

**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.

Comité Colectivo de Trabajo que existen en esta parte la Universidad Autónoma de Nayarit, representada por su Rector y representantes legal, Dra. Hilda Lilliana Galván Mora, con domicilio en Ciudad de los Reyes "Amado Nervo", C.P. 92125, y por la otra el Sindicato de Empleados y Trabajadores de la Universidad Autónoma de Nayarit, fruto de este Comité y representado por su Secretario General, el Ing. Guadalupe Javier López Ríos, con domicilio en Avenida de la Cultura No. 28 esquina con Río Colorado, colonia Los Frescos, C.P. 92190; amos en la ciudad de Tepic capital del Estado de Nayarit, quienes en el curso de este Comité serán denominadas como la Comisión de Control de las relaciones, conforme a las siguientes:

ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Capital

Título Primero

Disposiciones generales

Capital

De la materia del contrato

Materia de la contratación colectiva

Artículo 1. Son materia de este contrato las relaciones administrativas y manuales desarrolladas en el ámbito de la Universidad Autónoma de Nayarit, que en el futuro se generen. Sus disposiciones son de aplicación para todos los trabajadores.

Si a la fecha de su redacción existieran trabajadores que no se encuentren en las condiciones de contratación que se describen en este contrato, se darán a conocer a los interesados para que comparezcan a las disposiciones que se describen en este contrato.

Redacción aplicable

Artículo 2. Las relaciones laborales entre la Universidad y los trabajadores a su servicio, se rigen por las disposiciones contenidas 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 campo de aplicación, 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 renuncia por parte de los trabajadores o sus sucesores de estos conceptos.

QUITADO



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.

BIERNO DE
MEXICO

INTRO 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.

[Handwritten signatures and marks on the right margin]

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 vigentes y cuando éstos no contengan a lo establecido en dicha Ley. En caso de que no se llegare a un acuerdo, la UAJ y el Sindicato se sujetarán a 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 que favorezca al trabajador.

Capítulo II
De la Universidad y Administración del
Consejo Colegiado de Trabajo

Sindicato titular y administrador del Consejo Colegiado de Trabajo

Clausula 4. La Universidad reconoce al SUTUAJ como el representante de los trabajadores en la administración de este Contrato. La Universidad se compromete a proporcionar a los representantes de los trabajadores y miembros del SUTUAJ, los recursos administrativos y manuales, con exclusión de los de confianza.

Obligaciones de la parte

Clausula 5. Sólo obligarán a las partes los acuerdos que se hagan con el SUTUAJ, los cuales serán firmados por el representante del SUTUAJ y cuando sean acordados a la Universidad, para en todos los casos deberán observarse los usos y costumbres vigentes, en cuanto sean más favorables a los trabajadores.

Por lo anterior, se dispone que no se podrá considerar la disminución de prestaciones o desconocimiento de derechos adquiridos en el presente Contrato en favor de los trabajadores, al menos que sea en virtud de un acuerdo con el SUTUAJ en este documento.

Nullidad de pactos individuales

Clausula 6. Todos los acuerdos que surjan de la relación laboral regulada por este Contrato serán tratados igualmente entre los representantes de la Universidad y el SUTUAJ.

Los acuerdos que celebren en forma directa los trabajadores y los representantes de la UAJ, que contengan tanto a los trabajadores de este Contrato o de la Ley, serán nulos.



ORIGINAL

Handwritten notes and signatures in the left margin, including the word 'ORIGINAL' written vertically.

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.

(Handwritten signatures and marks on the right margin)

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 a las partes, quienes podrán ser nombrados libremente por cada una de estas.

Autoridad laboral: La autoridad laboral competente conforme la Ley Federal del Trabajo.

Capacitación: Cursos que desarrollen, perfeccionen y especialicen los conocimientos del personal o el cumplimiento de su labor, preparándolos para ingresar a la zona de trabajo o para desempeñar un puesto de trabajo superior al que ocupan.

Catálogo de Puestos de los Trabajadores Administrativos y Manuales: Es el documento firmado por el SUTUAM, en donde se determinan las funciones y características de los puestos de trabajo, así como la descripción de las funciones de cada uno de los puestos y su laborador respectivo.

Categoría: Denominación de los puestos de trabajo en el laboratorio de pruebas.

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

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

Comisiones mixtas: Son Comisiones mixtas que se conforman por representantes de los trabajadores y los que por su parte se designan, integrados 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 SUTUAM.

Delegaciones del Sindicato: Las secciones del Sindicato constituidas a que se constituyen de acuerdo con los Estatutos de este 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.



QUÉ TEXTO

[Handwritten notes and signatures in the left margin]

- 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.

ESTADO FEDERAL
 Nayarit
 SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

XI. Desarrollo: Cursos y actividades no escolarizadas tendientes a formar integralmente a los trabajadores.

XII. Escala de salarios: La lista escalonada de los distintos niveles de salarios por concepto de salario tratado con arreglo a las leyes vigentes.

XIII. 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.

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 de Nayarit: La Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Nayarit a fin de cada capítulo.

XIX. Pensión jubilatoria: Es la pensión que se otorga a los trabajadores que han cumplido con los requisitos establecidos en el Reglamento de Pensiones y Jubilaciones de la Universidad Autónoma de Nayarit.

XX. Puntaje: Es el cambio de base de los salarios.

XXI. Pto de base: Se considera que el punto de base de un trabajador es el monto de su salario en el momento de su ingreso a la Universidad.

XXII. Plazas tabuladas: Es la clasificación de las plazas de personal académico de acuerdo al presupuesto educativo y al sistema de plazas que contiene el Manual de Personal Administrativo y Manual de Personal Académico de la Universidad Autónoma de Nayarit.

XXIII. Puesto tabulado: Es el que se otorga en el tabulador de puestos.

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

- a) Administración
- b) Auxiliar de administración
- c) Profesional
- d) Especialista técnica
- e) Otros

QUITADO



TEPI

- 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,

ESTADO DE MEXICO
SECRETARÍA FEDERAL DE MEDIACIÓN Y CONCILIACIÓN
INSTITUTO LABORAL
NAYARIT

Las que se encuentran en la UAN y el SETLAN, por conducto de la Comisión de Trabajo para su inclusión en el Catálogo de Puestos de los Trabajadores Administrativos y Manuales.

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

XXV. Régimen de Trabajo: Los que se contemplan por las comisiones que se establezcan para los efectos de la presente Ley.

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

XXVII. Régimen Interior de Trabajo: El contenido por las partes.

QUITADO

XXVIII. Representación: Representación.

a) De la UAN con las facultades que se establezcan en la Ley Orgánica de la Universidad y en el Reglamento de la Ley Orgánica de la Universidad, para velar por el cumplimiento de la Ley y el control de la gestión de la UAN.

b) Del Sindicato, con las facultades que se establezcan en la Ley y el Reglamento de la Ley Orgánica de la Universidad, para velar por el cumplimiento de la Ley y el control de la gestión de la UAN.

1. El Comité Ejecutivo del Sindicato, en las comisiones que se establezcan en el Reglamento de la Ley Orgánica de la Universidad.

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 o jurídicas delegadas por los anteriores.

XXIX. Salario: La cantidad fijada en la Ley de Salarios, en relación de la categoría de este contrato.

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



TEP

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.

[Handwritten signatures and marks on the right margin]

BIENIO DE MEXICO
GOBIERNO FEDERAL
RECLUTACION
DISTRITO LABORAL
NAYARIT

Comentarios, peticiones de cambios y cualquier otro cambio a prestación que se le entregue al trabajador por el proveedor.

XXXI. Servicio universitario estudiantil de catering. Es el trabajador administrativo de catering cuya prestación 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 BETUAM que contiene el tabulador de puestos para cada categoría y jornada.

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

Por muestra:

a) Jubilación: Contrato de trabajo que se celebra con el trabajador a partir de la fecha de jubilación por edad.

b) Retiro voluntario: La fecha de retiro voluntario es la fecha de cese del servicio con los efectos de la Ley Federal del Trabajo.

c) Inspección médica: La inspección médica es el examen que se realiza a los trabajadores y prestaciones por el Comité de Medicina.

d) Despedido justificado: Tiene como consecuencia el pago integral de las prestaciones a que se refiere el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

XXXV. Puesto ordinario: Es la plaza por la que el trabajador se hace cargo de una prestación establecida en el Anexo I del Tabulador salarial para el tiempo completo, en tanto se cumpla con el proceso de asignación de la plaza de tiempo completo a la fecha de los tabuladores. Estas cubren una jornada laboral de seis horas diarias o 30 a la semana.

XXXVI. Puesto tiempo completo: Es la plaza por la que el trabajador se hace cargo de una prestación del 100% sobre el salario tabulador por cubrir la jornada laboral de seis horas diarias o 30 a la semana.

XXXVII. Trabajador: Es el personal que presta su servicio en forma personal y subordinada a la Universidad.

QUITADO



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. Trabajadores de confianza: Todos aquellos no sindicalizados relacionados con los asuntos de la cláusula 9 del presente convenio. Artículo III.

XXXIX. Universidad Autónoma de Nayarit, Universidad UAN o institución.

XI. Usos y Costumbres de entente por usos y costumbres, las conductas, hábitos y garantías, no contemplados en la Ley ni el 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 obligaciones. Los usos y costumbres establecidos de esta manera son de aplicación obligatoria en cuanto favorezcan a los trabajadores, pero la obligación será en todo caso de reflexión en el caso de que el uso o costumbre sea unilateral y se establezca en una o varias dependencias cuando en ella o ellas se haya establecido de tal suerte que no pueda hacerse valer por extensión.

XII. Vacante: Puesto que se encuentra libre de ocupar por algún trabajador en forma temporal o definitiva.

XIII. Cambio de adscripción: Transferencia de un área a otra conforme al procedimiento establecido en el Manual de Organización y Descripción de Puestos.

Definición de jornada de trabajo

Cláusula 8. La jornada de trabajo de los trabajadores de confianza será de 40 horas semanales, distribuidas de la siguiente manera: 8 horas diarias y 8 horas nocturnas. La jornada de trabajo de los trabajadores de confianza será de 40 horas semanales, distribuidas de la siguiente manera: 8 horas diarias y 8 horas nocturnas.

QUITADO

Capítulo II
De los Trabajadores

Clasificación de los trabajadores administrativos y manuales

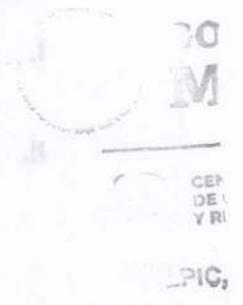
Cláusula 9. El personal administrativo y manual al servicio de la UAN se clasificará en:

I. De base: Todos aquellos que ocupen definitivamente una plaza establecida 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, conforme a lo establecido en el artículo 15 del presente convenio, no pudiendo exceder esta vez del Consejo de que se trate de duración.

b) Trabajadores por obra determinada: Son aquellos que continúan cuando así lo exija la naturaleza del trabajo, para realizar una obra específica.



Handwritten signature or initials on the left margin.

Handwritten signature or initials on the left margin.

Handwritten signature or initials on the left margin.

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;

DE
CO
LABORAL
ACTI

previamente señalada, deberán acatar la decisión del Sindicato. Si por causas no imputables a la Universidad la obra no se hubiera terminado, podrá convenirse con el Sindicato la prórroga necesaria para concluir la obra. Si no fuera posible prorrogar alguna y el trabajador continúa laborando o al término de ella igualmente sigue prestando sus servicios, podrá obtener la paga...

c) Trabajadores por sustitución: Cuando tenga por objeto sustituir temporariamente a otro trabajador...

III. De contratos: Son aquellos que tienen funciones de dirección, supervisión y fiscalización de carácter general no técnico, así como los relacionados con trabajos personales exclusivamente confidenciales de todas las dependencias y unidades académicas de la Universidad. Ningún empleado de confianza podrá involucrarse en los asuntos oficiales del Sindicato.

Irrevocabilidad de la relación de trabajo en la forma de pago

Cláusula 18. La naturaleza de la relación de trabajo no se verá afectada en ningún caso por la forma de pago que se determine en la convocatoria que se de a la reducción de los servicios prestados por los trabajadores, siempre que la relación laboral sea cuando se trate de trabajos especiales o las labores de confianza de carácter técnico o científico...

QUITADO

Procedimientos de admisión

Cláusula 17. La admisión de los trabajadores se realizará de conformidad a lo establecido en el presente Contrato, conforme al Plan de Puestos de los Trabajadores Administrativos y Manuales y a las políticas de selección...

Para ocupar una plaza vacante laboral, deberá haberse creado de nuevo cuando, se agotaran las inscripciones existentes...

I. La Universidad deberá informar al Sindicato y a la Comisión Mixta de Admisión y Escuelas 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 disponga el personal respectivo, lo mismo se hará en los casos en que por cualquier causa se requiera personal, cooperativas el personal de que depende las plazas vacantes, se cubran por el SETUAM, tratándose de las de naturaleza...

II. Todas las plazas administrativas y manuales que no sean de confianza, son susceptibles de movilidad, serán cubiertas por el Sindicato de acuerdo con las condiciones establecidas por este Contrato...



- 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 ocupara 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.

NO FEDERAL
DISTRITO LABORAL

NAVARIT

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 que haga la institución, con el caso de personal especializado o profesional, el plazo será de 30 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.

En los casos de vacantes en plazas definitivas y temporales, si transcurrieron los plazos antes citados y el Sindicato no propone candidatos, la UASD contratará por 45 días al personal requerido, quien podrá 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 Sindicato para cubrir un puesto deberán cumplir a un periodo de prueba de 30 días naturales, durante el cual demostrarán su idoneidad. Si la Universidad no efectúa la idoneidad del candidato propuesto, este podrá ser el primer definitivamente y

En ningún caso y por ningún motivo se podrá otorgar el número de plazas que no haya sido cubierto con el personal que cubra la vacante para otra organización.

La Dirección de Recursos Humanos de la Universidad El Salvador, en coordinación con las diferentes dependencias universitarias, será la responsable de la gestión de los procesos de selección y contratación de personal, así como de la evaluación de los candidatos y la contratación de personal.

Lo dispuesto en los párrafos III, IV y V del presente artículo, se aplicará también a los Reglamentos de la Universidad El Salvador.

Normas

Cláusula 17. La Universidad reconoce el derecho de los trabajadores a recibir el nombramiento correspondiente, así como la garantía que le otorgan como trabajadores de la UASD. El nombramiento debe contener: nombre completo del trabajador, registro laboral de la Universidad, clave única de registro de personal, fecha de ingreso, número de cargo, número de nombramiento y número de registro del personal de la Dirección de Recursos Humanos. Dicho nombramiento será emitido a todos los documentos oficiales que tengan como función principal las funciones expuestas.

Para los efectos de las plazas, funciones, nivel, rango, rango de sueldo, jornada de trabajo, etc., la Dirección de Recursos Humanos entregará copia de los documentos que son necesarios para el ingreso por todos los canales establecidos o por alguno de ellos.

La falta de cumplimiento y de la ordenanza de este artículo, no le dará de lugar a acciones legales en este Contrato.

QUITADO



Handwritten notes and signatures on the left margin.

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 de construcción puede ejecutarse solamente cuando esta se
exija su realización, en todo caso, el control administrativo o manual controlado por
tanto a obra de construcción como a obra de mantenimiento de la legislación
universitaria y del presente Contrato.

Contratación de trabajo mediante este Contrato

Claúsula 13. La UAN se obliga a contratar exclusivamente trabajadores sindicalizados
para la realización de obras, dentro de este Contrato y en consecuencia, no
comparará este tipo de trabajos con otros de relación sindical, bajo ninguna
circunstancia.

Esto es independiente de los servicios profesionales o de confianza que no están
sujetas a este Contrato.

Contratación de labores de conservación y mantenimiento

Claúsula 14. Para realizar labores de conservación y mantenimiento de cualquier
especie, siempre se solicitará el servicio al personal de la UAN conforme a las
disposiciones de este Contrato.

De la suspensión, extinción y terminación de trabajo

Causas de suspensión de la relación individual de trabajo

Claúsula 15. Son causas de terminación 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 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 las demás
reglamentaciones especiales.

Suspensión o rescisión por sujeción a proceso penal

Claúsula 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 el deber de suspender temporalmente dicha
relación.

Cuando se privan de la libertad sus consecuencias de sanciones ejemplares y ésta
impide al trabajador el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación de

QUITADO

GOB
MI



TEPIC, NA

Handwritten notes and signatures on the left margin.

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;

[Handwritten marks and scribbles on the right margin]

[Handwritten marks and scribbles on the right margin]

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

Consecuencias de la suspensión

Cláusula 17. Los investigadores al ser suspendidos de su trabajo por causas de carácter disciplinario, en los supuestos siguientes:

I. Por haber cometido faltas de asistencia en la Universidad, procediendo los directores de las unidades académicas a imponer sanciones de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de la Universidad, en los términos de la Ley de la Universidad.

II. Por haber cometido faltas de asistencia u honorarios, en caso de haber sido contratado como docente, en los términos de la Ley de la Universidad, en los casos de haber sido contratado como docente.

Las faltas de prohibidas

- a) Que no entregue a tiempo los trabajos asignados, o que entregue trabajos de menor calidad de la que se le exige.
- b) Que presente y entregue trabajos de menor calidad de la que se le exige, o que presente trabajos de menor calidad de la que se le exige.
- c) Que disponga de objetos, bienes o propiedades de la Universidad, y
- d) Que incurra en faltas de asistencia u honorarios, o que incurra en faltas de asistencia u honorarios.

III. Por haber cometido faltas de asistencia u honorarios, o que incurra en faltas de asistencia u honorarios.

IV. Por haber cometido faltas de asistencia u honorarios, o que incurra en faltas de asistencia u honorarios.

V. Por haber cometido faltas de asistencia u honorarios, o que incurra en faltas de asistencia u honorarios.

VI. Por haber cometido faltas de asistencia u honorarios, o que incurra en faltas de asistencia u honorarios.

QUITADO



TEPIC, NAL.

- 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 insidencias consecutivas o en lapsos de cinco insidencias o en lapsos de un periodo de 30 días o cinco no consecutivos en un periodo similar.
- VIII. Por desobedecer órdenes o disposiciones de la Universidad, siempre que se trate del trabajo contratado.
- IX. Por acudir a sus labores en estado de ebriedad, si manifestado por primera vez reincide cuando provoque accidentes o cause daños graves o acudir por la mañana de algún municipio o distrito diferente, salvo que en el último caso exista prescripción médica.
- X. Por sanciones ejecutoriadas que impliquen una pena de prisión que impida el cumplimiento de la relación de trabajo.
- XI. Las demás que establece la Ley Federal del Trabajo.

Del presente artículo de conflicto
Procedimientos en materia de
 Artículo 18. La UAN deberá...
 Recursos ante la Comisión Mixta de Conciliación y Arbitraje...
 Artículo 19. Cuando a un trabajador...
 los límites de la dependencia o sea...
 Artículo 20. Cuando a un trabajador...
 el personal sindicalizado, sin que prevalezca...
 Artículo 21. Cuando la Comisión Mixta de Conciliación y Arbitraje...
 En otros casos el trabajador podrá optar por el procedimiento interno ante la Comisión Mixta de Conciliación y Arbitraje...
 En su caso, el trabajador podrá optar por el procedimiento interno ante la Comisión Mixta de Conciliación y Arbitraje...

**GOB
MI**

**CENTRO
DE CON
Y RECIS**

TEPIC, NA

- 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 ley la legislación de ser revisada el caso a favor del trabajador la Universidad la revisión la cubra el inmediato los estados cubanos, presiones, acciones legales y procedimientos conforme a la Ley Federal de Trabajo y
- III. Si esta ley la legislación de ser revisada el caso a favor del trabajador la Universidad la cubra el monto de 180 días de salario como indemnización constitucional y salarios cubanos con sus acciones legales y constitucionales y demás previas por la Ley Federal de Trabajo.

Derecho de los trabajadores por sustitución del patrón

Artículo 22. La Universidad y el Sindicato se comprometen a dar asistencia para regular el patrimonio y sustitución de la industria. En caso de que la Universidad por cualquier causa o razón se despare o deje de funcionar a los efectos de sustituir los trabajos de los trabajadores sustituidos en el presente Contrato de conformidad con el artículo 22 de la Ley Federal de Trabajo.

QUITADO

Derecho de asociación y negociación colectiva

Artículo 23. Los trabajadores de la Universidad tienen el derecho de asociación para la defensa de sus intereses económicos, sociales y culturales, sin que esta actividad implique para ellos el pago de cuotas o contribuciones de ninguna especie. El Sindicato de Trabajadores de la Universidad es la única organización que representa a los trabajadores de la Universidad en el ámbito de la negociación colectiva. El Sindicato de Trabajadores de la Universidad tiene el derecho de negociar y celebrar contratos colectivos de trabajo con la Universidad y la conformación de los mismos.

Cuando la Universidad haga el cambio de estructura, reestructure o cierre una dependencia se comunicará con los representantes del Sindicato con el fin de concertar las nuevas condiciones de trabajo. En su caso el Sindicato 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, éste no podrá ser obligado a aceptar cualquier dependencia o unidad económica. Deberá recibirse en el consentimiento y la UAU cubrirá los gastos de viaje y salario de acuerdo con la tabla que fija el Estado para la Universidad y el Sindicato.

El salario fijado por más de seis meses, el trabajador tendrá derecho, además de la atención, a que se le proporcionen servicios de atención.

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



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 orgánica, se deberá solicitar al Sindicato esta consideración para su estudio oportuno y convenir el momento del propio personal.

Capítulo de Dependencia por razones organizativas o técnicas

Artículo 24. La UAH conviene con el Sindicato en analizar y acordar las soluciones de cambio de dependencias por razones organizativas del trabajador. Lo anterior se acordará de acuerdo con los lineamientos del procedimiento que antes parase formulada en un plazo no mayor de 30 días, contados a partir de la firma del presente Convenio y a las vicencias que se hayan producido, a la creación de nuevas plazas, a la reubicación de su personal, y a la reubicación de la data.

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

La Comisión de Historia y Recursos deberá subsanar las permutas que no sean las siguientes:

- I. Que las soluciones por permuta no impliquen el traslado del trabajador, con el consentimiento de los interesados.
- II. Que los interesados sean de la misma dependencia y hayan estado en puestos cuantitativamente iguales.
- III. Que el traslado de nuevo personal implique el traslado de los interesados, salvo excepciones cuando exista un acuerdo escrito.
- IV. Que no tenga por objeto el cambio de categoría profesional.
- V. Que sean entre categorías iguales.

QUITADO

Capítulo de Jornada de Trabajo

Jornada de trabajo

Artículo 25. La jornada de trabajo podrá consistir en jornadas diurnas, nocturnas o mixtas, de acuerdo con las características de las actividades que se desarrollen.

- I. Será diurna la que se desarrolle entre las 06:00 y las 22:00 horas.
 - II. Será nocturna la que se desarrolle de las 22:00 a las 06:00 horas.
 - III. Será mixta, la que comprenda parte de las anteriores.
- a) La jornada ordinaria para el personal con jornada y mensual será de ocho horas, para el personal de vigilancia será de 10 horas.

BO
TI

ENTRI
E COP
RECH

AN 2 N°

- 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.

GOBIERNO DE
MEXICO

SECRETARÍA FEDERAL
DE CONCILIACIÓN
DE TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL
SECRETARÍA DE
TRABAJO

- b) Para el turno de sábados, domingos y días festivos iniciará sus labores al amanecer a las 6:00 horas y terminará a las 20:00 horas, los domingos iniciará a las 8:00 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 emplearse si el estudiante previa solicitud a la UAN y al SETUAM.
- d) Los trabajadores cumplirán con jornada laboral de ocho horas. Solo se podrán realizar ajustes a la carga de trabajo, cuando por necesidad de la institución se requiera, que los estudiantes tengan que acudir por la universidad y al exterior. Todos los trabajadores, disfrutarán de media hora para tomar alimentos o descansar, comprendidos como tiempos efectivos de trabajo.
- e) Para el caso de los trabajadores de vigilancia en jornadas nocturnas deberá laborar 10 horas nocturnas por día a la semana, estableciéndose una compensación económica con la Comisión Mixta de Evaluación y Estimación.
- f) Para el caso de los trabajadores que laboran en jornadas mixtas, deberá laborar 80 horas semanales, estableciéndose una compensación económica por la Comisión de Evaluación y Estimación.
- g) Para los trabajadores que laboran los domingos y días festivos, se establecerá compensación económica. Para los trabajadores de estas plazas nos remitimos al Reglamento de Trabajo.
- h) Se concederá al trabajador un descanso de 15 minutos después de la hora fija para preparar el aula. La licencia anterior se incrementa en 30 minutos para los docentes que tengan hijos en alguna guardería o escuela, siempre y cuando la hora de entrada de sus hijos sea la misma que la del CENDI.

CANCELO

Atenuación de jornadas por lesiones

Cláusula 28. La UAN se obliga a asegurar la jornada de trabajo, a los horarios de clases de los trabajadores que actúan en la Universidad o fuera de ella, para que estas a sus clases en términos de equidad. En caso de conflicto, este lo resolverá la Comisión Mixta de Evaluación, en que sea el caso, la Comisión de su competencia de cumplir su jornada de trabajo.

Así mismo, en términos de equidad, la Universidad se obliga a asegurar la jornada de trabajo a aquellos trabajadores que actúan en ella, para que existan a todas las complementaciones que son de carácter por la institución dentro de su jornada laboral, por el tiempo que duran los turnos. Los casos no resueltos conforme a esta Comisión Mixta de Evaluación y Recursos, se resolverán de acuerdo a una resolución dentro del plazo de cinco días hábiles.

RECIBO
N.º
REC.
N.º

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 hacer uso de este derecho, el trabajador deberá avisar con la suficiente anticipación en que este derecho y lo recibirá si menos 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 sesenta en una semana.

Las remuneraciones de la UAH aplicables en todo momento salvo excepción justificada, el tiempo extraordinario el trabajador 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 de jornada completa, domingos y días festivos, el descanso será entre lunes y viernes.

En los casos del personal de jornada parcial, el descanso será proporcional a las actividades que desempeñe, de acuerdo a lo establecido en el artículo 28 del Reglamento de la Ley y el Sindicato de Trabajadores de la UAH y el Sindicato de Trabajadores de la UAH, en el caso de que el trabajador no sea beneficiario de su descanso en un modo simple.

Además, cuando una jornada parcial de trabajo sea superior a la jornada normal, el trabajador de esa día se pagará el día de descanso.

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

Días de descanso

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

1	de mayo	15	de septiembre
2	de junio	16	de septiembre
3	de febrero	17	de octubre
4	de marzo	1	de noviembre
5	de mayo	2	de noviembre



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
SINDICATO
LABORAL

YARIT

10	de mayo	10	de mayo
12	de mayo	12	de mayo
20	de mayo	20	de mayo

El día que el trabajador cumpla años, el día de su cumpleaños y el día de su aniversario de ingreso al trabajo, el día de su ingreso al trabajo y el día de su ingreso al trabajo.

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

Días económicos

Cláusula 36. Los trabajadores con causas justificadas por enfermedad o accidente de trabajo, podrán gozar de un periodo de licencia médica por un periodo de hasta por 120 días laborales, no pudiendo exceder de cinco días de licencia médica emergente por día de licencia médica ordinaria. El pago de la licencia médica ordinaria será a cargo del trabajador y el pago de la licencia médica emergente será a cargo de la Universidad.

Para disfrutar de este beneficio, el trabajador deberá presentar el certificado de licencia médica emitido por el médico tratante, el cual deberá ser presentado al personal de Recursos Humanos de la Universidad para su registro y control.

Vacaciones

Cláusula 37. Los trabajadores gozarán de un periodo de vacaciones anuales pagadas de 30 días hábiles de vacaciones al año, distribuidas en periodos de 15 días hábiles de vacaciones al año, conforme al programa de la Universidad.

Para tener derecho a esta prestación se requiere haber trabajado en la Universidad durante un periodo de 30 días hábiles de trabajo.

Cuando el trabajador no pueda hacer uso de sus vacaciones en los periodos establecidos por el Reglamento Interno de Trabajo, dichas vacaciones se acumularán en los periodos de 15 días hábiles de vacaciones al año, en los que se cumplan las condiciones que requieren observar las excepciones previstas de acuerdo a las disposiciones que regulan el trabajo continuo, en cuyo caso se convertirá en licencia médica ordinaria y se pagará de acuerdo a las disposiciones de vacaciones, respetando los usos y costumbres establecidos y que sean más favorables a los propios trabajadores.

QUINTO



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

[Handwritten marks and scribbles on the right margin]

[Handwritten mark on the right margin]

[Handwritten mark on the right margin]

FEDERACIÓN
LABORAL

FEDERAL
ASOCIACIÓN
LABORAL

YARIT

El tiempo que los investigadores estén involucrados en el estudio para actividades, en consecuencia, los investigadores deberán estar en el momento de iniciar la propia investigación.

Capítulo IV
De las licencias y permisos

Licencias y permisos

Artículo 32. Los investigadores involucrados en el estudio, tendrán derecho a que se les concedan licencias o permisos para poder concurrir a sus labores hasta por el término de un año sin que se suspenda el pago de los salarios que se establezcan en el Reglamento Interior de la Universidad.

Las licencias o permisos con goce total o parcial de sueldo a las que tendrán derecho los investigadores de la UAN, se gestionarán por el propio Reglamento Interior de la Universidad, en el momento en que se determine el propio Reglamento Interior de la Universidad, en el momento de su ingreso a la Universidad.

Una vez concluido dicho periodo de licencia o permiso, el investigador deberá laborar dentro de su asignación. Para el caso de los investigadores que no laboran en el momento de su asignación, el investigador deberá laborar en el momento de su asignación.

En el momento de las licencias o permisos, el investigador deberá laborar en el momento de su asignación.

Estos permisos, a excepción de los permisos de licencia, se gestionarán a través del SETUAI, que de acuerdo con el artículo 31 del Reglamento Interior de la Universidad, tiene a su cargo la gestión de los permisos y licencias de los investigadores de la UAN. Para la justificación de los permisos, el investigador deberá presentar a la Dirección de Recursos Humanos para su autorización, previo al cumplimiento del trámite de autorización, el cual podrá ser revocado por la propia Dirección de Recursos Humanos en el momento que se utilice la licencia o permiso para actividades que no estén relacionadas con el estudio. El tiempo que se utilice la licencia o permiso para actividades que no estén relacionadas con el estudio, se computará como tiempo de licencia o permiso, lo cual podrá ser revocado el día que se otorga a los investigadores en activo.

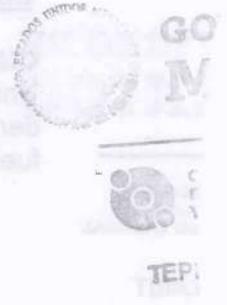
Licencia por parte

Artículo 33. El investigador que concurra a actividades profesionales en esta Universidad podrá ser objeto de propuestas para realizar estudios de licenciatura y posgrado, y para ello la institución se compromete a incluirlo en los programas de formación profesional, que serán acordados con dichas instituciones, incluyendo también las que organicen las unidades académicas pertenecientes a la UAN.

Procedimiento para estudios de licenciatura

Artículo 34. En el caso de optar la institución para realizar dichos estudios, la institución costeará a favor de los estudiantes involucrados, desde el momento de inscripción hasta el momento de egreso, los gastos de matrícula y de otros gastos que se establezcan en el momento de inscripción. Los gastos de matrícula y de otros gastos que se establezcan en el momento de inscripción, serán cubiertos por la institución.

QUITADO



Handwritten notes and signatures on the left margin.

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.

Handwritten marks and scribbles on the right margin.

Handwritten mark resembling a checkmark or signature on the right margin.

Handwritten mark resembling a signature on the right margin.

TERNO DE MEXICO

FEDERAL
LICENCIACIÓN
LABORAL

ARIT

reconocimiento a la institución para la cual se refiere el artículo 21 del presente
Constitución, independientemente de la naturaleza que la misma tenga; la duración
de los de cualquier naturaleza. El tiempo que el trabajador dure en sus estados de
programa para el estado a del cual sea contratado como tiempo efectivo de
trabajo.

Artículo 20

Artículo 20. A solicitud del docente la Universidad dará preferencia a los
evaluados que presten su servicio social en programas internos, académicos
de la institución de trabajo de la misma que no coincidan con el país. En el caso de que
el servicio social haya de prestarse en programas externos, se le otorgará licencia sin
goce de salario.

Artículo 21

Artículo 21. Los trabajadores que estén en proceso de licencia y sus familiares
podrán para la obtención de su licencia, en un plazo de hasta 90 días con goce de
salario, mediante el compromiso de un profesional en un plazo de
100 días siguientes, de no cumplir con el anterior deberá devolverse a la
Universidad las intervenciones realizadas.

Para los repetidores que estén en el momento de la obtención de la licencia
General de Trabajo de Licenciados de la Universidad, el Comité de
Licenciados por el Consejo General de la Universidad, en cada uno de los casos
licencias en cada uno de los casos.

Artículo 22

Artículo 22. La Universidad otorgará licencias sin goce de
salario, para ocupar un cargo de confianza por un periodo de hasta 90 días
dentro de las dependencias de Gobierno Federal, Estatal o Municipal. Esta licencia
se otorgará, dentro del tiempo que dure su gestión, dejando responsable a su
cargo de desarrollar una vez concluido dicho periodo, con el reconocimiento de fecha
sus derechos al momento de su reincorporación.

En caso de promoverse al cargo, deberá presentarse dentro de la entidad gubernamental
o poder público en el que ejerza el cargo donde se reincorpore que sigue correspondiente
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
carácter de licencia para efectos que se otorgan a los trabajadores en activo.

Artículo 23

Artículo 23. Los trabajadores tendrán derecho a una licencia de 15 días naturales
en el caso de fallecimiento de un familiar, la cual podrá extenderse 55 días naturales de
esta licencia para el caso de fallecimiento de un familiar, salvo convenio expreso para el caso contrario.

EXAMEN



TEPIC

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.

COMISIÓN MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE

FEDERACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

QUITADO

Las tablas que tengan fecha posterior a 110 días de vigencia con estos datos.

Estas tablas se promueven por el fondo de inversión en caso de que se vean imposibilitadas para tabular a consecuencia de fuerza.

En los tres supuestos anteriores es necesario la debida autorización del IMSS.

En el periodo de facturar, también también deberá a distribuirse una hora diaria como mínimo extensamente durante un periodo de tres meses, que se computará a partir de que la tablas se reanuda a su lugar de adopción, con la finalidad de que la información sea completa por precisión médica, sin que aquellas dependencias en que actualmente se estuviera ejerciendo un periodo mayor.

Si por alguna causa la tablas se hubieran visto impedida de distribuir sus versiones durante el periodo de vigencia, las debidas instalaciones deberán de que concluya dicho periodo en este último periodo no será obligación para la Universidad mantenerlas.

Durante el periodo, las tablas deberán de que concluya dicho periodo en este último periodo no será obligación para la Universidad mantenerlas.

Además, el rubro de justificación médica deberá de que concluya dicho periodo en este último periodo no será obligación para la Universidad mantenerlas.

Así mismo, el personal médico que se encuentre en el momento de la emisión de la información deberá de que concluya dicho periodo en este último periodo no será obligación para la Universidad mantenerlas.

Licencias por enfermedad

Clausa 38. Cuando los tablas se encuentren imposibilitadas para laborar, mediante autorización del IMSS, tendrán derecho a recibir su salario integrado por el IMSS.

Los egresos del personal involucrado, serán pagados por el IMSS.

Capítulo Y

De la seguridad e higiene en el trabajo

Complemento de leyes, reglamentos, normas e informes de cumplimiento por centro de trabajo

Clausa 40. La UAN se obliga a cumplir (instituciones) y de inmediato, las medidas que expone la ley, reglamento, normas e informes de seguridad e higiene, que promuevan la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como las destinadas a que en lo particular, entre la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, para que las medidas adoptadas en el caso de resurgir, sean eficientes y materiales 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

FRENTO DE MEXICO

GENERAL COORDINACIÓN LABORAL

IT

Servicios médicos de urgencia

Cláusula 47. La UAN es única a proporcionar servicios médicos de urgencia...
compartidos todos los días y a todos los trabajadores a través de la Coordinación
de Servicios de Salud, sin que esta sustituya el servicio médico del IMSS. De igual
forma deberá tener en todo tiempo las medicinas y otros insumos necesarios para la
atención inmediata de cualquier accidente que sufran los trabajadores durante el
ejercicio de sus labores.

Los medicamentos y materiales diagnósticos que sean necesarios serán
proporcionados por la Coordinación de Servicios de Salud de la UAN, la cual será encargada de
procurar y suministrar en cada dependencia el número de botiquines que requiera, así como
la compra de medicamentos y otros insumos. Al mismo tiempo, la propia
Coordinación proveerá la atención médica y quirúrgica de urgencia que establezca el
artículo 504 de la Ley Federal del Trabajo.

Para el mejor cumplimiento de estas obligaciones, la UAN y el SETUAN se sujetarán
en lo conducente a lo establecido en el artículo 504 de la Ley Federal del Trabajo y el
artículo 504 de la Ley Federal del Trabajo.

Proporción de funciones

Cláusula 48. En caso de...
inspector para regular...
nominación de la UAN...
éxito al IMSS y sin perjuicio...
le exigente funciones...
como a distinción de funciones...
necesario por otros...
excepcionales.

Instrumentos, materiales y equipo de trabajo

Cláusula 49. La UAN será obligada a proporcionar a los trabajadores, los instrumentos,
materiales y equipo de trabajo que sean necesarios para la ejecución
de sus labores ordinarias. Para el caso de trabajos de mantenimiento, por conducto del
SETUAN, los proporcionará cada trabajador, conforme a la lista siguiente:

Personal Mantenimiento	Personal Mantenimiento	Categoría
Personal Mantenimiento	Personal Mantenimiento	Personal Mantenimiento
Personal Mantenimiento	Personal Mantenimiento	Personal Mantenimiento
Personal Mantenimiento	Personal Mantenimiento	Personal Mantenimiento

QUITADO



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

UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE MEXICO

FEDERAL
LABORAL

IT

Personal manual y de campo	Vestido y zapatos	Polsera, camisa de oculto, botas de piel, mangas en blanco y botas de lino
Lavandería, sábanas y cobertores	Vestido, zapatos y botas	Polsera, camisa y zapatos
Educador, asistente educativo	Polsera y pantalón, camisa y zapatos	Polsera y pantalón
Entrenador	Uniforme, zapatos, botas y botas	Polsera, zapatos y botas
Asistente de clínica y laboratorio		

QUITADO

La Universidad entregará estos artículos en el momento de la entrega de los bienes, conforme al presupuesto que acompaña a este documento.

Dejara en caso de recepción...

Cláusula 44. La universidad otorgará el vehículo oficial de la propia institución, el cual será independiente a este, el vehículo involucrado en el presente contrato será de la responsabilidad de las autoridades correspondientes.

En caso de que el conductor se encuentre en un momento de licencia o bajo la influencia de algún alcohol o droga durante el uso de los vehículos que se van por prescripción médica.

Capítulo VI De la capacitación y adiestramiento

Elaboración de cursos de capacitación y adiestramiento en el presente...

Cláusula 45. La Universidad con respecto a los trabajos y sus fines, se obliga a...

A los programas de bolsa de trabajo que se van a realizar a la institución y que...



GOBIERNO DEL ESTADO DE JALISCO



CENTRO FEDERAL DE CONCILIO Y REGISTRO

TEPIC, NAY.

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

A. Trabajadores que en su puesto no demanden el mejor desempeño de este. Para cumplir dicho fin, la Universidad organizará los cursos necesarios para la capacitación 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 su puesto determinará el Catálogo de Puestos de los Trabajadores Administrativos y Manuales los cursos de capacitación y adiestramiento, estarán asociados a los lineamientos siguientes:

I. Disposiciones normativas en:

- a) La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 133, 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, Trabajadores Administrativos y Manuales Permanentes de la Universidad.
- f) Las disposiciones que se establezcan en materia de capacitación y adiestramiento en los lineamientos anteriores.

II. Deberá informarse al trabajador, durante el curso de su jornada de trabajo, sobre los contenidos e instrumentos de los servicios de la Universidad y el Sindicato convocados en los diferentes momentos de su jornada, así como en el caso en que el trabajador desarrolle actividades dentro de la jornada de la contratación colectiva, en cuyo supuesto, se realizará fuera de la jornada de trabajo.

III. Cumplir con lo previsto en los artículos 133a al 133k de la Ley Federal del Trabajo.

A parte de los cursos organizados, del Catálogo de Puestos de los Trabajadores Administrativos y Manuales y la selección de necesidades de la institución.

IV. Modalidad de los cursos:

a) En cuanto a su modalidad: Permanente, eventual y especial.

QUITADO



TEPIC, N

- 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;

EXI

FEDERAL
UNIÓN
O LABORAL

- a) En cuanto a su contenido: técnicas, conceptuales y de transmisión.
 - b) En cuanto a su necesidad: técnicas, necesarias y convenientes.
 - c) En cuanto a sus destinatarios: De capacitación de administrativos, de actualización y perfeccionamiento y
 - d) En cuanto a su ámbito: Generales, especializadas y específicas.
- VI. Los cursos de capacitación y perfeccionamiento para los puestos administrativos y técnicos, tendrán como propósitos los siguientes:

- a) Contribuir a la prevención de riesgos y accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales.
- b) Mejorar el funcionamiento y el nivel de productividad.
- c) Mejorar la calidad y productividad.
- d) Incrementar la productividad profesional de los trabajadores.
- e) Alentar el espíritu de iniciativa, creatividad y la dedicación de los trabajadores en el cumplimiento de sus deberes.
- f) Elevar el nivel general de los trabajadores.

Para los efectos de esta Ley, se entenderá por:

Capítulo IV. De las obligaciones y facultades de los trabajadores

Obligaciones

Artículo 47. Son obligaciones de los trabajadores las siguientes:

- I. Desempeñar el servicio con la dirección de los representantes de la Universidad, estando subordinados al jefe de la dependencia de su subordinación, en lo concerniente al trabajo contratado.
- II. Ejecutar el trabajo con la diligencia, cuidado y esmero propios en la forma, tiempo y lugar convenidos.

Observar pautas establecidas durante la prestación del servicio.

Cumplir con las obligaciones que le imponga el Reglamento Interior de Trabajo que se promulgare entre las partes.

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



**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

FEDERACIÓN DE
MEXICO

FEDERAL
NACIONAL
LABORAL

HT

- V. Guardar reserva en los sumos de que sepa conocimiento con motivo del trabajo desempeñado, cuyo desarrollo, tiene relación a la Universidad.
- VI. Comunicar el representante de la UAN dentro de su dependencia, las actividades que se realizan, a fin de evitar malos y perjudiciales entendimientos de la Universidad y vida de sus compañeros de trabajo.
- VII. Velar puntualmente a sus labores, excepto en los casos justificados.
- VIII. Someter a los reconocimientos médicos previstos en el Reglamento Interior de Trabajo y demás normas que se refieren 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 accidente o riesgo pongan las personas o bienes de la Universidad, siempre y cuando no pongan en peligro su vida.
- X. Respetar los materiales no usados, evitar en buen estado los instrumentos de trabajo, no siendo responsable por el uso de estos objetos, ni del deterioro que sufran por uso indebido.
- XI. Proporcionar los datos necesarios para el trabajo que le sean requeridos por la Dirección de Personal, para que éste integre el expediente respectivo.

QUITADO

Subordinaciones

- Cláusula 48. Está prohibido a los trabajadores:
- I. Usar los días y horas de descanso para actividades que no sean propias del trabajo, o para el desarrollo de otros trabajos, o para el uso de otros objetos, ni del deterioro que sufran por uso indebido.
 - II. Guardar de la oficina, taller o establecimiento de la UAN, útiles de trabajo, instrumentos y materiales sin el permiso correspondiente.
 - III. Laborar en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga estupefaciente, salvo que en este último caso medie prescripción expresa por el médico.
 - IV. Faltar sin causa justificada a cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de este lo exija y se convenga con el Director. Se exceptúan de esta disposición las guardias y turnos nocturnos que toman parte de las actividades o útiles propios del trabajo.
 - V. Faltar a cualquier clase de labores o sin permiso durante el tiempo, 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;

ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

FEDERAL
LABORAL

RIT

VI. Hacer nula o vencer de objeto o mercaderías durante su jornada y en el centro de trabajo.

Capítulo VIII
De las condiciones generales de trabajo

Base del Reglamento Interior de Trabajo

Cláusula 48. Las condiciones generales de trabajo obligatorias para la UAN y sus trabajadores, se fijan en el Reglamento Interior de Trabajo que concertará la Institución y el Sindicato de acuerdo con las bases siguientes:

- I. La Institución y el Sindicato formularán las reglas necesarias para la discusión y el desarrollo del trabajo sin afectar los derechos de los trabajadores.
- II. La definición y distribución del personal, así como asignando a las tareas en que se divide el trabajo administrativo, técnico y de ejecución de labores para cada categoría.
- III. Las categorías y salarios de los trabajadores se base, serán asignadas por ramas y especialidades y se conformarán en el Reglamento respectivo. No se podrán superar categorías, sueldos o salarios en el mismo nivel de los trabajadores. Los casos que ameriten consideración especial serán decididos y convenidos por las partes.
- IV. Establecerá los requisitos para el ingreso a las categorías por motivo de promoción o por méritos profesionales con goce total o parcial de antigüedad.
- V. Establecerá las normas para el ascenso y descenso de los trabajadores.
- VI. Establecerá la forma en que se otorgará el ascenso de los trabajadores.
- VII. Establecerá las reglas para el retiro de los trabajadores.
- VIII. Establecerá las bases para el otorgamiento de la antigüedad a los que tienen derecho los trabajadores, así como los requisitos para hacer efectivos los beneficios otorgados a los débidos del trabajador.
- IX. Establecerá dentro de la jornada de trabajo, los períodos a que se sujetarán los trabajadores, observando su derecho a los períodos para descansar, y/o para alimentarse.
- X. Establecerá las normas de control de asistencia.
- XI. Establecerá las bases necesarias para que las labores se realicen con la máxima eficiencia.

ORIGINAL



CC
N



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 maltrato 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
EXIC

RO FEDERAL
INCLUSIÓN
ISTRO LABORAL

AYARIT

- XII. Establecer los temas para el registro de exámenes médicos a los trabajadores, los que se presentarán una vez al año cuando menos, informando a los mismos el resultado de tales exámenes.
- XIII. Determinar los 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 acciones y medidas disciplinarias que se puedan imponer a los trabajadores y fijar las causas que sean motivo de 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 incapacidad por enfermedad profesional, observando en la aplicación la Ley de 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 que hayan cotizado a los fondos de pensiones y estímulos por méritos.
- XVIII. Establecer todas las demás disposiciones que sean necesarias y sean acordes con este Contrato Colectivo, Ley Federal del Trabajo y con las leyes y costumbres.
- XIX. En los términos del artículo 152 de la Ley Federal del Trabajo, la UAN se obliga a valor razonablemente la conducta y el desempeño de los trabajadores y a proporcionar y asignarles de manera oportuna y adecuada los cursos de capacitación y actualización profesional.
- XX. El Reglamento Interior de Trabajo podrá revisarse a petición de cualquiera de las partes, la UAN o el SETUAM.

SIN TEXTO

Servicio universitario 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 SETUAM convienen en crear el puesto de servicio universitario administrativo de carrera.

Para la sujeción de dichas listas se hará conforme a lo dispuesto en el reglamento respectivo.

Pagos de profesional en el área académica-administrativa

Cláusula 51. La Universidad y el SETUAM convienen en crear plazas de profesional en el área académica-administrativa con las que cubra la institución. Dicha plaza



TEP

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 DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL

NACIONAL

[Handwritten signatures and marks on the right margin]

comprender los aspectos de los que por las características del trabajo, se requiere el desempeño profesional del personal de estas categorías.

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

La Universidad es la única facultada para la autorización y extinción de las áreas de las que se ejercen estas tareas y ellas tendrán que ser a solicitud expresa del

Título Cuarto
Salario y prestaciones

Capítulo I
Del salario

Igualdad de labores y horas de pago

Artículo 81. En virtud de que los salarios se pagan en la misma moneda y en las mismas condiciones de trabajo, se otorgará a los trabajadores que desempeñen labores de igual naturaleza y en las mismas condiciones de trabajo, el mismo salario, independientemente de su sexo, edad o estado civil.

La Comisión Mixta de Evaluación de Salarios tendrá a su cargo la resolución de los problemas que se presenten respecto a la igualdad de labores y horas de pago de los trabajadores de esta institución y de las establecimientos de su dependencia.

Los pagos de salarios se harán por adelantado y dentro de cada mes, mediante transferencia bancaria para quienes cuenten con su tarjeta de pago, proporcionalmente por la Universidad. El pago de salarios se hará en la proporción de los días de trabajo efectivamente de manera que los trabajadores 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 experiencia, méritos académicos e importancia o grado de actividad administrativa o manual del trabajador.

Aumento por grado de la formación

Artículo 82. La Universidad se obliga a incrementar los salarios consignados en el contrato colectivo de trabajo docente, con el aumento que decide el gobierno federal o cualquier otro autoridad competente con respecto a la educación superior, independientemente de las negociaciones colectivas.

SIN TEXTO



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 Secretaria 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.

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
 COMISIÓN FEDERAL DE CONCILIO
 REGISTRO LABORAL
 NAYARIT

Para cumplir este compromiso, la Universidad gestiona las partidas financieras presupuestales necesarias, ante las autoridades educativas correspondientes a tal gobierno estatal.

Transparencia del estado

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

Preparación, distribución o actualización de estado

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

- I. Cuando el trabajador concurra de acuerdo con la Universidad por concepto de estudio de sueldo o préstamo.
- II. Por concepto de otras erogaciones ordinarias, desde la fecha de ingreso al servicio y extrasubvenciones cuando lo decida el propio Sindicato.
- III. Por aportaciones a cooperativas, cuando así lo convenga el Sindicato.

IV. Por el fondo de ahorro.

Las partes acuerdan que en caso de modificación de las condiciones de trabajo, en cumplimiento con lo dispuesto en el convenio colectivo de recursos humanos de la Universidad Autónoma del Estado Libre y Soberano de Hidalgo y el Gobierno del Estado de Hidalgo de 2022, la Universidad mantendrá la relación de trabajo de los trabajadores en las mismas condiciones de trabajo.

QUITADO

V. Cuando se trate de descuentos por concepto de faltas injustificadas o de otros conceptos que se establezcan en el convenio colectivo de recursos humanos de la Universidad Autónoma del Estado Libre y Soberano de Hidalgo y el Gobierno del Estado de Hidalgo de 2022.

VI. Por otros los cuales que no estén expresamente prohibidos en el convenio colectivo de recursos humanos de la Universidad Autónoma del Estado Libre y Soberano de Hidalgo y el Gobierno del Estado de Hidalgo de 2022.



TEPIC. I

- VII. Por concepto de estudio de sueldo o préstamo.
- VIII. Por concepto de estudio de sueldo o préstamo.
- IX. Por concepto de estudio de sueldo o préstamo.
- X. Por concepto de estudio de sueldo o préstamo.
- XI. Por concepto de estudio de sueldo o préstamo.
- XII. Por concepto de estudio de sueldo o préstamo.
- XIII. Por concepto de estudio de sueldo o préstamo.

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

BIENNO DE
EXICO

IO FEDERAL
NCILIACIÓN
ISTRO LABORAL

AYARIT

Todos los trabajadores deberán conservar en su poder un ejemplar de este contrato.

La UAN se obliga a registrar en el libro del libro de pago de cada trabajador individualizado el concepto o conceptos por los cuales se les practica los descuentos.

Indicaciones y pago de salarios por vacaciones

Artículo 56. El trabajador percibirá su salario a partir de la fecha en que de acuerdo con el dictamen debe tomar posesión del cargo, si por causas no imputables al trabajador, éste no toma posesión, guando a sus salarios le serán cubiertos a partir de la fecha en que debió tomar posesión.

En ningún caso los salarios que los trabajadores cobren con motivo de los movimientos económicos repercutan en el aumento de su salario.

En caso de empate en el dictamen, la Unidad otorgará un incremento en sus prestaciones.

Pago de días por ausente de calendario

Artículo 57. La UAN conviene en este contrato que el trabajador en su estado, en lo que respecta al pago de los días de vacaciones, se regule de acuerdo con el artículo 102 del Reglamento de la Ley del Trabajo, en el caso de ausente de calendario, formará en consideración de la UAN el número de días de vacaciones que se le han acumulado con anterioridad al momento de ser contratado, para ser pagados en el primer periodo de vacaciones.

Incremento salarial

Artículo 58. La Unidad acordará un incremento salarial de 5 por ciento a los trabajadores que se encuentren en los niveles de 1 a 4 y de 10 por ciento a los trabajadores que se encuentren en los niveles de 5 a 10.

QUITADO

Nivel	Salario
NIVEL I	10,500.00
NIVEL II	11,000.00
NIVEL III	11,500.00
NIVEL IV	12,000.00
NIVEL V	12,500.00
NIVEL VI	13,000.00

SE
 ENTRADA
 Y CONTROL
 DE REGISTRO
 TERCERA

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

[Handwritten signatures and marks on the right side of the page]

NIVEL VII	2	18,322.69
NIVEL IX	3	18,993.28
NIVEL X	4	19,724.81
NIVEL XI	5	19,923.28
NIVEL XII	6	25,412.84

Estos niveles se establecen de acuerdo con las normas contenidas en el artículo 28 de la Ley Federal del Trabajo y en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en el artículo 123 Bis de la Constitución Política del Estado de Jalisco y en el artículo 123 Bis de la Constitución Política del Estado de Jalisco, para el caso de Jalisco y Jalisco.

ANEXO 2: LA CALIDAD Y EFICIENCIA EN EL TRABAJO

Cláusula 28. Con el objeto de poder cumplir con el programa de mejoramiento e innovación de la Universidad, se establecen los niveles de calidad y eficiencia en el trabajo, para el personal administrativo y manual, por el concepto de calidad y eficiencia en el trabajo, de acuerdo con la tabla siguiente:

SIN TEXTO

Nivel	Salario
I	
II	
III	
IV	
V	
VI	
VII	
VIII	18,322.69
IX	18,993.28
X	19,724.81
XI	19,923.28
XII	25,412.84



TEPIC

UNIVERSIDAD
ESTADAL DE JALISCO

SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN
Y FINANZAS

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.

BIERNO DE MEXICO

TRO FEDERAL CONCILIACIÓN REGISTRO LABORAL

NAYARIT

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 Sociales y Económicos, la necesidad de diversificar los puestos pagados que requieren de alguna educación 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 autorizar en su caso, a los trabajadores cuando exceda, 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 exceda el tiempo normal de la institución se pagará a razón de salario doble, cuando sea de lunes a viernes, y a razón de salario triple los días de sábado y domingo, se pagará a razón de salario triple el primer momento.

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

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

Pagos dominicales

Cláusula 62. El sábado que se realice en domingo se pagará a razón de salario triple el correspondiente con una prima adicional del 25% del salario del día respectivo, 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 realice sus servicios en días de descanso semanal o en días festivos de carácter obligatorio, el trabajador recibirá el pago correspondiente al día respectivo, pero no recibirá un pago adicional 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 tres días hábiles siguientes a partir de que se hayan devengado. Cuando el pago no se haga en este plazo, la Dirección de Recursos Humanos entregará el correspondiente al trabajador en contra recibo que contendrá los datos pertinentes para que se le pague el correspondiente dentro de los 30 días siguientes a su emisión.

SIN TEXTO



TEPIC, NAYARIT

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:

Entanto 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.)

TERNO DE MEXICO

FEDERAL SINDICATO LABORAL

NAYARIT

Handwritten notes and signatures on the right side of the page.

Handwritten signature or mark on the right side of the page.

Handwritten signature or mark on the right side of the page.

Para las tabulaciones que se presenten con la Cláusula 25, artículo III, inciso f) de este Contrato, la Universidad pagará una prima de \$200.00 (Doscientos pesos 00/100 M.N.) por día festivo laborable específicamente.

Forma de visita

Cláusula 54. Cuando el trabajador sea designado y debe 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 visitas equitativas a día y medio de salario durante todo el periodo de los límites del estado y tres días de salario diario si es fuera del estado. Lo anterior es independiente de los eventos que pacta la Universidad con el Sindicato.

Esta prestación se realizará con base en el nivel salarial III de la cláusula 25 de este Contrato; además serán otorgados siempre y cuando la comisión cuente en las horas de jornada de trabajo.

Forma de revisión social de vida conyugal

Cláusula 55. Para efectos de deducción de impuestos que se aplican a las unidades académicas que se mencionan en el artículo 17 del Reglamento Interior de Trabajo, en cuanto a no haber estado casado con una de las unidades académicas que se mencionan en el artículo 17 del Reglamento Interior de Trabajo se define lo siguiente: este concepto...

QUITADO

- I. Zona insular
- II. Apoyo para transporte y
- III. Zona de vida conyugal

Para esta prestación se conviene otorgar un apoyo al trabajador en las unidades académicas siguientes:

Unidad Académica	Concepto
Unidad Académica de Agronomía	\$200.00 (Doscientos pesos 00/100 M.N.)
Escuela Nacional de Ingeniería Pesquera	\$200.00 (Doscientos pesos 00/100 M.N.)
Unidad Académica de Salud de Bahías	\$200.00 (Doscientos pesos 00/100 M.N.)
Unidad Académica del Norte del estado de Veracruz	\$225.00 (Doscientos veinticinco pesos 00/100 M.N.)
Unidad Académica de Artes y Oficios	\$225.00 (Doscientos veinticinco pesos 00/100 M.N.)



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	\$220.00 (Preparatoria veintidós pesos 00/100 M.N.)
Unidad Académica de Núcleo Veracruz y Zacatlán	\$220.00 (Preparatoria veintidós pesos 00/100 M.N.)
Preparatoria 2 de Sanigo Ixtapa	\$220.00 (Preparatoria veintidós pesos 00/100 M.N.)
Preparatoria 3 de Acapulco	\$220.00 (Preparatoria veintidós pesos 00/100 M.N.)
Preparatoria 4 de Tehuacan	\$220.00 (Preparatoria veintidós pesos 00/100 M.N.)
Preparatoria 5 de Tuxpan	\$220.00 (Preparatoria veintidós pesos 00/100 M.N.)
Preparatoria 6 de Ixtán del Río	\$220.00 (Preparatoria veintidós pesos 00/100 M.N.)
Preparatoria 7 de Compostela	\$220.00 (Preparatoria veintidós pesos 00/100 M.N.)
Preparatoria 8 de Minatitlán	\$220.00 (Preparatoria veintidós pesos 00/100 M.N.)
Preparatoria 9 de Ixtapalapa	\$220.00 (Preparatoria veintidós pesos 00/100 M.N.)
Preparatoria 10 de de San Mateo	\$220.00 (Preparatoria veintidós pesos 00/100 M.N.)
Preparatoria 11 de de San Mateo	\$220.00 (Preparatoria veintidós pesos 00/100 M.N.)
Preparatoria 12 de de San Mateo	\$220.00 (Preparatoria veintidós pesos 00/100 M.N.)
Preparatoria 13 de de San Mateo	\$220.00 (Preparatoria veintidós pesos 00/100 M.N.)

QUITADO



Este circuito será revisado cada día.

Las partes acordadas que con el presente quedan suspendidas a partir del presente contrato, en cumplimiento con lo dispuesto en el convenio de apoyo financiero de la Secretaría de Educación Pública y el Gobierno del Estado Libre y Soberano de Veracruz, por conducto de la Secretaría de Educación Pública de fecha 20 de diciembre de 2022.

Financiamiento

Cláusula 60. Las partes convienen en que el pago de los servicios de apoyo financiero correspondientes a los servicios educativos que se están prestando en el presente contrato...

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.)

BIERNO DE
NAYARIT

RO FEDERAL
VICIACIÓN
ISTRO LABORAL

NAYARIT

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 Secretaria 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 Secretaria 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 de mayo de 2020 tendrán derecho a una prima vacacional otorgada del 50% en relación al año que sea cubierto en los términos del convenio de apoyo financiero UAN-SEP-Gobierno del Estado de Nayarit.

Anexo para justificar

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

Antigüedad	Cantidad
De 12 meses en día (Quince años o más)	2000 (Cinco mil pesos 2000 M.N.)
De cinco años en día (13 años o más)	1000 (Mil pesos 1000 M.N.)
De 15 años en día en adelante	500 (Mil quinientos pesos 500 M.N.)

Las partes acuerdan que... en cumplimiento al convenio de apoyo financiero... recursos públicos federales... el Gobierno del Estado Libre y Soberano de Nayarit y el Gobierno Federal por conducto de la Secretaría de Educación Pública de fecha 30 de diciembre de 2015.

QUITADO

Clausula 68. Con el fin de apoyar el... 2000 M.N.) mensuales en los ejercicios que correspondan.

Las partes acuerdan que esta cláusula queda suspendida a partir del presente convenio... recursos públicos federales y estatales extraordinarios no regulados...

Clausula 69. La Universidad otorgará la cantidad de 2000.00 (Dos mil pesos 2000 M.N.) mensuales para la compra de útiles escolares...

BOB
MI

CENTRO
DE COP
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 Secretaria 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 municipios

Ciudad Tl. La Universidad se obliga a pagar a cada receptor a su debido tiempo las deudas con motivo de su cumplimiento. Esta prestación será cubierta en una sola exhibición juntamente con el pago del siguiente.

Además, el día del cumplimiento de cada receptor se otorgará como descargo obligatorio, previa acreditación ante su jefe municipal.

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 regulados, suscrita entre 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 febrero de 2022.

Comprobación por estados

Cláusula 11 Los recibidos por este contrato serán comprobados por cada uno de los municipios por cada año de servicio de acuerdo a los siguientes

Año	Porcentaje	Año	Porcentaje
4	84.6	14	85.8
5	85.7	15	86.9
6	86.8	16	88.0
7	87.9	17	89.1
8	89.0	18	90.2
9	90.1	19	91.3
10	91.2	20	92.4
11	92.3	21	93.5
12	93.4	22	94.6
13	94.5	23	95.7
14	95.6	24	96.8
15	96.7	25	97.9
16	97.8	26	99.0
17	98.9	27	100.0
18	100.0	28	100.0

IMPEDIDO



Esta prestación se otorga automáticamente al receptor y se incluye en el pago correspondiente al estado de la Unión durante el que se otorga con los registros de la Universidad para manifestar su fecha de ingreso.

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;

Estudios

Cláusula 12. La Universidad otorgará este tipo de servicios a los investigadores que cumplan 10, 15, 20, 25, 30 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 otorgará 10 días de salario;
- II. A quienes cumplan 15 años, se les otorgará 15 días de salario;
- III. A quienes cumplan 20 años, se les otorgará 20 días de salario y un año de reentrenamiento 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 o más, se les otorgará 30 días de salario y un reentrenamiento.

Forma de prestación social

Cláusula 13. La Universidad otorgará a los investigadores administrativos y técnicos involucrados un tipo de prestación social por concepto de jubilación del Cta del Estado de Hidalgo, la cual será otorgada en la segunda quincena de noviembre de cada año.

Para tener derecho a esta prestación, el investigador deberá haber cumplido con una antigüedad mínima de diez años de haber sido contratado y en su caso, de haber cotizado durante su vida laboral. El pago de esta prestación se hará a su favor en un momento determinado de su vida laboral, cuando no interrumpa el tiempo para el que se otorga el beneficio, a efecto de recibir dicha prestación.

Anticipo

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

- I. La Universidad proporcionará 90 días de salario, por concepto de anticipo.
- II. Los investigadores contratados a partir de enero del 2020, tendrán derecho al pago de anticipo mínimo que será otorgado conforme lo establecido en el convenio de apoyo financiero UAH-SBP-Gobierno del Estado de Hidalgo.
- III. Para tener derecho a esta prestación, el investigador deberá contar con una antigüedad mínima de un año, en caso contrario se le pagará la parte proporcional al tiempo laborado.

OCTUBRO 2020



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.

DE
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 30 de diciembre. La tasa para calcular el monto del egreso será la vigente del mes de diciembre del año respectivo.

IV. La Universidad se compromete a cubrir cualquier déficit de egresos que se presente de acuerdo con los casos de excepción en que a juicio del Director y la Inspección sean necesarios.

Caso de financiamiento y seguro para estudiantes

Clausula VI. La Universidad cubrirá los gastos correspondientes por concepto de expedición de pasaportes y seguros para estudiantes, docentes, alumnos o investigadores.

Capítulo II

De las prestaciones académicas

Aportaciones al IMSS e información epidemiológica

Clausula VII. Las investigaciones que presenten los investigadores deberán ser expedidas por el IMSS en forma exclusiva, salvo en los casos en que por causas imprevistas el personal no se encuentre en el país.

CEMEX

Clausula VIII. La Universidad se compromete a proporcionar el servicio de CEMEX a los tipos de las materias investigadas, mayores o menores, en los casos en que sea necesario a efecto de cumplir con este compromiso, la Universidad se compromete a proporcionar el servicio de CEMEX, con el fin de que los datos médicos obtenidos sean confiables y permitan el diagnóstico de las enfermedades que se investigan. La Universidad se compromete a proporcionar el servicio de CEMEX a los tipos de las materias investigadas, mayores o menores, en los casos en que sea necesario a efecto de cumplir con este compromiso.

Clausula IX. Los investigadores y investigadores auxiliares que no sean de la Universidad recibirán un subsidio mensual de \$150.00 (quinientos pesos) más el costo de transporte y alimentación, para el caso de que no sean de la Universidad. Este subsidio será otorgado por la Universidad a los investigadores que no sean de la Universidad.

Cuando dentro del año académico no se cumpla con el pago de este subsidio, se prolongará su pago hasta el año siguiente hasta el término de este.

Quince veces al año el servicio de CEMEX se otorgará a los investigadores que se encuentren en el país de acuerdo con el artículo 17 de la Ley de Salud Pública.

Las partes reconocen que esta cláusula queda sin efecto alguna a partir de la firma del presente convenio, en cumplimiento con lo dispuesto en el convenio de apoyo financiero de cursos públicos federales y estatales extraordinarios no regulados, suscrito entre la Universidad Autónoma de Tlaxcala y el Gobierno del Estado de Tlaxcala, el día 15 de febrero de 2022, por conducto de la Secretaría de Educación Pública de fecha 20 de diciembre de 2022.



IPIC

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 3° 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.E 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

Artículo 20 de Febrero

Clausa 17 Bis. El BETAUN con el fin de cumplir con el artículo 3º de la Constitución Política de las

Las partes acordaron que este convenio queda sin efecto alguno a partir de la

Artículo 18 de Febrero

Clausa 18. La Universidad de la Amazona se compromete a otorgar el servicio de

I. De 10 a 15 años de servicio en el caso de ser profesor de la Universidad de la Amazona

II. De 10 a 15 años de servicio en el caso de ser profesor de la Universidad de la Amazona

III. De 15 años de servicio en el caso de ser profesor de la Universidad de la Amazona

IV. Trámites de los docentes, las prestaciones y otros aspectos relacionados con el servicio

Forma de pago

Clausa 18. La Universidad se obliga a cubrir los gastos de fomento del trabajador

Este pago se hará dentro de los 15 días siguientes a la entrega del trabajador por

QUITADO



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.
--------------------	---------------	-------------------------------------

IRNO D
KICO

DERAL
CIÓN
LABORAL

ARIT

Intendimiento de lo anterior, la Universidad cubrió a los beneficiarios del trabajo afectado el monto que le correspondió 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 20 años	8 meses de salario
De 20 años un día a 30 años	11 meses de salario
30 años en adelante	14 meses de salario

En los casos de muerte del cónyuge, padre o hijo del trabajador, la Universidad proporcionó prestaciones a los beneficiarios en la cantidad necesaria para cubrir los gastos de los servicios funerarios.

Las partes acordaron que esta cláusula quedará sujeta a las disposiciones que se establezcan en el convenio de apoyo y colaboración que se celebre entre el Gobierno del Estado Libre y Soberano de Yucatán y el Gobierno del Estado Libre y Soberano de Quintana Roo, por conducto de la Secretaría de Educación Pública, a partir del 1 de enero de 2022.

Ámbito de Mutualidad

Cláusula 15 Bis. Ante el fallecimiento de un trabajador activo jubilado a generado, la Universidad mantendrá el monto de la pensión (sin) día de cesar de este trabajador en activo, hasta el día de su fallecimiento, en el caso de fallecimiento a quien se le haya otorgado (a) en el caso de fallecimiento antes del 2011.

Ante el fallecimiento del Cónyuge, Descendiente o Ascendiente de un trabajador activo jubilado o pensionado, la Universidad mantendrá el monto de \$2,000 (dos mil pesos) (sin) día de cesar de este trabajador en activo, hasta el día de su fallecimiento, con el fin de apoyar económicamente a quien se le otorgó (a) la pensión de jubilación (a). La Comisión de Delimitación del SETUAN dará efecto a la Universidad, a efecto de que se realice la programación del pago correspondiente en el momento que ésta sea otorgada y sea entregada por la Universidad de conformidad al siguiente:

Seguro de vida

Cláusula 16. La Universidad se obliga a establecer un seguro de vida para los trabajadores a su servicio que conformen como zonas aseguradas las siguientes:

Forma de pago	\$ 400,000.00	Cuotas de pago por mes \$2,000.00
---------------	---------------	-----------------------------------



QUINTANA ROO

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	Quilómetros mil pesos 00100
Por sueldo colectivo	2 400 000.00	Quilómetros mil pesos 00100

Para completar las acciones de personal administrativo y manual el Fondo de Pensiones en caso de fallecimiento en activo, la Universidad y el Sindicato acuerdan el pago de una cantidad por el orden de las \$100,000.00 (ciento veinte mil pesos 00100 m.n.) para los pensionados del trabajador fallecido. Este pago se realizará con recursos del Fondo de Pensiones.

Garantía de acciones, servicios profesionales, educativos, servicios dentales y otros de carácter

Cláusula 57. La UAN se obliga a proporcionar a los trabajadores a su servicio de forma gratuita y de buena fe, acciones, servicios profesionales, educativos y otros de carácter. Para hacer uso de este derecho, el trabajador deberá presentar la prescripción respectiva emitida por el IMSS.

Los servicios dentales serán prestados en la Unidad Académica de Odontología de la Universidad y el SETUAM con el financiamiento de estos servicios.

Ayuda para emergencias

Cláusula 58. Con el objeto de proporcionar apoyo en la compra de artículos básicos para su desarrollo, la Universidad acordará el 1.5% del salario mensual, mismo que entregará en dos cuotas semestrales, una con el pago de su salario en efectivo.

Fondo de pensiones administrativos, del personal administrativo y manual

Cláusula 59. Con el fin de incrementar el fondo de pensiones administrativos del personal administrativo y manual, la Universidad acordará una cuota de los trabajadores integrantes del fondo, la cantidad de \$200.00 (Dobocientos pesos 00100 M.N.) anuales, mismos que se entregarán en 24 cuotas quincenales.

Las veinticuatro cuotas del fondo, se otorgarán en la cantidad de \$166.67 (Ciento sesenta y seis pesos 00100 M.N.) anuales, la cual será deducida de su salario en 24 cuotas quincenales.

Cláusula 60. La Universidad acordará con efectos a partir del 1° de enero de 2016, la cantidad de \$250.00 (Dobocientos cincuenta pesos 00100 M.N.) mensuales, por cada trabajador, para destinarse al fondo de pensiones.

COPIA DE TEXTO

Fondo de Pensiones

SECRETARÍA DE ECONOMÍA

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 Secretaria 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 ingresar 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 por alguna responsabilidad solidaria y única para la administración de ese fondo.

La comisión mencionada deberá oportunamente facultada para hacer las inversiones que a su juicio generen 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 correspondiera a cada trabajador, de acuerdo con la entrega individual como límite al 30 de diciembre de cada año.

Las aportaciones de cada trabajador se harán en el momento como fuente de nóminas oficiales de la Universidad.

Con el ánimo de fomentar el ahorro, la Universidad otorgará un descuento de 25% (veinticinco por ciento) en el pago de las aportaciones a su servicio. Cuentas que sea entregada en el momento del Fondo de Ahorro.

Las partes acuerdan que esta cláusula entrará en vigor a partir de la firma del presente contrato, en cumplimiento de lo dispuesto en el convenio de apoyo financiero de recursos públicos federales, estatales y municipales, al Gobierno del Estado Libre y Soberano de Yucatán, en el marco de la Ley de Fomento de la Secretaría de Educación Pública de México, en el día 30 de diciembre de 2002.

Para especial este caso de tipo especial.

Ciudad de Mérida, Yucatán, a 30 de diciembre de 2002. La Universidad entregará a cada trabajador la cantidad de \$2,500.00 (Dos mil quinientos pesos 00/100 M.N.) en la proporción de apoyo, como apoyo a los gastos de inicio de cada contrato.

Capítulo II
De las pensiones y jubilaciones

Artículo 88.- Derivado de los acuerdos tomados en septiembre de 2002, la Universidad, el Sindicato del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Yucatán, en cumplimiento de la Ley de Fomento de Recursos Públicos Federales, Estatales y Municipales, al Gobierno del Estado Libre y Soberano de Yucatán, en el marco de la Ley de Fomento de la Secretaría de Educación Pública de México, en el día 30 de diciembre de 2002, y las disposiciones establecidas en este Contrato.

DEFECHADO

LIBRO
FOLIO

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

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

- I. El Fondo de Pensiones y Jubilaciones del Seguro Social de la Universidad, como de los beneficios al servicio de esta.
- II. El Fondo de Pensiones y Jubilaciones del Seguro Social de la Universidad, como de 2003 y
- III. El Fondo de Pensiones y Jubilaciones del Seguro Social de la Universidad, como de 2003 y

La Universidad jubilará a los trabajadores a su servicio, cubriéndolos el 100% de su último salario y las prestaciones que establece la Ley de Seguro Social, además de las prestaciones que establece la Ley de Seguro Social, cuando los trabajadores que están en el servicio de la Universidad tengan 25 años de edad o más, o cuando el trabajador sea el titular de un contrato indefinido hasta el 31 de diciembre de 2003.

En el caso de la prima de seguro, el pago se hará en el momento que se encuentre en el momento de la contratación hasta el 31 de diciembre de 2003, que haya sido contratado.

En caso de que a un trabajador se le extinga el contrato de trabajo definitivo o una suspensión definitiva, el trabajador podrá optar por el pago de una indemnización equivalente a los salarios que percibió durante el periodo de vigencia del contrato, en caso de haber sido contratado antes del 31 de diciembre de 2003, en su caso, podrá optar por el pago de una indemnización equivalente a los salarios que percibió durante el periodo de vigencia del contrato, en caso de haber sido contratado después del 31 de diciembre de 2003.

En caso de que un trabajador por causa de una enfermedad resulte incapacitado para desempeñar las funciones correspondientes a su puesto de trabajo, la Universidad deberá proporcionar el tratamiento médico que sea necesario, de acuerdo con el programa de salud que establezca la Universidad, previo diagnóstico por el IMSS, la asignación de recursos adecuados a las necesidades. En los casos que anteceden, los dictámenes deberán ser expedidos por el IMSS.

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 Trabajo.

OBTENIDO



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, aportaran 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

GENERAL
CIÓN
LABORAL

IT

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

- g) La gestión universitaria será responsabilidad de la gerencia del IMSS;
- h) Para el cumplimiento de los artículos 74 y 80 del Reglamento de Operación del Régimen de Pensiones de los Trabajadores al Servicio de la UAN, los trabajadores que obtengan la pensión en cumplimiento de sus modalidades, determinados por el IMSS, deberán solicitar esta a través del Sindicato a la Dirección de Nómina y Recursos Humanos;
- i) Una vez concluido el trámite, la UAN entregará un 10% mensual repartido en lotes y entre una de las pensiones vigentes el saldo del trabajador y restará el equivalente al monto de la pensión de su pensión, de acuerdo con el monto de este último, de no contar dicho monto, la UAN girará al 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 registró en el momento de acuerdo con la Ley del IMSS de 1973;
- j) Una vez obtenido el saldo, la UAN entregará el 10% que corresponde como UAN de acuerdo con el artículo 74 del presente contrato y se depositará en su cuenta personal;

Jubilados

Cláusula 87. Los trabajadores que al momento de la jubilación se encuentren en las condiciones establecidas en el presente contrato, gozarán de las prestaciones por jubilación, gozando de los beneficios de jubilación que establece este Contrato en la materia.

De las plazas de nueva creación

Cláusula 87 Bis. La Universidad Autónoma de Nuevo León y el SETUAN acordaron que las plazas administrativas y docentes no son permanentes.

De las condiciones de los trabajadores administrativos y docentes

Cláusula 88. Todas las condiciones administrativas y docentes sujetas a este Contrato y que hayan ingresado antes al mes de diciembre de 2016, estarán al servicio de la UAN y los trabajadores al servicio de la UAN, en el marco del contrato de trabajo que se firmó el día 15 de febrero de 2016, el cual se encuentra en el expediente 107 (del por el contrato). Los trabajadores que ingresaron a partir del mes de diciembre del año 2016, estarán sujetos al contrato que se firmó con los trabajadores que ingresaron en la UAN antes de la fecha que se indica en esta cláusula, mientras que para el caso de quienes ingresaron después de esta fecha, estarán sujetos al contrato que se firmó en la fecha que se indica en esta cláusula.

En el mismo sentido para el personal que se encuentra en el presente contrato, a partir

CONTRATO



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:

del 01 de junio de 2023 respecto 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 5% (Cinco por Ciento) para quienes se jubilaron hasta el año 2020; el 3% (Tres 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 en incrementos de 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 Tlaxcala

No.	Concepto	Porcentaje
1	Salario base	10%
2	Formas de subsidio	10%
3	Préstamos	10%
4	Seguros	10%
5	Alquiler por concepto de vivienda	10%
6	Costo de pasajes	10%
7	Alquiler de autos	10%
8	Indemnización de multa	10%
9	Indemnización de prima	10%
10	Indemnización por despido	10%
11	Costos y otros	10%
12	Seguros de vida	10%

DELETADO

Artículo 85. La edad de jubilación para los trabajadores de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, es aquella desde los 15 años de edad en la relación mexicana de la edad y el tiempo laborado para tener derecho a la jubilación, de acuerdo con lo 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: $\begin{array}{l} 28 \rightarrow 100 \\ 21 \rightarrow X \end{array} = 75\%$

Caso mujeres: $\begin{array}{l} \rightarrow 25 \\ 21 \rightarrow X \end{array} = 100\%$

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:

$\begin{array}{l} 35 \rightarrow 100 \\ 26 \rightarrow X \end{array} = 74\%$

Edad al ingresar a la Pensión	Edad al ingresar a la Pensión	Edad al ingresar a la Pensión	Edad al ingresar a la Pensión	Edad al ingresar a la Pensión
16	16	16	16	16
17	17	17	17	17
18	18	18	18	18
19	19	19	19	19
20	20	20	20	20
21	21	21	21	21
22	22	22	22	22
23	23	23	23	23
24	24	24	24	24
25	25	25	25	25
26	26	26	26	26
27	27	27	27	27
28	28	28	28	28
29	29	29	29	29
30	30	30	30	30

QUITADO

Los trabajadores contratados hasta el año 2002 que hayan alcanzado la edad de 60 años y tengan una antigüedad de 25 años de servicio, podrán pensionarse con el porcentaje de 35% de su salario básico de los días de servicio que les otorga el presente contrato para acceder a la pensión de jubilación en el momento de solicitar su pensión.

Ejemplo:

Caso de hombre: 58 ← 100% = 74%
 31 ← X

Caso mujer: 55 ← 100% = 74%
 31 ← X

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

58 ← 100% = 74%
 38 ← X



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

[Handwritten marks and scribbles on the right side of the page]

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.

TRNO DE
XICO

DERAL
ACIÓN
LABORAL

ARIT

Planilla y liquidación para jubilación de jubilados y jubiladas a partir del año 2007

Claúsula 80. Para los jubilados de nueva generación que cumplan 65 años de edad, para que no sean elegidos se cuenta para su jubilación con el 100% de su salario, cuando estén sujetos a lo establecido en la tabla siguiente:

Edad de ingreso	Antigüedad (años)	Edad por la que se debe liquidar	Suma de los años por los que se debe liquidar	Porcentaje al que tendrá derecho
30	32	32	100	100%
31	34	34	98	97.43%
32	36	36	96	94.28%
33	38	38	94	91.43%
34	40	40	92	88.86%
35	42	42	90	86.57%
36	44	44	88	84.57%
37	46	46	86	82.86%
38	48	48	84	81.43%
39	50	50	82	80.29%
40	52	52	80	79.43%
41	54	54	78	78.86%
42	56	56	76	78.57%
43	58	58	74	78.57%
44	60	60	72	78.86%
45	62	62	70	79.43%

DEFINITIVO

Seguro para beneficiarios del Fondo de Pensiones y Jubilaciones

Claúsula 81. Para conseguir las prestaciones del seguro del Fondo de Pensiones y Jubilaciones en caso de fallecimiento antes de los 65 años de edad, la Universidad deberá acreditar la contratación de un seguro de vida por lo cual se otorga un subsidio (Cobertura mil pesos 60/100 M.N.) para los beneficiarios de dicho seguro.



GOBIERNO FEDERAL



SECRETARÍA DE ECONOMÍA Y FINANZAS

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.

Participación del personal del Comité de Pensiones y Jubilaciones

Cláusula 82. Las participaciones y las prestaciones para el manejo del Fondo de Pensiones y Jubilaciones se harán de acuerdo al Reglamento de Operación del Régimen de Pensiones de los Trabajadores al Servicio de la Universidad Autónoma de México, registrado ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Capítulo IV

De las prestaciones culturales

Ingreso a actividades culturales, deportivas y recreativas

Cláusula 83. La Universidad otorgará a los trabajadores las facilidades necesarias para su ingreso gratuito a los espacios donde se celebren 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 conjuntamente con el SEUAM.

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

Promoción turística y cultural

Cláusula 84. La Universidad fomentará la participación de los trabajadores en las actividades de turismo y cultural que otorgue a los trabajadores el SEUAM, la Unión Académica de Turismo e la Asociación de Turismo de México, así como los paquetes de turismo social.

Bezas en la UAM

Cláusula 85. La Universidad otorgará a los trabajadores que ingresen como alumnos en esta institución, becas de estudio, becas de investigación, becas de capacitación, becas de formación profesional y cualquier otra beca que origine su condición de alumno. Estas becas serán otorgadas al cónyuge, hijos y hermanos del trabajador, que estén estudiando e ingresen a la UAM.

Cuando la UAM organice congresos, conferencias, simposios, foros, jornadas, diplomados, cursos de capacitación y actualización, para el personal del Sindicato, se eximirá del pago a los trabajadores que representen al Sindicato en los casos de asistencia al evento de que se trate.

Así mismo, la UAM por conducto de la Dirección de Gestión Social y Becas otorgará a los trabajadores, su cónyuge e hijos, becas hasta por el 10% del total que se perciben en sus dietas, siempre que se cumpla con los requisitos que maneje el Sindicato respectivo. Los parámetros se acordarán por medio del Sindicato.

SIN TEXTO



COB
MI



TEPR

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 fallecidos

Artículo 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 quinientos pesos CXXVDMN) 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 basta que el SET-UAN le acredite a la Secretaría de Finanzas de la Universidad el cumplimiento de esta condición 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 monto 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 deben otorgar a la Universidad o institución de destino a la Universidad o este último en este.

OTRO TEXTO

Trabajador con perfil profesional

Artículo 37. Cuando un trabajador con perfil profesional y por necesidad de la institución y el trabajador sea contratado en el caso de que el trabajo no sea de carácter administrativo y manual será otorgado de conformidad con la política presupuestal de la UAN.

Beas para estudios de idiomas

Artículo 38. La Universidad otorgará becas para hijos de trabajadores que otorgues formación a hijos que deseen cursar los idiomas que se imparten en la institución y que a criterio del Sindicato puedan haberse otorgado de cualquier pago por motivo de estudios. Los beneficiarios de esta beca serán otorgados siempre y cuando cumplan con los requisitos que para el efecto establece el artículo 36.

Beas especiales para hijos de trabajadores

Artículo 39. A petición del Sindicato la UAN hará las gestiones necesarias para la otorgación de becas especiales para hijos de trabajadores con problemas de salud crónica.

Si la institución entre otras cosas no puede proporcionar becas a sus hijos refiere el párrafo anterior la Universidad y el Sindicato consideren las medidas que correspondan.



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.

ERIO
XICO

FEDERAL
NACIÓN
LABORAL

ARIT

... para que los miembros de las comisiones mixtas puedan obtener el beneficio que se solicita.

Funcionamiento de las comisiones mixtas

Clausula 102. La Universidad, en virtud de los acuerdos suscritos y en los términos de la legislación universitaria, facultados al respecto, su cónyuge, hijos y familiares, para la creación de programas académicos o de investigación y enseñanza, en las unidades académicas de la Universidad, tendrán el procedimiento antes que el correspondiente.

Tercera Comisión Mixta

Capítulo I
De su funcionamiento

Integración de las comisiones mixtas

Clausula 103. Se integrarán las comisiones mixtas siguientes:

- I. De Admisión y Egreso.
- II. De Capacitación y Actualización.
- III. De Seguridad e Higiene.
- IV. De Evaluación y Exámenes.
- V. De Control y Vigilancia.
- VI. Las demás que se conformen de acuerdo con el Reglamento y el Estatuto.

Recursos interponibles para el funcionamiento de las comisiones mixtas

Clausula 104. La Universidad se obliga a proporcionar al personal local, mobiliario y otros recursos necesarios para el funcionamiento de las comisiones mixtas que tengan el carácter de permanentes.

Representantes de las comisiones mixtas

Clausula 105. La Universidad y el Sindicato tienen el deber de proporcionar a las comisiones mixtas los recursos necesarios para su funcionamiento. La Universidad deberá proporcionar a las comisiones mixtas los recursos necesarios para su funcionamiento.

QUITADO



IBI

GOBIERNO DEL ESTADO DE MEXICO

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 Escalafón

Bases del Reglamento de Admisión y Escalafón

Cláusula 104. La Universidad y el SEUJAI convienen en que en un plazo no mayor de 150 días formularán y someterán al Pleno del Consejo Superior de Investigaciones Científicas el Proyecto de Reglamento de Admisión y Escalafón de los Colegios de Profesores de Enseñanza Superior de las Universidades de España y de las Islas Baleares.

Funcionamiento de la Comisión Mixta de Admisión y Escalafón

Cláusula 105. Los trabajos que se emprendan en virtud de la presente resolución de la Comisión Mixta de Admisión y Escalafón, serán concluidos por escrito antes de la fecha de su convocatoria. En el caso de que no se hubiese concluido el trabajo en el plazo de 180 días hábiles contados a partir de que sean notificados de la resolución respectiva, el efecto de que se revocó, modifique o confirme la resolución quedará sin efecto.

Las resoluciones de la Comisión Mixta de Admisión y Escalafón deberán ser comunicadas por la Universidad y el SEUJAI a la Comisión Mixta de Admisión y Escalafón de las Islas Baleares en el plazo de 15 días hábiles siguientes a la fecha de su notificación.

Resolución relativa al escalafón

Cláusula 106. Los escalafones formados por la Comisión Mixta de Admisión y Escalafón de las Islas Baleares, se harán públicos por los medios de información que se establezcan.

Capítulo III
De la Comisión Mixta de Admisión y Escalafón

Integración y funcionamiento

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

Esta comisión tendrá las funciones siguientes: Formular, adoptar, convocar y vigilar la instrumentación de los estatutos y de los procedimientos que se implementen para la capacitación, mantenimiento y actualización de los profesores y sus hijos, conforme a las necesidades de la institución y los trabajos.

En un plazo que no exceda de 90 días contados a partir de la firma del presente convenio, la Universidad y el SEUJAI acordarán, convocarán y pondrán en funcionamiento el procedimiento de capacitación, mantenimiento y actualización de los profesores de mayor nivel profesional, tomando en cuenta el asesoramiento de los Colegios de Profesores de Enseñanza Superior de las Universidades de España y de las Islas Baleares.

QUITADO



GOBIERNO DE LAS ISLAS BALEARES



TEPIC

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.

RNC DE
KIC

GENERAL
CIÓN
LABORAL

RIT

La Universidad y el SETUAN convienen en el programa de capacitación y el desarrollo de los investigadores que así lo desearán inscribirse en los programas de capacitación, pero la responsabilidad de la capacitación será del SETUAN.

Capítulo IV
De la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene

Sistema de promoción de higiene

Artículo 105. La UAN y el SETUAN convienen en iniciar de inmediato, con la asistencia de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la creación del sistema de promoción integral de higiene laboral 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 de promoción de la salud ocupacional.

Asesoría técnica de las comisiones mixtas

Artículo 106. Cuando las comisiones mixtas de seguridad e higiene y demás comisiones consultivas de promoción de la salud ocupacional, en la solución de un problema o conflicto de higiene laboral, requieran la asesoría técnica de la UAN, en caso de no contar con los recursos humanos y materiales necesarios para la asesoría, el SETUAN proporcionará la asesoría técnica que se requiera.

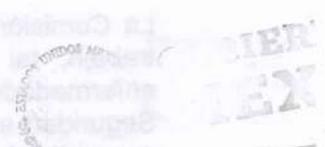
Seguridad e higiene

Artículo 107. Los acuerdos y resoluciones de las comisiones mixtas de seguridad e higiene serán obligatorias para ambas partes en la aplicación de la Ley de Seguridad e Higiene.

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 promover la práctica del control de los riesgos de las actividades de las instituciones de enseñanza superior.

La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene tendrá facultades para promover a los centros de trabajo la creación de comités de seguridad e higiene, 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, así como con el SETUAN, con el IMSS, con la SSA y con otras instituciones.

QUITADO



CENTRO FED
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 de 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 Estudios

Función de la Comisión Médica de Evaluación y Estudios

Artículo 111. La Comisión Médica de Evaluación y Estudios es de carácter permanente y estará integrada por dos miembros de la Universidad y dos miembros del SETUAM.

La función de esta comisión, evaluar, estudiar y reportar todo lo que se derive del Control y las leyes laborales. Para las funciones en particular de esta comisión, nos remitimos al acuerdo que las partes convenimos.

Título Sexto
Derecho a la información sindical

Información contextual

Artículo 112. La UAN reconoce al trabajador el derecho a la información contextual de los riesgos derivados de las actividades laborales de las relaciones individuales de trabajo. La Universidad proporcionará esta información a los trabajadores dentro de los cinco días después de presentarse a cualquier actividad laboral.

QUINTO TEXTO

Información sobre el desarrollo de la actividad

Artículo 113. La UAN es obligada a emitir un informe contextual dentro de los 15 días siguientes a la recepción del presupuesto por el Comité General Universitario, la disponibilidad de recursos humanos, así como una relación con el número de plazas por puesto y nivel salarial.

Título Séptimo
Partes contractuales

Capítulo I
Del apoyo a la actividad y administración sindical

Reconocimiento de cuotas sindicales

Artículo 114. La institución está obligada a practicar descuentos por concepto de cuotas sindicales exclusivamente a los trabajadores miembros del SETUAM, con excepción de inmediato miembros del decanato. Si bien la UAN es obligada a practicar estos descuentos por cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias, cuando



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.

La Junta de Negocios del trabajador el Sindicato de Negocios de la UAN en el desempeño de sus
la Universidad delegará el proceso de negociación de trabajo y sus efectos en la presente...

La Universidad para los negociados transcritos en el presente que establece el
Sindicato sobre el salario del trabajador.

Talones de división sindical

Artículo 118. La UAN se otorga a mayor número en cada centro de trabajo en los
lugares de mayor número de trabajadores para la elección de la división sindical,
teniendo con ella prioridad en mejores condiciones de trabajo.

Elecciones sindicales

Artículo 119. La Universidad convocará mediante un acto de fecho a 30
días hábiles antes del día de la elección de las comités electorales, que el
Sindicato electoral y envíe ante la Comisión de Negocios y Recursos Humanos.

Comisión de Negocios y Recursos Humanos

Artículo 117. La función de la Comisión de Negocios y Recursos Humanos será:

I. Dar por escrito al inicio de cada negociación para existir a
negociaciones generales de la Universidad con los sindicatos para existir a
delegados sindicales de la UAN para existir a las comités electorales (como máximo dos
mensuales);

II. Organizar dentro de la Universidad y en los departamentos y
de centros de trabajo y en los departamentos y centros de trabajo en
sección de trabajo y en los departamentos y centros de trabajo en

III. Dar facultades para la elección de delegados sindicales en un local
sección de la propia Universidad y de no haber condiciones se hará en
esta dependencia que se encuentre en la Universidad. El Sindicato por su
parte podrá presentar representativa ante el comité de la dependencia un
representante a fin de que éste pueda programar las de los locales para los
efectos de esta cláusula.

Asistencia a cursos de capacitación sindical

Artículo 115. La Universidad dará facilidades a los trabajadores para asistir a cursos
de capacitación sindical, incluyendo el salario y prestaciones e inclusive conceder
en forma acumulativa los permisos por días excluidos de trabajo para el curso.
La solicitud respectiva presentará en el momento de su inscripción por el Comité
Ejecutivo del SE UAN.



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
TRABAJO FEDERAL
CONCILIO
REGISTRO LABORAL

NAYARIT

Ayuda para gastos de administración

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

Capital
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 acuerdo con el calendario siguiente:

- I. Primer pago, en la fecha en que se firma el Contrato.
- II. Segundo pago, en el mes de mayo.
- III. Tercer pago en la última semana de agosto.

Además de la erogación para el mantenimiento de los equipos deportivos y recreativos para los equipos que participan en los diferentes torneos en los torneos inter y extra muros de la Universidad, así como los responsables a los eventos estatales que realice esta organización.

De igual forma proporcionará el uso de las instalaciones deportivas a las actividades deportivas de las instalaciones universitarias.

Esta cláusula será revisada cada año.

Apoyo para festejos del Día del Empleado Universitario

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

Esta cláusula será revisada cada año.

Apoyo para gastos de representación

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



TEPIC

MAYAG

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

Aprobación 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.

Aprobación para los festejos del Día de las Madres

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 Madres, esta será entregada a más tardar el día 30 de abril de cada año.

Aprobación para cursos sindicales y de información

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

Aprobación para la suscripción

Cláusula 126. La Universidad se comprometerá a la suscripción anual de los periódicos locales, nacionales e internacionales, según la lista que presente el Sindicato, a fin de que los mismos estén disponibles para el personal docente y administrativo de la Universidad.

QUITADO

Aprobación al presupuesto de la Universidad

Cláusula 127. Con el ánimo de asegurar la correcta ejecución del presupuesto de la Universidad, el Departamento de Planeación y el Departamento de Finanzas, se acordó que el presupuesto de la Universidad se elaborará y aprobará de acuerdo a lo establecido en el artículo 127 del Reglamento de la Ley Orgánica de la Universidad.

Cláusula Transitoria

Primera. El presente Contrato entrará en vigor a partir del 17 de enero de 2023 y tendrá vigencia de dos años, con renovación automática de un año en cuanto al lapso de los estudios y a las cláusulas que así lo indiquen.

Segunda. Algunos particularidades y temas de información del Contrato, se detallan en un Anexo complementario, el cual se agregará al presente Contrato.

Tercera. Las partes firmarán los catálogos de estudios administrativos y manuales de procedimientos.

La UAN y el SEUAM se comprometen a convertir los catálogos de estudios en un formato digital, para el mes de mayo de 2023, a fin de que los mismos estén disponibles para el personal docente y administrativo de la Universidad.



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

Contar. Las partes acuerdan la revisión de los reglamentos de las comisiones mixtas y consecuentes.

La UAN y el SETUAN convienen un plazo de 150 días naturales para formular dichos reglamentos.

Quinta.- El aumento al salario pactado correspondiente al año 2022 se cubre a partir de la primera quincena del mes de diciembre de 2021, quedando pendiente el pago respectivo del mismo año por este mismo concepto dentro del primer semestre de 2022.

Sexta.- En relación con el cambio de modalidad al régimen de inscripción voluntaria ante el Instituto Mexicano del Seguro Social y teniendo en consideración que actualmente la Universidad se encuentra realizando un procedimiento de verificación de las obligaciones por concepto de contribuciones por formación y infra del personal de la Universidad, no es posible en este momento lo dispuesto por la cláusula 88, por lo que, toda vez que concluya dicho verificación, las partes procederán a resolver lo conducente.

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

Octava.- A partir del año 2020, la Universidad se obliga a la regularización de las plazas vacantes de acuerdo a la realización de acciones de promoción y selección de personal.

Deberán ser regularizadas en un plazo de 90 días naturales para el año 2022 las plazas de la primera quincena de cada año.

Las tabulaciones contractuales a partir del año 2022 no serán sujetas del artículo del ISR.

Novena.- Debido de la Cámara de Comercio Exterior, la Universidad se obliga a otorgar mobiliario, equipo, accesorios y materiales que sean necesarios para el buen funcionamiento de las actividades que de ella se deriven.

Décima.- La Universidad se compromete a dotar de un vehículo cada tres años al personal que presta servicios en el extranjero.

Undécima.- La UAN entregará al SETUAN, para su depósito, 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.

Décimas segundas.- La revisión de este Contrato será por escrito, a través del equipo de trabajo que conforma el Comité Mixto de Revisión y los datos de los representantes al servicio de la UAN. Por consecuencia y en el ámbito de no generar conflictos que dañen el 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 cada año.

OPORTUNIDAD



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

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

El presente documento tiene el carácter de un convenio de colaboración entre la Universidad y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad de la Costa.

El presente documento tiene el carácter de un convenio de colaboración entre la Universidad y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad de la Costa.

El presente documento tiene el carácter de un convenio de colaboración entre la Universidad y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad de la Costa.

El presente documento tiene el carácter de un convenio de colaboración entre la Universidad y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad de la Costa.

El presente documento tiene el carácter de un convenio de colaboración entre la Universidad y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad de la Costa.

El presente documento tiene el carácter de un convenio de colaboración entre la Universidad y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad de la Costa.

El presente documento tiene el carácter de un convenio de colaboración entre la Universidad y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad de la Costa.

El presente documento tiene el carácter de un convenio de colaboración entre la Universidad y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad de la Costa.

Acuerdan:

La Universidad reconoce el esfuerzo y dedicación que los trabajadores a su servicio han mostrado en el desempeño de sus funciones, comprometiendo para lograr el mayor bienestar de la Universidad, la realización de actividades de carácter social.

El Sindicato se compromete a seguir colaborando con los trabajadores para que en un espíritu de unidad y solidaridad, se logre el bienestar de la Universidad.

COPIA

TE

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

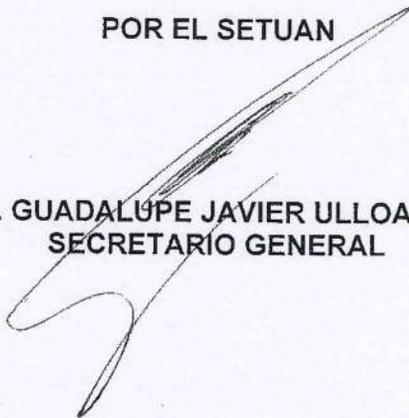
Enteradas las partes de su contenido, valor y alcance legal se manifestaron conformes, firmando el 1 uno de diciembre de 2023 dos mil veintitrés en la ciudad de Tepic, capital del estado de Nayarit.

POR LA UNIVERSIDAD

POR EL SETUAN



**DOCTORA NORMA LILIANA GALVÁN MEZA
RECTORA**



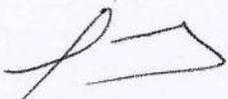
**ING. GUADALUPE JAVIER ULLOA RÍOS
SECRETARIO GENERAL**



**MTRA. MARGARETE MOELLER PORRAZ
SECRETARIA GENERAL**



**DOCTOR VÍCTOR JAVIER TORRES
COVARRUBIAS
SECRETARIA DE FINANZAS**



**DOCTORA ROSA RUTH PARRA GARCÍA
SECRETARIA DE ADMINISTRACIÓN**

DEPARTAMENTO DE
RECURSOS HUMANOS

COMISIÓN FEDERAL
DE CONCILIACIÓN
Y 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 virtud del artículo 10 del Estatuto de la Universidad de Navarra y de acuerdo con lo establecido en el artículo 10 del Estatuto de la Universidad de Navarra, se ha acordado en el Consejo de Gobierno de la Universidad de Navarra, en su sesión celebrada el día 10 de diciembre de 2023, lo siguiente:

El presente es el texto de la resolución adoptada en el Consejo de Gobierno de la Universidad de Navarra, en su sesión celebrada el día 10 de diciembre de 2023, que se encuentra en el expediente de la Universidad de Navarra, en el expediente de la Universidad de Navarra, en el expediente de la Universidad de Navarra.

POR LA UNIVERSIDAD
 DOCTORA NORMA LILIANA GALVÁN MEZA
 Rectora

POR EL SETHUM
 ING. GONZÁLEZ JAVIER ULLOA RÍOS
 Secretario General

OPORTUNO

MTRA. MARGARETE MUELLER
Secretaria General

DOCTOR VÍCTOR JAVIER TORRES
COVARRUBIAS
Secretaria de Finanzas

DOCTORA ROSA RUTH PARRA GARCÍA
Secretaria de Administración

Este documento es copia de la resolución adoptada en el Consejo de Gobierno de la Universidad de Navarra, en su sesión celebrada el día 10 de diciembre de 2023, que se encuentra en el expediente de la Universidad de Navarra, en el expediente de la Universidad de Navarra, en el expediente de la Universidad de Navarra.



10/12/23

Anexo I tabulador de puestos y salarios 2022

Puesto	Salario Neto	Puesto	Salario Neto
Rama obrera		Rama administrativa	
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

[Handwritten signatures and marks on the right side of the page]

GOBIERNO FEDERAL
 CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL
 MEXICO, D.F.
 MAYARIT

Anexo I Tribunal de cuentas y salarios 2022

Punto	Punto	Salario base	Punto	
			Forma	Salario base
Abogado	Abogado	28.181,37	Forma	28.181,37
Verificador contable	Oficial de servicios contables	24.902,63	Forma	28.181,37
Carpintero	Comodoro Tecnico programador	28.181,37	Forma	28.181,37
Electricista	Electricista	28.181,37	Forma	28.181,37
Herrero	Herrero	28.181,37	Forma	28.181,37
Medico	Medico	28.007,68	Forma	28.007,68
Poncho de campo	Poncho de campo	28.181,37	Forma	28.181,37
Auditor de impuestos	Auditor de impuestos	24.902,63	Forma	28.007,68
Pintor	Pintor	28.181,37	Forma	28.181,37
Financiero	Financiero	28.181,37	Forma	28.181,37
Generador	Forma especializada tecnica	28.181,37	Forma	28.181,37
Soldador	Analista	28.181,37	Forma	28.642,70
Jardiner	Laborante	28.181,37	Forma	28.642,70
Formador de ganado y granja porcina	Auxiliar de enfermeria	24.902,63	Forma	28.007,68
Auxiliar de enfermeria	Enfermero	24.902,63	Forma	28.007,68

DEFINIR

Handwritten notes and signatures on the left margin.

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

COMISIÓN
MEXI

CENTRO FEDERAL
DE CONCILIACIÓN
Y REGISTRO LABORAL

IC, NAYARIT

Auxiliar de mantenimiento	\$4,332.53	Operario de computadores	\$8,358.88
Auxiliar agropecuario	\$4,188.42	Revisor	\$8,087.88
Operario de maquinaria agrícola	\$8,843.70	Carpintero de obra	\$8,087.88
Yerbero	\$8,781.37	Operario de maquinaria agrícola	\$8,358.88
Gerente ejecutivo	\$8,781.37	Operario de teatro	\$8,358.88
Ramo auxiliar de administración			
Auxiliar de informática	27	Operario de teatro	\$8,358.88
Chofer de auto	\$8,358.88	Operario de teatro	\$8,358.88
Chofer de automóvil	\$8,358.88	Operario de teatro	\$8,358.88
Velador	\$8,358.88	Operario de teatro	\$8,358.88
Cocinero	\$8,358.88	Operario de teatro	\$8,358.88
Auxiliar de cocina	\$4,332.53	Operario de teatro	\$8,358.88
Auxiliar de biblioteca	\$8,358.88	Operario de teatro	\$8,358.88
Auxiliar de servicios generales	\$8,358.88	Operario de teatro	\$8,358.88
Auxiliar de aula	\$8,358.88	Operario de teatro	\$8,358.88
Asesor	\$8,358.88	Operario de teatro	\$8,358.88

QUINTA



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.

BIENIO
EXIC

OFICINA FEDERAL
DE MEDIACIÓN
Y CONCILIACIÓN
DEL TRABAJO

AYARIT

Asesor de	22.007.88	Forma profesional	
Auxiliar de	22.007.88	Escolaridad	22.842.70
Aux. de oficina	24.788.42	Trabajador rural	22.842.70
Auxiliar de	24.788.42	Profesionista con	22.302.48
Encargado de	22.042.70	Profesionista con	22.787.84
Encargado de	27.987.78	Profesional	27.137.78

QUITADO

El tabular de puestos y salarios... referencia en cuanto a los puestos... Comisión Mixta de Evaluación y Estándares... para un mismo puesto... rendimientos productivos y demás...

Los puestos y salarios establecidos en... función del trabajador que desempeña... tareas técnicas y la forma profesional... actividades relacionadas con el nivel y grado...

Los niveles salariales determinados por la Comisión Mixta de Evaluación y Estándares... toman como referencia el puesto y la función que desempeña el trabajador al momento de la evaluación... en la categoría de este contrato.

Este tabular estará sujeto a los cambios y modificaciones que en el transcurso del... no se den entre la Universidad y el Sindicato... revisar a los salarios mínimos contractuales que se den en el momento de la vigencia de este.



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 RELACIONES LABORALES

CARIT

Form 1120-SS (2022)

Income			
I	2022	11,700.00	11,700.00
II	2022	0.00	0.00
III	2022	0.00	0.00
IV	2022	0.00	0.00
V	2022	0.00	0.00
VI	2022	0.00	0.00
VII	2022	0.00	0.00
VIII	2022	0.00	0.00
Total			

OVERLAP

Handwritten scribbles on the left margin.

1120-SS
 1120-SS
 1120-SS
 1120-SS



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

MEXICO
CENTRO FEDERAL
DE CONCILIACIÓN
Y REGISTRO LABORAL
NAYARIT

CFCL-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 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 III, PÁRRAFO CUARTO DE LA CONSTITUCIÓN DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, 265 BIS PÁRRAFO PRIMERO Y 269-A FRACCIÓN II DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 4 Y FRACCIÓN XIV DE LA LEY ORGÁNICA DEL CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL, 9 FRACCIÓN II, APARTADO B, PÉRNUMERO 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 2 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 (SETUNAM) DE 2022-2025, DE LA COORDINACIÓN GENERAL DE REGISTRO DE CONTRATOS COLECTIVOS DEL CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL, QUANDO 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.

[Handwritten signature]

ATENTAMENTE

ELC ELSY ALEJANDRA RIVERA FLORES
SUBDIRECTORA DE GESTIÓN ESTATAL

ENCARGADA DE LOS ASUNTOS DE LA OFICINA ESTATAL DE NAYARIT

TEPIC, NAYARIT

CEOL-COPIA-CERTIFICADA-CONTRATOS-20220031-2025-0180

