de biblioteca	08.087.88		08.087.88
Auxiliar de serviços escolares	08.087.88		08.259.88
Auxiliar de atendimento	08.087.88		08.087.88

Auxiliar de secretaria	\$6,097.66	Rama profesional	
Auxiliar de archivo	\$6,097.66	Enfermera	\$6,842.70
Aux. de oficina repartidor de correspondencia.	\$4,788.42	Trabajadora social	\$6,842.70
Auxiliar de almacén	\$4,788.42	Profesionista con Título	\$9,362.45
Encargado de lavandería	\$6,842.70	Profesionista con especialidad	\$9,791.64
Encargado de mantenimiento	\$7,661.76	Profesionista con posgrado	\$11,237.78

El tabulador de puestos y salarios 2022 se conviene únicamente como punto de referencia en cuanto a los puestos que existen en la Institución. Es facultad de la Comisión Mixta de Evaluación y Estímulos, sancionar y asignar salarios diferentes para un mismo puesto derivado del tipo de jornada, de la capacitación, disposición, rendimiento, puntualidad y demás factores que incidan en la producción y productividad.

Los puestos y salarios establecidos en el presente tabulador se dictaminarán en beneficio del trabajador que desempeñe las actividades referidas. Tratándose de la rama técnica y la rama profesional, el trabajador deberá estar realizando las actividades relacionadas con el perfil y grado del puesto que se trate.

Los niveles salariales dictaminados por la Comisión Mixta de Evaluación y Estímulos, tomarán como referencia el puesto y la función que desempeñe el trabajador al momento de la evaluación y serán los vigentes en la cláusula 58 de este contrato.

Este tabulador estará sujeto a los cambios y negociaciones que en el transcurso del año se den entre la Universidad y el Sindicato derivado de las reclasificaciones y las revisiones a los salarios mínimos contractuales que se den en el transcurso de la vigencia de estos.

BIENNO
EXIC

OFICINA FEDERAL
DE MEDIACIÓN
Y CONCILIACIÓN
SINDICATO LABORAL

AYARIT

RECEIVED

Los puestos y salarios establecidos en el contrato del trabajador que desempeña las funciones de la misma índole y la zona profesional, el cual está regido por las actividades relacionadas con el nivel y grado de responsabilidad.



Anexo II Tabulador salarial plaza ordinaria transitoria 2022

Tabulador salarial plaza ordinaria transitoria para el año 2022	
I	\$ 4,788.42
II	\$ 4,932.53
III	\$ 5,181.27
IV	\$ 5,665.64
V	\$ 6,097.66
VI	\$ 6,259.88
VII	\$ 6,842.70
VIII	\$ 7,661.76
IX	\$ 8,479.63
X	\$ 9,362.45
XI	\$ 9,791.64
XII	\$ 11,237.78

MEXICO

FEDERAL
LABORAL

CARIT

Annex II Tabulara tabelarilor de calcul pentru anul 2023

Anul 2023		
I	1	1.000,00
II	2	2.000,00
III	3	3.000,00
IV	4	4.000,00
V	5	5.000,00
VI	6	6.000,00
VII	7	7.000,00
VIII	8	8.000,00
IX	9	9.000,00
X	10	10.000,00
XI	11	11.000,00
XII	12	12.000,00

QUITADO

TO
NON
10.000,00



Trabajo
Secretaría del Trabajo
y Previsión Social



CENTRO FEDERAL
DE CONCILIACIÓN
Y REGISTRO LABORAL



LA SUSCRITA ELSY ALEJANDRA RIVERA FLORES, SUBDIRECTORA DE GESTIÓN ESTATAL Y ENCARGADA DE LOS ASUNTOS DEL CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL, CON FUNDAMENTO EN LO DISPUESTO POR LOS ARTÍCULOS 123, FRACCIÓN XX, PÁRRAFO CUARTO DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, 365 BIS PÁRRAFO PRIMERO Y 590-A FRACCIÓN II DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 4 Y 9 FRACCIÓN XIV DE LA LEY ORGÁNICA DEL CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL, 9 FRACCIÓN II APARTADO D PENÚLTIMO PÁRRAFO, 19 FRACCIÓN V, VI, VIII, XIV Y ÚLTIMO PÁRRAFO, 24 FRACCIONES II, IX, X, XII, XIX Y XX DEL ESTATUTO ORGÁNICO DEL CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL Y 5 FRACCIÓN I DE LA LEY FEDERAL DE DERECHOS, -CERTIFICA- QUE LAS PRESENTES COPIAS FOTOSTÁTICAS CONSTANTES EN (SESENTA Y TRES) FOJAS ÚTILES POR UNO SOLO DE SUS LADOS, QUE SE TIENEN A LA VISTA, CONCUERDAN FIELMENTE CON EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, CELEBRADO ENTRE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NAYARIT Y EL SINDICATO DE EMPLEADOS Y TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NAYARIT (SETUAN) DE 2022-2023, DE LA COORDINACIÓN GENERAL DE REGISTRO DE CONTRATOS COLECTIVOS DEL CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL, QUEDANDO DEBIDAMENTE FOLIADAS, RUBRICADAS Y ENTRESELLADAS, PARA TODOS LOS EFECTOS LEGALES A QUE HAYA LUGAR.

LA PRESENTE CERTIFICACIÓN SE EXPIDE EN LA CIUDAD DE TEPIC, NAYARIT, A LOS QUINCE DÍAS DEL MES DE ABRIL DEL AÑO DOS MIL VEINTICINCO.

ATENTAMENTE

LIC. ELSY ALEJANDRA RIVERA FLORES
SUBDIRECTORA DE GESTIÓN ESTATAL
ENCARGADA DE LOS ASUNTOS DE LA OFICINA ESTATAL DE NAYARIT



GOBIERNO DE
MÉXICO



CENTRO FEDERAL
DE CONCILIACIÓN
Y REGISTRO LABORAL

TEPIC, NAYARIT

CFCLR-COPIA-CERTIFICADA-CONTRATOS-20250331-20697-0180



2025
Año de
La Mujer
Indígena

Nombre de Calle No. 000, Col. CP. 00000, Nombre Municipio Alcaldía, Nombre del Estado

Tel: (55) 0000 0000 www.gob.mx/



LA SUSCRITA ELY ALIANDRA RIVERA FLORES, SUBDIRECTORA DE GESTIÓN ESTATAL Y ENCARGADA DE LOS ASUNTOS DEL CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL, CON FUNDAMENTO EN LO DISPUESTO POR LOS ARTÍCULOS 123, FRACCIÓN II, PÁRRAFO CUARTO DE LA CONSTITUCIÓN DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, 355 BIS PÁRRAFO PRIMERO Y 580-A FRACCIÓN II DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 4 Y 5 FRACCIÓN XIV DE LA LEY ORGÁNICA DEL CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL, 9 FRACCIÓN II, APARTADO B PÉNDULO PÁRRAFO, 29 FRACCIÓN V, VI, VIII, XIV Y ÚLTIMO PÁRRAFO, 24 FRACCIÓNES II, III, X, XII, XIX Y XX DEL ESTATUTO ORGÁNICO DEL CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL Y 5 FRACCIÓN I DE LA LEY FEDERAL DE DERECHOS -CERTIFICA- QUE LAS PRESENTES COPIAS FOTOSTÁTICAS CONSTANTES EN (SESENTA Y TRES) FOJAS ÚTILES POR UNO SOLO DE SUS LADOS, QUE SE TIENEN A LA VISTA, CONCORDAN FIELMENTE CON EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, CERRADO ENTRE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NAYARIT Y EL SINDICATO DE EMPLEADOS Y TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NAYARIT (SETUNAI) DE 2022-2025, DE LA COORDINACIÓN GENERAL DE REGISTRO DE CONTRATOS COLECTIVOS DEL CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL, QUEDANDO DEBIDAMENTE FOLIADAS, RUBRICADAS Y ENTRESELLADAS, PARA TODOS LOS EFECTOS LEGALES A QUE HAYA LUGAR.

LA PRESENTE CERTIFICACIÓN SE EXPIDE EN LA CIUDAD DE TEPIC, NAYARIT, A LOS QUINCE DÍAS DEL MES DE ABRIL DEL AÑO DOS MIL VEINTICINCO.

ATENTAMENTE

GOBIERNO DE
MÉXICO



TEPIC, NAYARIT

ELC ELY ALIANDRA RIVERA FLORES
SUBDIRECTORA DE GESTIÓN ESTATAL

ENCARGADA DE LOS ASUNTOS DE LA OFICINA ESTATAL DE NAYARIT

CECL-COPIA CERTIFICADA-CONTRATOS 202200331-2025-0150

