

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LA SIERRA, REPRESENTADA POR SU RECTOR LIC. ARMANDO MANUEL PORRAS FUENTES, Y POR LA OTRA, EL SINDICATO DE TRABAJADORES ACADÉMICOS Y ADMINISTRATIVOS DE LAS UNIVERSIDADES TECNOLÓGICAS DEL ESTADO DE NAYARIT, REPRESENTADO POR SU SECRETARIA GENERAL, M.I. CARMEN SOLEDAD IBARRA CASTILLÓN.

**CAPÍTULO I
DE LAS DISPOSICIONES GENERALES**

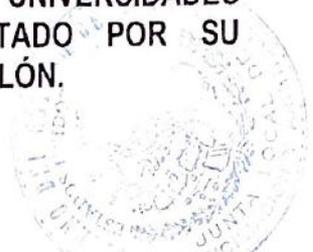
CLÁUSULA 1.- Las relaciones laborales entre la Universidad Tecnológica de la Sierra y sus trabajadores, se rigen por el presente contrato colectivo de trabajo, el reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico, y el Decreto de Creación. En lo previsto y aplicable, se atenderá a lo dispuesto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Tratados Internacionales, la Ley Federal de Trabajo, los principios generales del derecho, los principios generales de la justicia social que derivan del artículo 123 apartado A, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

CLÁUSULA 2.- La Universidad Tecnológica de la Sierra, reconoce al Sindicato de Trabajadores Académicos y Administrativos de las Universidades Tecnológicas del Estado de Nayarit, como Sindicato Titular del Contrato Colectivo de Trabajo, por representar a la mayoría de trabajadores que le prestan sus servicios y, en consecuencia, se obliga a tratar con los representantes de este Sindicato debidamente acreditados, todas las gestiones y conflictos laborales que surjan entre la Universidad Tecnológica de la Sierra y sus trabajadores sindicalizados.

CLÁUSULA 3.- Las disposiciones del presente Contrato Colectivo de Trabajo son de aplicación obligatoria para la Universidad Tecnológica de la Sierra y sus trabajadores sindicalizados.

CLÁUSULA 4.- Los convenios, minutas o cualquier acuerdo con el nombre que se le dé, celebrado por las partes serán obligatorios, siempre y cuando consten por escrito, estén firmados por sus representantes legales, y no contravengan este Contrato Colectivo de Trabajo, a los reglamentos aprobados por las Comisiones Mixtas legalmente constituidas, a la Ley Federal del Trabajo o a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los principios generales del derecho, los principios generales de la justicia social que derivan del artículo 123 apartado A de la Constitución federal, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

La Universidad Tecnológica de la Sierra, se obliga a entregar al Sindicato de Trabajadores Académicos y Administrativos de las Universidades Tecnológicas del Estado de Nayarit tres tantos en copia certificada por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado del



Registrado

f
X

presente Contrato Colectivo de Trabajo, en un término de quince días hábiles contados a partir de que este sea depositado ante dicha Junta; y, enviarlo a los correos electrónicos que tiene registrados de los trabajadores sindicalizados y tenerlo publicado de manera permanente en la página oficial de la Universidad Tecnológica de la Sierra.

Las Comisiones creadas conforme al presente contrato determinarán cuáles de sus acuerdos merecerán la misma difusión, la cual llevará a cabo la Universidad Tecnológica de la Sierra dentro del mismo término.

CLÁUSULA 5.- Para la interpretación y aplicación del presente Contrato Colectivo de Trabajo, se establecen las siguientes definiciones:

I.- **UNIVERSIDAD o PATRÓN.-** La Universidad Tecnológica de la Sierra, Organismo Público Descentralizado del Gobierno del Estado de Nayarit, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio o la institución que la sustituya.

II.- **SHCP.-** Secretaría de Hacienda y Crédito Público o la Secretaría que la sustituya.

III.- **CGUTyP.-** Coordinación General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas o como se le denomine en lo futuro.

IV.- **SINDICATO o STAAUTN.-** Sindicato de Trabajadores Académicos y Administrativos de las Universidades Tecnológicas del Estado de Nayarit o como se le denomine en lo futuro.

V.- **CONTRATO o CCT.-** El presente instrumento que celebran por una parte la Universidad y por la otra el Sindicato, con el objeto de establecer las condiciones que regularán las relaciones laborales de sus trabajadores, instrumento obligatorio de las partes para su conocimiento.

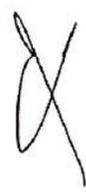
VI.- **LEY o LFT.-** La Ley Federal del Trabajo.

VII.- **IMSS.-** Instituto Mexicano del Seguro Social.

VIII.- **DECRETO.-** Decreto Legislativo número 070 tomo CLXXXVII publicado en el Periódico Oficial órgano del Gobierno del Estado libre y soberano de Nayarit del 27 de octubre 2010, a través del cual fue creada la Universidad. Así como sus reformas y adiciones.

IX.- **TRABAJADOR SINDICALIZADO.-** El personal que presta un servicio personal subordinado indeterminado para la Universidad, desempeñando labores académicas y/o administrativas.

Registrado



X.- **COMISIONES MIXTAS.**- Los organismos colegiados integrados paritariamente entre la Universidad y el Sindicato, en la manera y términos que establezca el presente Contrato, para plantear, analizar, discutir y resolver, en el ámbito de sus respectivas competencias, los asuntos laborales que correspondan a la aplicación y vigilancia del cumplimiento de la ley, de este contrato y convenios que acuerden las partes.

XI.- **DEPENDENCIAS.**- Unidades Regionales, Divisiones, Departamentos Académicos, Departamentos Administrativos, de Servicios y de Extensión Universitaria y demás Centros de Trabajo que pertenezcan a la Universidad, donde los trabajadores presten sus servicios.

XII.- **PUESTO.**- La plaza que ocupa un trabajador realizando el conjunto de las funciones que establecen la Ley, el Contrato, los reglamentos y demás disposiciones emitidas por las partes.

XIII.- **TABULADOR.**- Es el documento que resume las categorías y/o niveles que comprende los tipos de plazas académicas, administrativas y manuales, y la remuneración que le corresponde.

XIV.- **COMISIÓN SINDICAL.**- Es la licencia con goce de sueldo a la que tienen derecho los integrantes del Sindicato que determine su Secretario General para atender los asuntos del mismo.

XV.- **LAS PARTES.**- La Universidad y el Sindicato.

XVI.- **RIPPPA.**- Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico.

XVII.- **ANÁLITICO DE PRESUPUESTO O ANÁLITICO.**- Es el documento autorizado por la CGUTyP que contiene el presupuesto asignado para la operación de la Universidad.

CLÁUSULA 6.- Los derechos que se pacten a favor de los trabajadores en este Contrato, no serán inferiores a los que consagra la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la LFT y demás disposiciones aplicables.

CAPITULO II DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD

CLÁUSULA 7.- Para el cumplimiento de sus objetivos, la Universidad contará con los siguientes trabajadores y se clasifican como siguen:

I.- Académicos, Profesor o Docente; y

II.- Administrativos.

CLÁUSULA 8.- Se considera personal académico, profesor o docente al contratado por la Universidad para el desarrollo de funciones sustantivas de docencia, investigación en los términos establecidos y de los planes y programas académicos que se aprueban por la Secretaría de Educación Pública federal, a través de la CGUTyP.

Los trabajadores académicos se clasifican en:

I.- Profesor de asignatura: Que es el contratado por hora/semana/mes.

II.- Profesor de Tiempo Completo: Es el contratado por jornada; y,

III.- Técnico Docente.

Las partes contratantes convienen expresamente, que los aspectos relacionados con las funciones y actividades de docencia, investigación y demás de naturaleza académica, se realizarán de acuerdo a lo establecido en el RIPPPA de la Universidad, así como las que manifiestan en la descripción de puestos correspondientes.

CLÁUSULA 9.- En relación al ingreso a la Universidad, para el personal académico, profesor o docente se seguirá por el procedimiento establecido por el RIPPPA.

Para el personal administrativo se seguirá por el procedimiento que establezca para ello la Comisión Mixta de Escalafón y Permanencia y el RIPPPA.

CLÁUSULA 10.- Para que un trabajador académico se pueda considerar sujeto a una relación por tiempo indeterminado, además de la actividad que realice tenga ese carácter, es necesario que haya cumplido con los requisitos establecidos por el RIPPPA y haber realizado funciones de docencia durante 5 (cinco) años consecutivos en la Universidad; aún cuando se tengan periodos de receso entre cuatrimestre.

Asimismo, para que un trabajador administrativo pueda considerarse sujeto a una relación permanente o indeterminada, debe haber realizado funciones para la Universidad durante tres cuatrimestres escolares continuos e inmediatos en el puesto, conforme al análisis que realice la Comisión Mixta de Escalafón y Permanencia en el primer trimestre de cada año.

Registrado



f

X

Para determinar las permanencias que se puedan otorgar, será en base a la suficiencia presupuestal para el puesto.

CLÁUSULA 11.- El personal administrativo permanente contratado por la Universidad podrá desempeñarse en el área académica, con los requisitos establecidos en el RIPPPA, aun cuando exista un cambio de actividad de administrativo a académico, el trabajador conservará sus derechos, prerrogativas y antigüedad generada desde su ingreso a laborar en la Universidad.

CLÁUSULA 12.- Los trabajadores académicos o administrativos sindicalizados que sean designados o nombrados para ocupar alguno de los puestos que aquí se consideran como de confianza, quedarán suspendidos en sus derechos sindicales durante el tiempo que lo ocupen. Al dejar de ocupar el puesto de confianza, se podrá reintegrar a elección del trabajador al mismo puesto que desempeñaba antes de ocupar el de confianza, en las mismas condiciones vigentes inherentes al puesto. La antigüedad se seguirá generando durante el tiempo que desempeñe el puesto de confianza.

En el caso de los trabajadores administrativos, la plaza vacante solo podrá ser ocupada interinamente por el tiempo que dure el desempeño del puesto de confianza, por lo que, el trabajador interino cesará en su trabajo, sin responsabilidad para la Universidad al momento de regresar a sus labores el titular de la plaza.

El personal que ocupe un puesto de confianza o administrativo, no adquiere el derecho automático a ocupar un puesto académico, para poder hacerlo deberá sujetarse a los procedimientos establecidos en el presente contrato, por la Comisión Mixta de Escalafón y Permanencia y el RIPPPA; salvo cuando antes de ocupar el puesto de confianza o administrativo, haya estado laborando como académico.

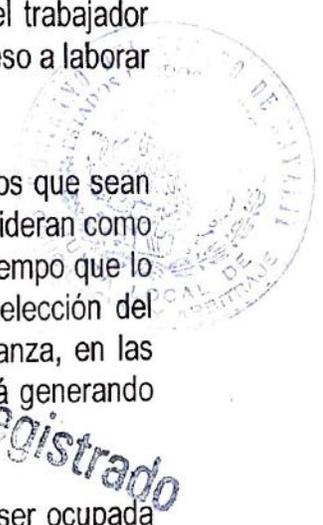
CLÁUSULA 13.- Serán considerados trabajadores de tiempo determinado:

I.- Personal que presta sus servicios por una obra determinada.

II.- Los que presten sus servicios para cubrir una vacante, independientemente de cuál sea el origen de la misma; y

III.- Los de contrato por tiempo determinado.

Al concluir el vencimiento del tiempo determinado, el trabajador dejará de laborar para la Universidad y la terminación de la relación laboral será sin responsabilidad para la Universidad.



Handwritten signature or mark on the right margin.

Para el caso de los trabajadores de contrato por tiempo determinado, las prestaciones no podrán ser inferiores a las que actualmente gozan.

CLÁUSULA 14.- Para la contratación de nuevo personal académico que se efectúe, la Universidad deberá verificar que él candidato cumpla con el perfil del RIPPPA y los requisitos señalados en el, de acuerdo al puesto que pretende ocupar conforme a las plazas autorizadas. La Universidad hará del conocimiento al sindicato el mismo día en que emita las convocatorias para la contratación de nuevo personal académico.

CLÁUSULA 15.- Para la contratación de personal administrativo se observará lo siguiente:

I.- La contratación del personal administrativo por tiempo determinado se hará para personal de nuevo ingreso, con el cual se cubran las licencias, necesidades especiales que excedan el flujo normal de trabajo, vacaciones de los trabajadores o para cubrir necesidades imprevistas, o para obra determinada acorde a la naturaleza de las funciones desempeñadas; y

II.- De forma irrestricta para las nuevas contrataciones se dará preferencia en primer lugar a trabajadores en activo de la Universidad, que cumplan los requisitos necesarios para ocupar el cargo, para que en base a una convocatoria interna se establezcan los lineamientos para su selección, misma que se publicará en los tableros de aviso de esta Universidad. La Universidad hará de conocimiento del sindicato el mismo día de la emisión de las convocatorias para la contratación de nuevo personal administrativo. En caso de declararse desierta, se podrá abrir a una convocatoria externa para cubrir la vacante.

CLÁUSULA 16.- La relación laboral entre la Universidad y sus trabajadores, se acreditará con el nombramiento o contrato expedido por el representante legal de la Universidad, entregando un ejemplar del mismo al trabajador referente al periodo de su contratación, de conformidad con las disposiciones vigentes.

CLÁUSULA 17.- Los contratos deberán contener:

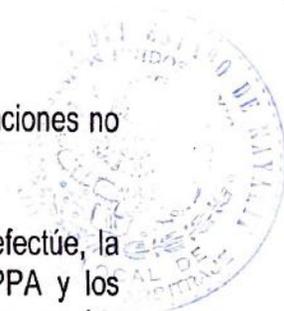
I.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador;

II.- La denominación del puesto y de los servicios que deban prestarse;

III.- Categoría y tipo de contratación, de ser temporal el periodo que abarca;

IV.- Duración de la jornada.

V.- El monto del salario y demás prestaciones que habrá de percibir el trabajador;



Registrado

VI.- Fecha de la firma del contrato;

VII.- Área de adscripción:

VIII.- Lugar donde prestará sus servicios el trabajador; y

IX.- Las demás que convengan las partes.



CLÁUSULA 18.- Son considerados trabajadores de confianza, quienes desempeñan labores de dirección, inspección, fiscalización, y vigilancia, con carácter general en representación de la Universidad, Rector o las personas que ejerzan las funciones previstas por el artículo 11 de la Ley, para cuyos efectos en forma enunciativa y no limitativa se señalan los siguientes:

I.- Rector, Director Académico, Director de Vinculación, Abogado General y los Directores.

II.- Jefes de Departamento y encargados de despacho.

Los trabajadores subordinados serán todos aquellos no mencionados en las fracciones anteriores, que sean trabajadores en activo de la Universidad y cumpliendo con los requisitos que para tal efecto corresponde. La Universidad tendrá la facultad de reasignar por necesidades del servicio a los trabajadores administrativos, indistintamente a diversa área de trabajo, sin afectar su sueldo, horario, perfil y condiciones de trabajo.

Registrado

CAPÍTULO III DE LOS REQUERIMIENTOS DE ADMISIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD.

CLÁUSULA 19.- Para ser admitido como trabajador de la Universidad, deberán llenarse los siguientes requisitos:

I.- Presentar solicitud de empleo debidamente requisitada.

II.- Tener por lo menos 18 años al día de la celebración del contrato y/o nombramiento respectivo;

III.- Ser de nacionalidad mexicana, salvo el caso establecido por el artículo 7º de la Ley, para la sustitución de mexicanos por extranjeros.

IV.- Presentar carta de no antecedentes penales:

V.- Someterse a los exámenes médicos, drogas de abuso, psicométricos o aquellos establecidos por la Comisión Mixta de Escalafón y Permanencia y el RIPPPA en su caso:

VI.- No haber sido cesado como trabajador de cualquier dependencia, institución o Universidad Tecnológica, por alguna de las causas señaladas en el artículo 47 de la Ley.

VII.- Entrega de carta de no inhabilitación para trabajar en el sector público, emitida por la autoridad correspondiente;

VIII.- Tener la escolaridad, los conocimientos y aptitudes que se requieran y los demás requisitos que la Comisión Mixta de Escalafón y Permanencia y el RIPPPA en su caso, señalen;

IX.- Presentar comprobantes de estudios debidamente legalizados y/o certificados por la autoridad educativa correspondiente; y

X.- No tener ningún otro impedimento previsto por las leyes aplicables.

CLÁUSULA 20.- Para la promoción del personal administrativo sindicalizado, se deberá cumplir invariablemente los requisitos que se establecen en el reglamento de la Comisión Mixta Escalafón y Permanencia con observancia del mercado en el presente contrato.

CAPÍTULO IV.

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

CLÁUSULA 21.- Son causas de suspensión de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, los establecidos en la LFT y el Contrato; y en todos los casos, la reincorporación se hará conforme los establece la misma.

CLÁUSULA 22.- Los conflictos laborales que surjan entre la Universidad y los trabajadores sindicalizados a su servicio, se tratarán con el propio trabajador y los representantes del Sindicato, de acuerdo a los lineamientos establecidos en el presente Contrato y la LFT.

CLÁUSULA 23.- No se podrá rescindir la relación laboral de un trabajador sindicalizado, si no se han agotado las instancias internas previstas en este Contrato, ni mientras éstas se encuentren en proceso, a no ser que existan causas graves de acuerdo a lo establecido en la LFT, que obstaculicen el desarrollo de sus actividades laborales o pongan en riesgo la integridad de la comunidad universitaria.

Registrado



Si el trabajador sindicalizado después de haber concluido el procedimiento administrativo interno, se encuentra inconforme o en desacuerdo con la resolución, contará con dos meses para demandar a la Universidad ante la autoridad laboral competente; dicho término correrá a partir del día siguiente que se le notifique la resolución definitiva de la misma.

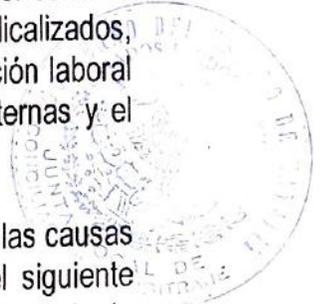
CLÁUSULA 24.- Respecto a las causas de sanción, suspensión y rescisión; así como la terminación de la relación laboral entre la Universidad y sus trabajadores sindicalizados, se estará a lo prescrito en la LFT. En ningún caso se podrá rescindir la relación laboral de un trabajador sindicalizado, si no se han agotado antes las instancias internas y el procedimiento administrativo previsto en este contrato.

Cuando se considere que un trabajador sindicalizado ha incurrido en alguna de las causas de rescisión de la relación laboral establecidos en la LFT, deberá agotar el siguiente procedimiento de investigación administrativa en el que intervendrán: El representante legal o abogado general y la dirección de administración y finanzas de la Universidad; dos representantes del Sindicato que éste designe mediante simple carta poder y el trabajador investigado, misma que deberá ser llevada a cabo en días y horas hábiles conforme a la jornada que tenga en la Universidad, de la forma siguiente:

I.- La investigación administrativa deberá comenzar dentro de los ocho días hábiles siguientes, contados a partir de que el jefe superior jerárquico tenga conocimiento de la falta. El Abogado General o la Dirección de Administración y Finanzas, notificarán del inicio de la investigación administrativa por escrito y de manera personal al trabajador sobre el cual se llevará a cabo la misma, dentro de los cinco días hábiles siguientes contados a partir de iniciada la investigación. Así mismo le correrá traslado de dicha notificación por escrito al Secretario General del Comité Ejecutivo del Sindicato.

II.- La notificación de inicio de investigación y el traslado, deberá efectuarse con una anticipación de cinco días hábiles previos a la fecha de la audiencia de desahogo del procedimiento, indicando para ello: lugar, fecha y hora; señalándose también, con precisión las faltas imputadas, las pruebas existentes, las declaraciones y nombres de los testigos de cargo y acusador, así como los fundamentos legales del caso; no serán admitidas la confesional e inspección.

III.- La audiencia de desahogo del procedimiento administrativo a que se refiere este artículo se practicará dentro de las instalaciones de la Universidad y dentro del horario de labores del trabajador, estando convocados los dos representantes de Sindicato que éste designe, Abogado General y/o Dirección de Administración y Finanzas, acusador, trabajador, los testigos de cargo, descargo y de asistencia.



Registrado

IV.- Al inicio de la audiencia hará uso de la voz el representante de la Universidad, mencionará los hechos que se le imputan al trabajador y las pruebas existentes en su contra.

V.- Posteriormente hará uso de la voz el representante que el sindicato haya designado.

VI.- Se le concederá el uso de la palabra al trabajador, para que manifieste lo que a su interés legal convengan respecto a los hechos que se le imputan.

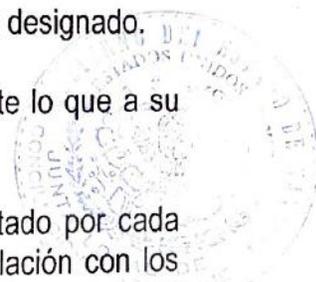
VII.- Las partes ofrecerán pruebas necesarias para comprobar lo manifestado por cada una de ellas, siempre y cuando no sean contrarias a derecho y tengan relación con los hechos u omisiones investigadas, si hubiese testimoniales u otras pruebas, estas se desahogarán en el momento de la audiencia si fuere posible, en caso contrario se señalará nueva fecha para su desahogo.

VIII.- Se levantará acta que contendrá la narración de lo sucedido en cada audiencia, entregándose uno de los originales al trabajador, al representante sindical, y a los representantes de la Universidad. Levantada el acta quién haya presidido la audiencia turnará el expediente al Rector, y éste resolverá si procede o no la suspensión o rescisión, tomando como base el procedimiento de la investigación administrativa. Debiendo dictarla en un término no mayor a los cinco días hábiles siguientes contados a partir de la conclusión de la investigación administrativa, la cual se notificará al trabajador y al Sindicato a más tardar dentro de los 5 (cinco) días hábiles siguientes de acuerdo a calendario escolar. Si la resolución no se notificare sin causa justificada dentro de dicho término, anulará todo lo actuado y se tendrá por renunciado al derecho de sancionar al trabajador por parte de la Universidad, no pudiendo iniciar uno nuevo por los mismos hechos u omisiones.

La Universidad se obliga a no aplicar sanción alguna al personal sindicalizado afectado que esté dentro de este supuesto, hasta en tanto no se concluya la investigación administrativa. Sólo podrá suspenderse la relación laboral del trabajador en los casos de falta de probidad u honradez debidamente comprobados y que estén contemplados como tales en la LFT. Si la Universidad aplica una sanción sin cumplir lo dispuesto en esta cláusula, no tendrá efecto legal alguno.

CAPÍTULO V DE LAS CONDICIONES DEL TRABAJO

CLÁUSULA 25.- Salario, es la retribución que la Universidad debe pagar al trabajador por sus servicios conforme el Analítico con base al tabulador autorizado año con año por parte de la CGUTyP.



Registrado

CLÁUSULA 26.- El salario integrado será la base para calcular las indemnizaciones a las que tenga derecho el trabajador, cuando por cualquier causa se separe de la Universidad, tomando en cuenta los derechos que le consagra la LFT y el CCT.

CLÁUSULA 27.- Las partes convienen expresamente que no es violatorio del principio de igualdad de salarios, la fijación de salarios distintos para el trabajo igual, si este corresponde a diferentes categorías académicas.

CLÁUSULA 28.- El salario de los profesores de asignatura sindicalizados será de tipo variable y éste se determinará tomando como base la carga horaria autorizada para cada cuatrimestre.

El salario de los profesores de asignatura permanente se determinará tomando como base 19 horas/semana/mes como mínimo.

Las horas para el profesor de asignatura permanente podrán ser hasta 35 horas/semana/mes como máximo, y se asignarán conforme a las necesidades de cada Programa Educativo y a la evaluación de la Comisión Dictaminadora del RIPPPA, pudiendo comprender diferentes carreras.

Los encargados de realizar la carga horaria lo harán tomando como base el perfil y la antigüedad de los trabajadores. Y en caso de disponibilidad de horas, se dará preferencia a los profesores de asignatura permanente para la asignación de las mismas.

ASIGNACIÓN DE CARGA ACADÉMICA PARA PROFESORES DE TIEMPO COMPLETO

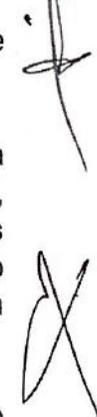
CLÁUSULA 29.- La asignación semanal de la carga académica para los Profesores de Tiempo Completo Sindicalizados, se distribuirá de la siguiente manera:

La jornada será de 40 cuarenta horas: 15 horas clase frente a grupo, 10 diez para proporcionar atención personalizada a los alumnos del grupo bajo su responsabilidad, conducir y supervisar sus estadías en empresas, y 15 quince para desarrollar materiales didácticos e investigación sobre los mismos. Cuando por necesidades de fortalecimiento académico del profesor, se requiera una carga académica diferente, se llevará a cabo a través de un acuerdo entre el jefe inmediato, profesor y sindicato.

CLÁUSULA 30.- Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores en los siguientes casos:

- I.- Pagos hechos con exceso o errores debidamente comprobados;
- II.- Por el pago de impuestos sobre sus remuneraciones;

Registrado



III.- Por descuentos ordenados por autoridad judicial competente;

IV.- Por pago de cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias, en los términos y con las consecuencias previstas en el presente Contrato, previa su autorización;

V.- Cuando se trate de descuentos ordenados por el IMSS/INFONAVIT, con motivo de las obligaciones contraídas por los trabajadores con dichos institutos, o por cualquier otro servicio médico que acuerden las partes;

VI.- Descuentos por inasistencia o retardos injustificados en los términos previstos en el presente Contrato; el trabajador podrá solicitar la información correspondiente a sus retardos de acuerdo a la programación que realiza la Dirección de Administración y Finanzas.

VII.- Para cubrir por abonos de los adeudos contraídos con FONACOT en la adquisición de bienes de consumo o de servicios; y

VIII.- Los demás descuentos previstos y autorizados por la LFT o la Ley del Impuesto sobre la Renta.

El total de los descuentos no podrá exceder el 15% del salario, excepto en los casos previstos por las fracciones I, II, III, IV y V de la presente cláusula y/o previo consentimiento del trabajador. La Universidad especificará en los recibos correspondientes el salario, el concepto y el monto de los descuentos, retenciones y deducciones realizadas.

En los casos previstos en la fracción I, deberá notificarse por escrito al afectado el monto y número de descuentos a efectuar.

CLÁUSULA 31.- Los pagos se harán en el lugar en que los trabajadores presten sus servicios, y se efectuarán a través de tarjeta nómina bancaria, a más tardar los días 15 y el último de cada mes. Cuando el día de pago sea inhábil, deberá efectuarse el día hábil inmediato anterior. El pago deberá efectuarse oportunamente, de manera que los trabajadores estén en condiciones de recibir su salario el mismo día de pago.

CLÁUSULA 32.- Cuando un trabajador falte injustificadamente a sus labores y estos días le hayan sido cubiertos como si los hubiese trabajado, la Dirección de Administración y Finanzas de la Universidad, informará por escrito al trabajador sobre este pago excedente, y posteriormente se realizará el descuento correspondiente en la quincena siguiente a la notificación.

El trabajador que presente justificante y por cuestiones de corte de la fecha de pago se le realice el descuento en una quincena, se le repondrá el monto deducido en la quincena posterior, incluyendo las partes proporcionales correspondientes.

CLÁUSULA 33.- Es nula la cesión de salarios en favor de terceras personas, cualquiera que sea el nombre o forma que se le dé.

JORNADA DE TRABAJO Y HORARIO

CLÁUSULA 34.- Se entiende por jornada de trabajo, el tiempo diario que el trabajador está a disposición de la Universidad, de acuerdo con su contratación y la distribución de sus actividades.

La jornada ordinaria de trabajo que regirá a los trabajadores de la Universidad, no podrá ser en ningún caso mayor a 40 horas semanales.

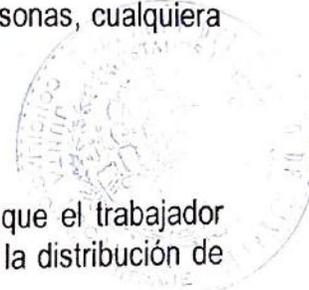
CLÁUSULA 35.- La jornada diaria de trabajo que regirá en la Universidad, no podrá ser en ningún caso mayor de 8 horas en el turno matutino, el turno nocturno de 7 horas y el mixto de 7.5 siete y media horas.

Para los dos trabajadores y el jefe del departamento de servicios generales del campus laborarán dos fines de semana continuos y descansarán el tercero, debiendo para ello, el jefe del departamento elaborar un programa que contenga lo aquí establecido, el cual deberá estar firmado por el delegado del sindicato.

CLÁUSULA 36.- Los trabajadores administrativos y los académicos de tiempo completo quienes se les asigne una jornada continua, disfrutarán de media hora de descanso para tomar sus alimentos. Este periodo será fijado por la Universidad según sus necesidades.

La jornada diurna será aquella comprendida entre las 6 y las 20 horas, y la mixta es la que comprende períodos de tiempo de la jornada diurna y nocturna. Siempre que el periodo nocturno sea menor de 3 horas y media, o si la rebasa se reputará como nocturna.

El horario de los trabajadores será establecido según las necesidades de la Universidad, el cual podrá variar de un ciclo escolar a otro, y podrá ser discontinuo. El titular del área correspondiente, comunicará al docente de asignatura el horario de labores, 8 (ocho) días naturales antes del inicio de clases de cada ciclo escolar, con el fin de que dicho personal acompañado del representante sindical pueda proponer las modificaciones que considere pertinentes. Una vez que el responsable atienda las observaciones del personal docente de asignatura, las cuales deberán efectuarse dentro de los cinco días siguientes, el horario que fije será definitivo por todo el ciclo escolar.



Registrado

.

X

El horario de labores del personal académico se establecerá de acuerdo con las necesidades de programación de los planes de estudio de las carreras que ofrece la Universidad.

CLÁUSULA 37.- La Universidad establecerá el sistema de control de asistencia mediante reloj digital biométrico o cualquier otro sistema confiable. Los trabajadores estarán obligados a registrar su ingreso y su salida del trabajo utilizando dicho sistema.

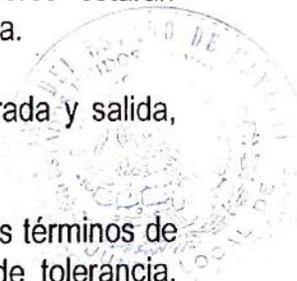
En el caso de los trabajadores de jornada discontinua, registrarán su entrada y salida, cuando reinicien y concluyan su actividad.

CLÁUSULA 38.- El personal deberá asistir puntualmente a sus labores en los términos de su puesto y funciones, concediéndoseles únicamente 10 (diez) minutos de tolerancia, exceptuándose los casos en que se presente cédula de incidencia. Después de los 20 (veinte) minutos de retardo, será opcional de la Universidad permitir o no el ingreso del trabajador a sus labores, y computar el día como asistencia o no, y en caso de permitírsele laborar, el jefe inmediato autorizará en ese mismo día la cédula de incidencia correspondiente.

En el último supuesto y tratándose de personal que trabaje por horas, se establecen 5 (cinco) minutos de tolerancia, en caso de registrar después de esa hora se considera como hora no impartida, pudiendo laborar las horas subsecuentes. En caso de omisión de registro de entrada o salida, se considera como día no laborado, salvo que exista medio impreso o digital que ampare dicha incidencia y que haya sido entregada con oportunidad a la Dirección de Administración y Finanzas.

CLÁUSULA 39.- Cuando el trabajador omita registrar el inicio o conclusión de su jornada, la omisión será considerada como inasistencia para todos los efectos legales procedentes, a menos que se acredite que la omisión sea por causas imputables a la Universidad o bien que el trabajador presente la cédula de incidencia correspondiente justificando la omisión al siguiente día hábil.

CLÁUSULA 40.- La Dirección de Administración y Finanzas, a través de la Coordinación de Talento Humano de la Universidad, analizará los reportes de puntualidad y asistencia, y determinará en el caso de las faltas y retardos los descuentos correspondientes que se aplicarán dentro de la siguiente quincena a la que tuvo lugar. Al trabajador que se le descuenta un día por acumulación de tres retardos, en la quincena siguiente a la del descuento, deberá entregar la cédula de incidencia al jefe inmediato, con al menos 3 días hábiles de anticipación para la programación y seguimiento de actividades por parte del responsable de área.



Registrado

X

CLÁUSULA 41.- El trabajo prestado después de concluida la jornada ordinaria se pagará el doble. El trabajador sólo podrá laborar tiempo extraordinario, cuando expresamente se lo pida por escrito su superior inmediato, especificándole el lapso que comprenderá. En caso de que no exista la orden por escrito, la Universidad no pagará dicho tiempo; lo anterior en los términos establecidos en la LFT.

El trabajo extraordinario nunca podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces en una semana.

Para la reposición de tiempo derivado de la asistencia o realización de comisiones, congresos, viajes académicos, eventos deportivos y culturales, por cada dos días completos (o su equivalente a 48 horas) de viaje, se otorgará un día hábil de descanso con goce de sueldo. Este día deberá ser incluido en el oficio de comisión.

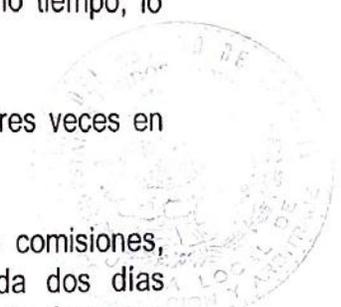
En el caso de que una comisión finalice después de las 17:00 horas y que la hora de llegada del trabajador a la ciudad de Tepic, sea después de las 20:00 horas, el trabajador tendrá derecho a presentarse al siguiente día a las 11:00 horas como inicio de su jornada, esta especificación deberá registrarse de manera posterior en el Oficio de Comisión correspondiente.

Cuando se realice una salida por motivos de una comisión emitida por la Universidad, esta brindará los viáticos necesarios para realizarla, incluyendo gasolina cuando el trabajador se traslade en vehículo propio; de acuerdo a las disposiciones internas de la Universidad y justificación de gastos.

CLÁUSULA 42.- Se considera abandono de trabajo, cuando el trabajador se ausente sin causa justificada de su centro de trabajo dentro de la jornada laboral, sin autorización de sus superiores y antes de la hora de salida reglamentaria, aun cuando regrese para registrar su salida.

DESCANSO Y VACACIONES

CLÁUSULA 43.- Son días de descanso obligatorio: el 1° de enero, el primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero; el tercer lunes de marzo en conmemoración al 21 de marzo; el 1°, 5, 10 y 15 de mayo; 15 y 16 de septiembre; 2 de noviembre y el tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre, el 1° de diciembre de cada seis años cuando corresponda la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; y 25 de diciembre. En las fechas no mencionadas, el sindicato y la Universidad en coordinación, designarán como día no laborable el viernes anterior o lunes posterior, se dará dependiendo el día en que se celebre cada una de las fechas arriba mencionadas. En el caso de que 15 y 16 de septiembre, ocurran en fin de semana, se repondrán los dos días



Registrado

↓

X

de manera indistinta; que deberán considerarse en el calendario escolar. Lo anterior sin menoscabo de las fechas y/o días inhábiles que las autoridades designen como tales.

De igual forma se establece como día de descanso el 25 de noviembre como el día del trabajador universitario, y en caso de que esta fecha sea en fin de semana, el Sindicato y la Universidad en coordinación designarán como día no laborable el viernes anterior o lunes posterior, dependiendo el día en que se celebre.

Además de lo anterior, se establece que el día de cumpleaños del trabajador sindicalizado, se le concederá un día de descanso que deberá gozar dentro del cuatrimestre correspondiente, debiendo entregarse la cédula de incidencia al jefe inmediato, con al menos 3 días hábiles de anticipación para la programación y seguimiento de actividades por parte del responsable de área.

CLÁUSULA 44.- Por cada cinco días de labores, el trabajador sindicalizado disfrutará de dos días de descanso, de preferencia sábado y domingo, con goce de salario. Cuando el trabajador preste sus servicios en sábado o domingo, podrá disfrutar de cualquier otro día de la semana, previo acuerdo con el responsable del área correspondiente y notificado a la Dirección de Administración y Finanzas, y cuando el día de descanso del trabajador que labora en sábado o domingo sea el día lunes, y este día sea inhábil, el día de descanso se trasladará al hábil inmediato posterior.

La Universidad podrá establecer de acuerdo con las necesidades institucionales, jornadas de trabajo con descansos diferentes a los señalados, previo acuerdo con el trabajador.

Los trabajadores sindicalizados que ordinariamente presten sus servicios los sábados o domingos, teniendo asignados como día de descanso semanal otros diversos, tendrán derecho a una prima de 25% sobre el salario diario, por cada sábado o domingo laborado, independientemente de cualquier otra prestación que le otorgue este Contrato. Cuando de manera extraordinaria un trabajador labore los días sábados o domingos, solamente se será pagada la jornada, horas laboradas, si existe expresamente la orden por escrito de su superior inmediato, especificándole el lapso que comprenderá. En caso de que no exista la orden por escrito, la Universidad no pagará dicho porcentaje.

Cuando a juicio de la Universidad sea necesario que un trabajador sindicalizado preste sus servicios en días de descanso obligatorio, la Universidad deberá comunicarlo por escrito con cinco días hábiles de anticipación como mínimo a dicho trabajador. En este caso, el trabajador que acepte realizar este trabajo percibirá, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado en esas condiciones; siempre y cuando sea con notificación oficial por parte de la Universidad. Si el trabajador no recibe la comunicación por escrito no estará obligado a laborar extraordinariamente.

CLÁUSULA 45.- Las trabajadoras sindicalizadas disfrutarán de 90 (noventa) días de descanso por el parto, cuya distribución con relación a la fecha del mismo lo fijará la trabajadora de conformidad con el certificado médico emitido por el IMSS, periodo durante el cual su salario será cubierto por la incapacidad por maternidad correspondiente. Los seis días no cubiertos por el IMSS serán pagados por la Universidad, la trabajadora deberá exhibir el correspondiente certificado médico del facultativo del IMSS.

El periodo de lactancia, que será de seis meses posteriores al parto, las trabajadoras tendrán dos descansos extraordinarios por día de treinta minutos cada uno para alimentar a sus hijos, y serán computados como tiempo efectivo de trabajo. En todo caso se podrá acordar, a solicitud de la interesada, que esos descansos se acumulen en uno solo y que sean al inicio o al final de la jornada. En todo lo demás relativo, se aplicarán las disposiciones de la Ley.

CLÁUSULA 46.- Los trabajadores sindicalizados disfrutarán de tres periodos anuales de vacaciones con goce de salario:

- I.- Semana santa y semana de pascua;
- II.- Quince días hábiles entre el mes de Julio y Agosto; y
- III.- Quince días hábiles entre el mes de Diciembre y Enero.

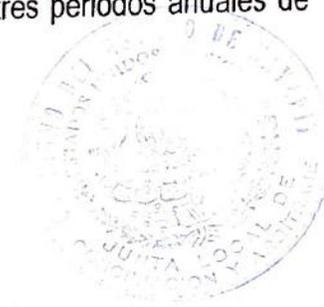
El personal que durante el periodo de vacaciones tenga una incapacidad médica o de maternidad, tendrá derecho a que se le repongan los días de vacaciones que no disfrutó una vez concluida la incapacidad.

CLÁUSULA 47.- Cuando por necesidades del servicio de un trabajador sindicalizado sea requerido para laborar en los periodos vacacionales, el titular del área correspondiente deberá solicitarlo por escrito; tendrá derecho de disfrutar sus vacaciones cuando se terminen dichas necesidades. El trabajador, dentro del término de tres meses contados a partir de que concluyó sus labores en periodo vacacional, deberá disfrutar de un descanso igual al número de días trabajados en las vacaciones.

CLÁUSULA 48.- El derecho a las vacaciones es irrenunciable; el trabajador deberá disfrutarlas, por tanto, no podrá exigirse compensación pecuniaria cuando no se disfruten los periodos establecidos para ello.

CLÁUSULA 49.- El personal académico y administrativo sindicalizado, de acuerdo con su puesto o categoría tendrá derecho al pago de una prima vacacional anual conforme al Analítico del año anterior y con base al tabulador autorizado por parte de la CGUTyP, se

Registrado



+

X

pagará 50% en la segunda quincena del mes de junio, y el otro 50% en la primera quincena del mes de diciembre de cada año con retroactivo conforme al analítico del año.

PERMISOS Y LICENCIAS

CLÁUSULA 50.- La Universidad concederá permisos con goce de salario cuando el trabajador sea sindicalizado y tenga al menos 1 año consecutivo de servicios, en los siguientes casos:

- I.- Por 5 cinco días y por una sola vez, cuando el trabajador contraiga matrimonio;
- II.- Cuando sea requerido para alguna diligencia de carácter personal, por autoridad judicial o administrativa, hasta por un día o según requerimiento de la autoridad; quedando obligado el trabajador a comprobar dichas circunstancias.
- III.- Se otorgarán hasta 10 diez días hábiles para presentar o preparar examen de grado de cualquier carrera o posgrado, por una sola vez para cada uno de los grados.
- IV.- Se otorgarán tres días hábiles en caso de fallecimiento del cónyuge, concubina o concubinario, de un familiar en primer o segundo grado en línea recta, y un día si fuere un familiar en línea colateral en primer grado.
- V.- Se otorgarán 7 siete días hábiles, en caso de enfermedad del cónyuge, concubina o concubinario, padres e hijos, en base a un diagnóstico médico acreditado profesionalmente. Al presentar la solicitud se acreditará fehacientemente el motivo y la Universidad antes de otorgar el permiso, podrá comprobar por sus propios medios, la veracidad del mismo. En caso de situaciones especiales se podrá ampliar el permiso respectivo.
- VI.- Por 5 cinco días hábiles, al trabajador (masculino) por el nacimiento de un hijo, debiendo notificar a su superior inmediato, inclusive vía telefónica el primer día de ausencia y presentar el acta de nacimiento del hijo o registro del hospital al incorporarse a sus actividades.
- VII.- Se otorgará 1 un día de permiso con goce de sueldo por cuatrimestre, tres por año denominados días económicos para tratar asuntos personales, previa autorización del Jefe Inmediato y del Sindicato, así como, la entrega de la cédula a la Dirección de Administración y Finanzas. Estos días de no ser utilizados no podrán ser transferibles ni acumulables de periodo a periodo ni de un año a otro.

Los permisos antes mencionados deberán ser solicitados por escrito con tres días de anticipación o bien en el caso de solicitarse para justificar una falta deberá hacerse este

trámite en un máximo de tres días hábiles posteriores a la falta. La designación de las responsabilidades para cubrir la inasistencia del trabajador estará a cargo de su jefe inmediato.

CLÁUSULA 51.- Los trabajadores sindicalizados, tendrán derecho a disfrutar de permiso sin goce de sueldo, gestionados por el Sindicato en los siguientes casos:

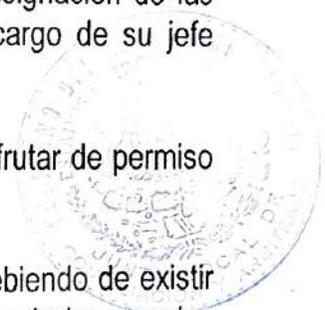
I.- Dos días continuos o discontinuos y hasta tres veces por año pero debiendo de existir un lapso de dos meses como mínimo entre un permiso y otro, para tratar asuntos particulares, previa elaboración y autorización de la cédula de incidencia por el Jefe inmediato, y que se busque no afectar las actividades trascendentales de la universidad.

II.- Los trabajadores tendrán derecho, siempre y cuando tengan una antigüedad en la Universidad de dos años, a disfrutar de licencia sin goce de sueldo para atender asuntos personales hasta por seis meses, que podrán ser renovables siempre y cuando haya trabajado un mínimo de quince días entre un periodo y otro, solicitándolo con un mínimo de 15 días de anticipación, previo acuerdo del Sindicato y la Universidad, en el cual se le señalará al trabajador la fecha de inicio y de término del permiso, así como el día que deberá reincorporarse a sus funciones.

III.- Tratándose de licencias sin goce de sueldo para realizar estudios de posgrados, el trabajador podrá disfrutar de licencia por el tiempo que marque el programa de estudios para la cobertura del 100% de asignaturas y/o créditos para obtener una maestría o doctorado según sea el caso, y hasta por el tiempo de seis meses más para su titulación. Lo anterior, siempre y cuando: previo acuerdo del Sindicato y la Universidad; el trabajador tenga al menos dos años de contrato por tiempo indeterminado en la Universidad; los estudios a cursar estén directamente relacionados con las actividades que realiza o pretenda realizar en la Universidad; el programa educativo debe estar avalado por las autoridades gubernamentales correspondientes y/o CONACYT. Para que el otorgamiento de este beneficio sea procedente, será necesario presentar carta de aceptación en el posgrado, programa de estudios con fecha de inicio y finalización.

Cuando el trabajador esté cursando el último semestre y/o cuatrimestre de su posgrado, deberá de informar por escrito a la Universidad, la fecha exacta de finalización de su programa de maestría y/o doctorado para que quede considerado en la planeación necesaria para su reincorporación a sus actividades y funciones.

Al concluir el permiso, el trabajador deberá de reincorporarse a ocupar su puesto, plaza, actividades y funciones que desempeñaba antes del permiso, al día hábil siguiente de finalizado el permiso.



Registrado

f

X

CLÁUSULA 52.- Las licencias y permisos otorgados serán irrevocables, pero los trabajadores que las disfruten podrán reincorporarse anticipadamente a su puesto siempre que la plaza no se encuentre cubierta por un interino y sea autorizada por el jefe inmediato.

CLÁUSULA 53.- Las licencias o permisos deberán de ser autorizados previamente por el jefe inmediato del trabajador, la cual será presentada a la Dirección de Administración y Finanzas.

Las licencias o permisos mayores a un mes sin goce de sueldo, deberán ser autorizadas por el Rector quien dará contestación por escrito con libertad de decisión dentro del término legal de quince días hábiles.

INCAPACIDADES

CLÁUSULA 54.- Las incapacidades por enfermedades generales deberán cubrirse por parte de la Universidad los tres primeros días al 100% y los subsecuentes para complementar el 100% del pago, la Universidad cubrirá el 40% de acuerdo a la ley del IMSS. En caso de accidente de trabajo se otorgará en los tiempos que fija la ley en la materia. Entregando el documento comprobatorio que expide el IMSS.

CLÁUSULA 55.- Las incapacidades médicas por enfermedad general con goce de sueldo se otorgarán mediante el documento comprobatorio que expida el IMSS, pudiendo la Universidad antes de otorgar el pago correspondiente comprobar por sus propios medios, la veracidad del mismo.

CAPITULO VI PRESTACIONES ECONÓMICAS ESTÍMULOS

CLÁUSULA 56.- La Universidad permitirá anualmente a los trabajadores sindicalizados que cumplan años de servicio de acuerdo a la siguiente tabla:

Antigüedad	Monto del estímulo
Por 10 años	\$10,000
Por 15 años	\$15,000
Por 20 años	\$20,000
Por 25 años	\$25,000
Por 30 años	\$50,000

Estos pagos deberán realizarse vía nomina, a más tardar el día veinticinco de noviembre del año en que cumpla la antigüedad respectiva.

CLÁUSULA 57.- La Universidad y el Sindicato diseñarán y reglamentarán un sistema de estímulos que permitirá reconocer al trabajador que cumpla en forma puntual y destacada sus labores, mismo reglamento que tendrá que ser presentado ante consejo directivo de la Universidad durante el año 2019. Dicho sistema estimulará invariablemente:

- I.- La permanencia, dedicación y arraigo de los trabajadores en la Universidad;
- II.- La superación del desempeño profesional y laboral a través de mejorar la remuneración del trabajador;
- III.- La oportunidad de convertir su actividad laboral en un proyecto de vida con expectativas de superación y reconocimiento;
- IV.- La productividad y las actitudes positivas en los trabajadores tanto docentes como administrativos que con lleve una mayor integración y compromiso con el desarrollo institucional; y,
- V.- El reconocimiento de la actividad y disposición del personal de la Universidad

Para reafirmar el compromiso social con los trabajadores, la Universidad se compromete a gestionar recursos económicos para reconocer permanencias a trabajadores al inicio de cada año, buscando reconocer un número considerable para regularizar a los trabajadores en activo, que hayan cumplido los requisitos pactados en la cláusula 10 diez del presente Contrato.

Para la superación del desempeño y preparación profesional de los trabajadores sindicalizados, la Universidad brindará facilidades de tiempo de acuerdo al programa de estudios que esté realizando, ajustando en la medida de lo posible la carga horaria o la jornada laboral, sin perjudicar o afectar las labores y operación de la Universidad, para que éste pueda gozar de su salario.

La Universidad brindará el apoyo del 50% del costo de los estudios de posgrado, especialización y nivel superior. De igual forma, la Universidad apoyará con el 50% de los costos del trámite oficial de titulación proyectándose en el presupuesto de manera anual un monto de \$50,000 pesos para este rubro y teniendo la Universidad la responsabilidad de gestionar este recurso ante las instancias correspondientes.

EXCENCIÓN DEL PAGO DE INSCRIPCIONES

CLÁUSULA 58.- La Universidad se compromete a:

Exentar al personal académico, administrativo, a sus hijos o a sus padres, en su condición de alumnos de la Universidad y del centro de idiomas del pago de inscripciones y pagos de colegiaturas al 100%, en cualquier Universidad Tecnológica del Estado. Esta prestación la disfrutará el beneficiario siempre y cuando sea alumno regular. Y se aplicará un 50% de descuento sobre inscripción y colegiaturas para: esposo (a) o concubino (a) del trabajador, hermanos (as), sobrino consanguíneo, primo consanguíneo y tío (a). Los descuentos arriba descritos no aplican para material bibliográfico.

Tratándose de ingreso como alumno a cualquiera de las carreras que ofrece la Universidad, el personal académico y administrativo tendrá derecho de preferencia para ingresar a un familiar por ciclo escolar siempre y cuando el aspirante cumpla los requisitos establecidos por la Universidad.

AGUINALDO

CLÁUSULA 59.- El personal sindicalizado tendrá derecho a percibir un aguinaldo anual equivalente a 40 (cuarenta) días de salario, se pagará a más tardar el día 20 de diciembre de cada año y en base al plan de previsión social vigente se otorgarán 20 días del importe de su sueldo nominal, como compensación anual (estímulo), siempre y cuando exista suficiencia presupuestal, pagadera a la segunda quincena del mes de enero.

CAPITULO VII PRESTACIONES NO LIGADAS AL SALARIO

Registrado

DESPENSA

CLÁUSULA 60.- La Universidad otorgará mensualmente como apoyo de despensa una cantidad no menor a la establecida en los analíticos del año anterior y con base al tabulador autorizado por la CGUTyP y la autoridad competente de \$ 928.00 (novecientos veintiocho pesos 00/100 M.N.), a los trabajadores sindicalizados de tiempo completo o jornada, y la cantidad de \$5.80 (cinco pesos con ochenta centavos 80/100 M.N.) por cada hora a los docentes de asignatura. Debiéndose pagar en efectivo a través de nómina.

AYUDA PARA MATERIAL DIDÁCTICO

CLÁUSULA 61.- La Universidad otorgará mensualmente como ayuda para material didáctico, una cantidad no menor a lo establecido en los analíticos del año anterior y con base al tabulador autorizado por la CGUTyP y la autoridad competente, de \$ 572.90 (quinientos setenta y dos pesos 90/100 M.N.), a los docentes de tiempo completo, y la cantidad de \$3.28 (tres pesos con veintiocho centavos 28/100 M.N.) por cada hora, a los

docentes de asignatura. Esta prestación es exclusiva para el personal que realice funciones docentes, independientemente de su nombramiento y deberá pagarse en efectivo a través de nómina.

CANASTILLA DE MATERNIDAD

CLÁUSULA 62.- La Universidad proporcionará a los trabajadores que en el transcurso de un año tengan el nacimiento de un hijo (a), una cantidad anual de \$1,970.00 (Mil novecientos setenta pesos 00/100 M.N.), previa presentación del acta que acredite el nacimiento.

GUARDERÍA

CLÁUSULA 63.- La Universidad otorgará el apoyo de servicio de guardería por la cantidad de \$945 (Novecientos cuarenta y cinco pesos 00/100 M. N.), mensuales o lo que autorice el presupuesto, a las madres o padres, sin exceder de dos hijos, desde los 45 días de nacido y hasta los 6 años de edad. Debiendo presentar el acta de nacimiento correspondiente. Cuando el trabajador sindicalizado no cuente con el servicio de guardería para sus hijos por parte del IMSS, por falta de capacidad o cupo en sus instalaciones que le impida recibir dicho beneficio, la Universidad cubrirá directamente la Guardería de elección del trabajador.

LENTE Y APARATOS ORTOPEDICOS

CLÁUSULA 64.- La Universidad otorgará anualmente apoyo de lentes previa prescripción médica, por una cantidad de \$2,200.00 (dos mil doscientos pesos 00/100 M.N.) cada uno, pudiendo ser beneficiados el cónyuge, concubina o concubinario e hijos por un evento al año.

La Universidad otorgará anualmente apoyos para compra de aparatos ortopédicos, auditivos y/o sillas de ruedas, hasta por la cantidad de \$3,000.00 (tres mil pesos 00/100 M.N.), pudiendo ser beneficiados el cónyuge, concubina o concubinario e hijos, cuando no existan trabajadores que lo hubieren solicitado.

ÚTILES

CLÁUSULA 65.- La Universidad otorgará anualmente al personal sindicalizado que tenga hijos estudiando, para la compra de útiles escolares y/o material escolar, apoyos hasta por la cantidad de \$360.00 (trescientos sesenta pesos 00/100 M.N.), el cual deberá ser cubierto en la segunda quincena del mes de julio.

Dicho apoyo se otorgará hasta por 2 (dos) hijos por trabajador que se encuentren estudiando a partir de primero de primaria y hasta que cumplan la mayoría de edad; debiendo acreditarlo con el comprobante correspondiente.

TESIS

CLÁUSULA 66.- La Universidad proporcionará al personal sindicalizado apoyo para impresión de tesis, por la cantidad de \$1,460.00 (mil cuatrocientos sesenta pesos 00/100 M.N.) por única vez para la impresión de tesis profesional de licenciatura, maestría o doctorado. El beneficiario de esta prestación queda obligado a reintegrar a la Universidad las remuneraciones que recibió en caso de no sustentar el examen profesional.

VALES DE LIBROS

CLÁUSULA 67.- Se le proporcionará anualmente a cada profesor de tiempo completo sindicalizado, la cantidad de \$424.00 (Cuatrocientos veinticuatro pesos 00/100 M. N.), para la adquisición de un libro con motivo de la celebración del día del maestro, que deberá de pagarse en la primera quincena de mayo, y la cantidad de \$10.60 (Diez pesos con sesenta centavos 60/100 M.N.) por cada hora, a los docentes de asignatura. Esta prestación es exclusiva para el personal que realice funciones docentes, independientemente de su nombramiento y deberá pagarse en efectivo a través de nómina.

GASTOS FUNERARIOS

CLÁUSULA 68.- La Universidad se obliga a cubrir la cantidad de \$8,000.00 (ocho mil pesos 00/100 M.N.) a los beneficiarios que el trabajador designe por concepto de gastos funerarios en caso del fallecimiento del trabajador.

La Universidad entregará al trabajador el formato de designación de beneficiarios de esta prestación, quién deberá señalar el nombre completo, parentesco y porcentaje de quién o quienes recibirá(n) el monto acordado, se entregará dentro del término de 20 días posteriores a la presentación del acta de defunción respectiva.

ACTIVIDADES CULTURALES Y DEPORTIVAS

CLÁUSULA 69.- La Universidad en conjunto con el Sindicato realizará actividades culturales y deportivas, previo acuerdo entre las partes por la cantidad de \$20,000.00 (veinte mil pesos 00/100 M.N.), para que sean programados por lo menos dos eventos en el transcurso del año.

CELEBRACIÓN DEL DÍA DE LAS MADRES

Registrado



CLÁUSULA 70.- La Universidad se obliga a erogar la cantidad de \$10,000.00 (Diez mil pesos 00/100 M.N.), por concepto de gastos de celebración del día de las madres trabajadoras que deberá efectuarse en el mes de mayo.

ALIMENTOS

CLÁUSULA 71.- La Universidad se obliga a tener un espacio para comedor para todos sus trabajadores, que se encuentren laborando en el campus universitario, en donde les deberá proporcionar tres alimentos al día, por cinco días a la semana. En caso de que se necesite desarrollar actividades en fin de semana o días inhábiles, se deberá garantizar este servicio de alimentación, la cual deberá ser saludable y nutritiva.

HOSPEDAJE

CLÁUSULA 72.- La Universidad se obliga a brindar a sus trabajadores que laboren en su campus, un espacio exclusivo para hospedaje, otorgando el derecho a un espacio digno con una cama, ropa de cama y locker individualizados; así como sanitarios y regaderas con privacidad; y servicios básicos y espacios comunes para su esparcimiento.

TRANSPORTE

CLÁUSULA 73.- La Universidad se obliga a brindar a sus trabajadores el transporte redondo de su ciudad de residencia al campus universitario, de manera semanal. En caso de no proporcionarlo, asignar en su pago en efectivo de nómina, la cantidad de \$1,400.00 (mil cuatrocientos pesos 00/100 M.N.) mensuales a cada trabajador.

GENERALES

CLÁUSULA 73 BIS.- En caso que se recibiera un monto mayor o menor en el Analítico de Presupuesto autorizado 2019, se deberá hacer el ajuste correspondiente al retroactivo desde el mes de febrero del año en curso del Analítico de Presupuesto vigente y a la fecha de pago.

En caso de no aplicarse el presupuesto asignado, la Universidad y Sindicato propondrán su aplicación.

CAPITULO VIII DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS

CLÁUSULA 74.- Los trabajadores de la Universidad tendrán derecho a:

I.- Percibir su salario y demás prestaciones que le corresponda por el desempeño de sus labores ordinarias y extraordinarias de conformidad con lo establecido en el presente Contrato;

II.- Gozar de las licencias que se les otorgue conforme a la LFT y al presente Contrato;

III.- Disfrutar del servicio médico y demás prestaciones que se establecen en la Ley del IMSS;

IV.- Disfrutar de las vacaciones y descansos en los términos de este Contrato;

V.- Asistir a los cursos de capacitación o de actualización que promueve la Universidad o cuando sea designado para ello; la Universidad procurará poner en marcha un programa permanente de formación y superación del personal académico y administrativo; La Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad elaborará el programa de Capacitación para el personal académico y administrativo que podrá incluir impartición de diplomados, cursos de formación docente, cursos de actualización disciplinaria y otros que se impartan sin costo alguno para el participante;

VI.- Recibir de sus superiores y/o compañeros de trabajo, el respeto y consideración debidos en sus relaciones de trabajo. Evitando en todo momento cualquier tipo de acoso, hostigamiento, maltrato psicológico, laboral, discriminatorio o cualquier otro tipo;

VII.- Contar con los materiales, herramientas, útiles y equipo necesario para el desempeño de su trabajo. Los cuales deberán ser proporcionados al inicio del cuatrimestre, de acuerdo al tipo de actividad o función del trabajador;

VIII.- Participar en las actividades deportivas, culturales y utilizar las instalaciones existentes para ello;

IX.- Recibir premios, recompensas o el reconocimiento por escrito de la institución por el desempeño satisfactorio de aquellas tareas que se le hayan encomendado;

X.- Ser comisionado a puestos de confianza conservando el derecho de regresar a su puesto docente o administrativa una vez concluida la comisión, en los términos del presente contrato;

Registrado

XI.- A ser representado por el Sindicato cuando la Universidad deba realizarle cualquier tipo de notificación de aspectos administrativos, acciones a tomar o cualquier otro asunto diferente a lo establecido en el presente Contrato;

XII.- Cuando la Universidad por error u omisión realice al trabajador un pago no devengado, deberá la Universidad primero informar al trabajador para realizar un convenio de pago para la reposición de las cantidades;

XIII.- En el caso de descuentos al salario del trabajador por concepto de apoyo para estudios de postgrados y/o titulación; si por error u omisión imputable a la Universidad, esta última no realizará los descuentos respectivos como corresponden, no podrá realizar el descuento de forma acumulativa para recuperar las cantidades, sino que primero, deberá informar al trabajador para convenir el pago en parcialidades; y,

XIV.- Los demás que prevenga la Ley, el presente Contrato y otras normas jurídicas aplicables.

CLAUSULA 75.- Los trabajadores tendrán las siguientes obligaciones:

I.- Presentarse a sus labores aseados y vestidos de manera adecuada a su labor a desempeñar. Cuando en el centro de trabajo exista la necesidad y se establezca la obligación de utilizar uniformes y equipo especial, la Universidad deberá proporcionarlo en su totalidad y sin ningún costo para el trabajador, y los trabajadores deberán usarlos durante su jornada de trabajo;

II.- Asistir con puntualidad al desempeño de su trabajo de acuerdo a los lineamientos establecidos en el presente contrato y los reglamentos internos de la Universidad;

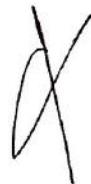
III.- Desempeñar su trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados en la forma, tiempo y lugar convenidos, guardando siempre el respeto debido a sus alumnos, compañeros, jefes y superiores;

IV.- Informar al jefe inmediato los asuntos de su competencia cuando por alguna circunstancia se hayan retrasado ocasionando rezago;

V.- Evitar la ejecución de actos u omisiones que pongan en peligro su vida, salud y la seguridad, así como la de sus compañeros y comunidad universitaria;

VI.- Evitar la ejecución de actos u omisiones que pongan en peligro la seguridad de los bienes relacionados con el trabajo;

Registrado



VII.- Acatar las órdenes e instrucciones que reciban de sus superiores en asuntos propios del servicio;

VIII.- Guardar secrecía en relación con los asuntos que conozca con motivo de su trabajo y que por su naturaleza sean confidenciales;

IX.- Dar aviso a su jefe inmediato superior cuando por causa de enfermedad no puede asistir a su trabajo, teniendo la obligación de presentar los documentos probatorios;

X.- Tratar con respeto, cortesía y diligencia a los alumnos, ser respetuosos con sus superiores, con sus iguales y con sus subalternos, y atender con respeto y disposición a las personas del público con las que tenga relación a razón de su trabajo;

XI.- Responder del manejo apropiado de información, documentos, correspondencia, valores y efectos que se le confien o a los que tenga acceso con motivo de su trabajo;

XII.- Tratar con cuidado y conservar en buen estado las herramientas, equipo, maquinaria, mobiliario, vehículos y útiles que se les proporcionen para el desempeño de su trabajo. Así mismo deberá de informar a sus superiores de los desperfectos o anomalías que adviertan en los citados bienes. Lo establecido en esta fracción no es aplicable cuando el menoscabo que sufran los bienes mencionados, se deba al uso normal al que están destinados o en caso fortuito o de fuerza mayor. En este caso se debe hacer la solicitud de reposición del equipo a su jefe inmediato, quien a su vez hará lo conducente, quien realizará el procedimiento que corresponda para la reparación del o los equipos;

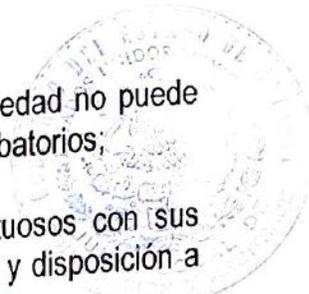
XIII.- Entregar a su superior jerárquico o a quien este designe, previamente los expedientes, documentos, fondos, valores o bienes, cuya atención, administración o custodia estén a su cuidado, de conformidad con lo que dispongan las normas jurídicas aplicables, cuando por cualquier motivo o causa se termine la relación de trabajo;

XIV.- Atender y someterse a exámenes que determine la coordinación de Talento Humano y el IMSS, debiendo en estos casos proporcionar la información que se solicite;

XV.- Comunicar con toda oportunidad al jefe inmediato superior toda irregularidad de que tenga conocimiento en el servicio. Y cuando la gravedad de la situación lo amerite, deberá enterar por escrito y/o pruebas tecnológicas, lo que corresponda;

XVI.- Comunicar inmediatamente a sus superiores cuando sufra accidentes de trabajo o de los que sufran sus compañeros;

XVII.- Proporcionar a la Universidad por conducto de la coordinación de Talento Humano sus datos personales actualizados año con año, en el que se contenga, su domicilio



Registrado

+

X

particular, número telefónico, acreditación de grados escolares, quedando obligado el trabajador a comunicar y acreditar a la Universidad dentro de los diez días siguientes, los cambios realizados;

XVIII.- Utilizar los materiales que sean proporcionados para el trabajo de manera que se logre mejor el objeto al que están destinados mediante el uso racional de los mismos;

XIX.- Participar en la promoción para captación de alumnos y en los eventos institucionales, durante la jornada laboral, la cual podrá llevarse dentro o fuera de las instalaciones de la universidad;

XX.- Prestar auxilio cuando por siniestro o cualquier otra causa exista un riesgo actual o ponga en peligro a las personas o los bienes públicos, aun cuando se trate de un servicio habitual;

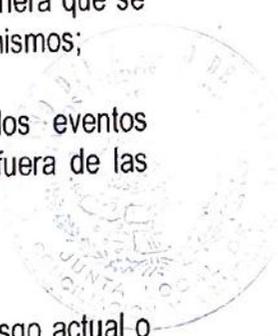
XXI.- Responder de los daños que se causen a los bienes cuando dichos daños le sean imputables por haberlos cometido intencionalmente, o por obrar con extrema imprudencia. La responsabilidad que previene esta fracción se entenderá sin perjuicio de la aplicación de las sanciones que procedan de acuerdo a lo establecido en este Contrato y las normas aplicables;

XXII.- Cumplir las comisiones temporales que por necesidad del servicio se les encomiende, siempre y cuando se le proporcionen los medios materiales y económicos necesarios conforme a lo establecido en las políticas al respecto;

XXIII.- A los trabajadores que se les apoye de manera económica para estudios de posgrado o especialización de conformidad con el presente Contrato, deberá presentar semestralmente durante todo el tiempo que duren sus estudios, evidencias de los avances académicos correspondientes a la Coordinación de Talento Humano. Debiendo presentar un artículo de divulgación en forma semestral. De igual forma deberán prestar sus servicios a la universidad por igual tiempo al que dure sus estudios de posgrado o especialización a la conclusión de los mismos, en caso de que así lo requiera la universidad.

CLÁUSULA 76.- Los trabajadores tendrán las siguientes prohibiciones:

I.- Desatender su trabajo en horas de labores, realizar actividades ajenas al mismo, hacer uso indebido o excesivo del teléfono e internet, así como de los demás recursos energéticos y materiales de la Universidad;



Registrado

II.- Proporcionar a particulares sin la debida autorización, documentos datos o información de los asuntos que se tramiten en los centros de trabajo salvo que ello sea parte de sus servicios;

III.- Llevar a cabo sin autorización de su jefe inmediato ventas o colectas, organizar rifas o sorteos en los centros de trabajo;

IV.- Abandonar o suspender injustificadamente sus labores aun cuando permanezcan en el centro de trabajo, sin autorización de su jefe inmediato o del representante legal de la Universidad;

V.- Distraer de sus labores a sus compañeros y demás personas que presten sus servicios a la Universidad;

VI.- Asistir en estado de embriaguez o bajo el influjo de drogas enervantes a su lugar de trabajo, excepto por prescripción médica;

VII.- Introducir bebidas embriagantes o productos enervantes a cualquiera de sus lugares de trabajo;

VIII.- Solicitar o aceptar dádivas, gratificaciones o recompensas por el servicio prestado;

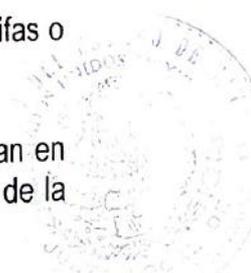
IX.- Incurrir en faltas de probidad, de actos de violencia, amenazas, acosos, amagos, injurias, malos tratamientos a sus alumnos, jefes o compañeros de trabajo o contra familiares de estos dos últimos; y dentro o fuera de las horas laborales, salvo que se demuestre que obró en defensa de su integridad física;

X.- Registrar, marcar o firmar el control de asistencia que esté establecido para otro trabajador;

XI.- Faltar al trabajo sin causa justificada: Las causas de justificación de las inasistencias deberán ser comunicadas por el trabajador en los términos de este Contrato;

XII.- Ejecutar actos inmorales u omisiones en el centro de trabajo o que de alguna manera, afecte el decoro de las oficinas o lugares de trabajo o la consideración debida al público o a los alumnos y demás compañeros;

XIII.- Celebrar reuniones, mitin o cualquier acto semejante dentro de los recintos oficiales salvo que se trate de reuniones de índole académico o sindical; en el caso de reunión de carácter sindical las mismas serán fuera del horario del trabajo, salvo que exista autorización del Rector;



Registrado

XIV.- Sustraer fondos valores o bienes, documentos, útiles u objetos de trabajo que sean propiedad o estén al servicio de la Universidad, salvo que exista autorización por escrito de la Universidad de acuerdo al procedimiento respectivo;

XV.- Abandonar las labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria y equipo o a la atención a las personas poniendo en peligro la salud de las personas, la vida y los propios bienes;

XVI.- Portar o introducir armas en los centros de trabajo salvo los casos que estén autorizados para ello por razones de sus servicios;

XVII.- Utilizar herramientas, maquinaria, equipo, útiles y demás bienes que se le proporcionen para el desempeño de su trabajo para objeto distinto al que estén destinados;

XVIII.- Hacer anotaciones inexactas o alteraciones de documentos así como destruirlos, sustraerlos y/o difundirlos;

XIX.- Incurrir en actos escandalosos que menoscaben su buena reputación de tal manera que lo convierten en persona indigna de permanecer al servicio de la Universidad;

XX.- Hacer propaganda de cualquier tipo dentro de las instalaciones de las instituciones, salvo que se trate de eventos culturales, deportivos, científicos y eventos sindicales, caso para en los cuales la propaganda se fijará en los espacios destinados para ello; y,

XXI.- Las demás que impongan las leyes y el presente Contrato.

CLÁUSULA 77.- La violación por parte del trabajador a cualquiera de las prohibiciones que le impone la cláusula anterior o el incumplimiento de las obligaciones previstas en el presente Contrato, serán sancionadas por las autoridades competentes según corresponda el caso, aplicando el procedimiento administrativo establecido en el presente Contrato y la Ley.

CAPITULO IX DE LOS DERECHOS COLECTIVOS DEL SINDICATO

GESTIÓN SINDICAL

CLÁUSULA 78.- La Universidad, sus representantes y directivos, recibirán a los representantes sindicales para tratar asuntos colectivos o individuales de sus agremiados, cuando estos lo soliciten.

Registrada

CLÁUSULA 79.- La Universidad está obligada a:

I.- Proporcionar al Sindicato para su uso, un local y/o espacios físicos, para ser destinado como oficina sindical;

II.- Abstenerse de intervenir en los asuntos internos del Sindicato y respetar en todo momento la autonomía sindical;

III.- Otorgar licencia con goce de sueldo y todas las prestaciones señaladas en el presente contrato al Secretario(a) General del Comité Ejecutivo del Sindicato;

IV.- Otorgar una descarga de actividades a los integrantes del Comité Ejecutivo sindical y delegado titular. Para el caso de los docentes, asignando una carga máxima frente a grupo de 20 horas y se procurará asignarle un horario compactado, sin que se afecte las horas clase, para el caso de los administrativos, se coordinará con su jefe inmediato para el cumplimiento de sus tareas sindicales.

En el caso del personal de la estructura sindical que desempeñe funciones administrativas, se debe asignar el cumplimiento de las actividades dentro y hasta las cuatro primeras horas de la jornada laboral.

V.- Al término de la licencia, regresar al comisionado sindical, al puesto que ocupaba antes de esta, en los términos vigentes conforme al contrato.

DERECHO A LA INFORMACIÓN

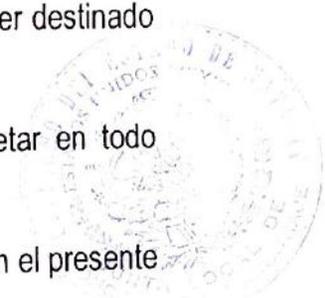
CLÁUSULA 80.- La Universidad reconoce expresamente al Sindicato, el derecho de que se le proporcione directamente la información que solicite, conforme a los temas contenidos en la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental.

RESPUESTA A LOS REPRESENTANTES SINDICALES

CLÁUSULA 81.- Todo escrito presentado por el Sindicato a la Universidad que contenga una solicitud o que formule una petición relativa a los derechos individuales o colectivos estipulados en este Contrato, deberá ser contestada por escrito dentro del término de 5 cinco días hábiles contados a partir de la presentación.

LICENCIA DE COMISIÓN SINDICAL

CLÁUSULA 82.- La Universidad concederá una licencia con goce de sueldo a los trabajadores sindicalizados que el Comité Ejecutivo del Sindicato les asigne una comisión



Registrado

sindical de acuerdo al estatuto vigente del Sindicato para atender asuntos relacionados en el, en los siguientes términos:

I.- La Universidad otorgará al Sindicato 4 cuatro días continuos o discontinuos, por cuatrimestre, por concepto de comisión sindical.

II.- El aviso de ésta comisión se realizará a la rectoría, por escrito e informando los nombre y áreas de adscripción de los trabajadores sindicalizados comisionados, y deberá realizarse con un mínimo de tres días hábiles previos al inicio de ésta, para el pago respectivo.

III.- En caso de situaciones urgentes se podrá realizar la comisión de manera inmediata una vez entregado el oficio correspondiente, siempre que no afecte de manera trascendental las funciones de la Universidad.

IV.- La Universidad concederá un permiso por dos días hábiles o hasta el cierre de las negociaciones del Contrato de manera integral o salarial, a la presentación del pliego petitorio correspondiente, con goce de salario, a cuatro trabajadores miembros de la comisión revisora negociadora del Contrato, para lo cual el Sindicato proporcionará los nombres por escrito.

Así mismo otorgará licencia con goce de salario a los cuatro integrantes de la comisión negociadora sindical que efectivamente intervengan con las pláticas conciliatorias con la Universidad, y exclusivamente por los días en que estas se lleven a cabo.

PRESTAMO DE INSTALACIONES Y SERVICIOS

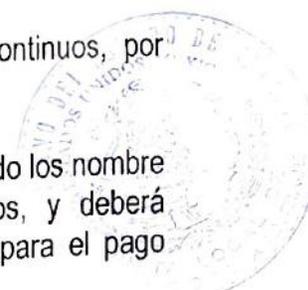
CLÁUSULA 83.- El Sindicato podrá hacer uso de las instalaciones y servicios de la Universidad para realizar actividades propias del Sindicato, previa solicitud formulada por escrito con una anticipación de un día y la disponibilidad de las mismas.

TABLEROS SINDICALES

CLÁUSULA 84.- La Universidad instalará previa solicitud del Sindicato, un tablero sindical con seguro en el lugar que ambas partes convengan, cuya finalidad será cubrir las necesidades de difusión e información exclusiva del gremio sindical.

CUOTAS SINDICALES

CLÁUSULA 85.- La Universidad practicará los descuentos al personal sindicalizado, por conceptos de cuotas sindicales, ordinarias, a petición del Sindicato y las cuales depositará en la cuenta bancaria que le señale el Secretario General del Comité Ejecutivo, junto con



Registrado

|

X

la relación de los mismo dentro de los dos días hábiles siguientes a la fecha en que se efectuaron los descuentos, que empezaran a deducirse a los trabajadores sindicalizados a partir del día de la presentación del oficio de descuentos.

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

Las cuotas extraordinarias serán para un evento determinado y serán descontadas por la Universidad previa comprobación que haga el Sindicato de haber sido acordadas en la asamblea general convocada para el efecto. En caso de inconformidad de algún sindicalizado por el descuento practicado, por la Universidad, le reembolsará incondicionalmente al afectado el numerario correspondiente a más tardar en cinco días hábiles y su monto se descontará al sindicato de las otras cuotas, siempre y cuando se demuestre no haber autorizado dicho descuento en la asamblea respectiva, sin responsabilidad para la Universidad.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- El presente Contrato entrará en vigor a partir de la fecha de presentación y ratificación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje el día 05 de marzo del 2019 y concluye el 05 de marzo de 2020.

SEGUNDO.- Se establece un periodo de 90 noventa días hábiles a partir de la firma del presente contrato para constituir las Comisiones Mixtas establecidas en el presente Contrato.

TERCERO.- Se establece un periodo de 60 sesenta días hábiles calendario escolar a partir de ser constituidas las Comisiones Mixtas para elaboración de sus Reglamentos. En tanto no se autorice el Reglamento de Escalafón y Permanencia, la Universidad y el Sindicato se pondrán de acuerdo para determinar cuestiones de permanencia y recategorizaciones de llegar a ser necesarias.

CUARTO.- A partir de la entrada en vigor del presente Contrato, se deja sin efecto el anterior.

QUINTO.- Anexo, Catálogo de Puestos y tabuladores de Sueldos Mensuales.

Se agrega como anexo 01 uno el Catálogo del Puestos y Tabulador de Sueldos Mensuales correspondiente al año 2018, el cual seguirá vigente hasta que se oficialice y sea enviado por la CGUTyP, el del año en curso y se harán las actualizaciones salariales, prestaciones no ligadas al salario y prestaciones económicas.

Registrado

SEXTO.- Para el incremento salarial se tomará como base el 3.4% mismo que se hará efectivo conjuntamente cuando la CGUTyP oficialice el Catálogo de Puestos y Tabulador de Sueldos Mensuales 2019; realizándose de forma retroactiva en el mes indicado el incremento que corresponda.

SÉPTIMO.- ACTUALIZACIÓN DE ANALÍTICOS DE PRESUPUESTOS

En caso que se recibiera un monto mayor en el analítico de presupuestos, se deberá hacer el ajuste correspondiente y retroactivo del mes de febrero del año en curso del analítico vigente, y a la fecha de pago.

OCTAVO.- En el caso de trabajador soltero y sin hijos, considerar que las prestaciones asignadas para hijos y cónyuge, sean aplicadas para padres y dependientes económicos.

NOVENO.- En referencia a lo señalado en la cláusula 10, la Universidad y el Sindicato se comprometen a implementar un procedimiento de revisión de documentos durante los primeros 60 (sesenta) días de celebrado el Contrato, conforme a los criterios del RIPPPA, en el entendido que por única ocasión y para los trabajadores que hayan ingresado a laborar hasta esta fecha, se sujetará a lo establecido en el Contrato anterior que contemplaba 3 (tres) contratos consecutivos para el otorgamiento de una permanencia y que exista suficiencia presupuestal, cabe señalar que a partir de la celebración del presente Contrato los ingresos se sujetarán a dicha cláusula.

DÉCIMO.- En referencia a la cláusula 29 y 79, fracción IV, entrará en vigor a partir del cuatrimestre enero-abril 2020, en el entendido que los cuatrimestres mayo-agosto y septiembre-diciembre 2019 quedarán con 20 horas clase frente a grupo y tendrán preferencia para la asignación de las horas que dejen de impartir los Profesores de Tiempo Completo, los Profesores de Tiempo Parcial que actualmente prestan sus servicios.

DÉCIMO PRIMERO.- Con relación a la cláusula 57, fracción V, último párrafo, referente a la superación del desempeño y preparación profesional, se acuerda que la cantidad asignada regirá solamente para el presente contrato, conviniendo las partes que en la próxima revisión contractual se negociará la homologación proporcional a las cantidades asignadas por estos conceptos en las otras Universidades Tecnológicas del Estado.

DÉCIMO SEGUNDO.- Con relación a la cláusula 59, por única ocasión el aguinaldo será el equivalente a 40 días de salario, que deberán pagarse a más tardar el 20 de diciembre de 2019, pudiendo ser pagados el equivalente a 20 días de ellos en tarjeta electrónica como bono de despesa.

Además se pagará el equivalente a 20 días de salario a más tardar el último día de enero de 2020 por concepto de compensación anual (estímulo).

La Universidad se compromete a otorgar el equivalente a 60 días de salario por concepto de aguinaldo en el 2020, debiendo pagar el equivalente a 40 días de salario a más tardar el 20 de diciembre de cada año, pudiendo ser pagados el equivalente a 20 días de estos a través de tarjeta electrónica como bono de despensa. Los restantes 20 días de salario serán cubiertos a más tardar el 15 de enero del año siguiente.

DÉCIMO TERCERO.- Respecto al Capítulo VII, relativo a las prestaciones no ligadas al salario, éstas se asignarán en mutuo acuerdo entre la Universidad y Sindicato, en cuanto a quienes se les otorgarán.

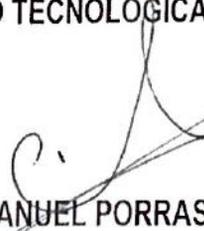
DÉCIMO CUARTO.- La Universidad y el Sindicato se comprometen a conformar una Comisión Mixta Especial, para revisar y en su caso reconocer las antigüedades laborales, cuando exista alguna controversia con su contratación inicial; la cual iniciará sus trabajos durante la última semana del mes de marzo de 2019 dos mil diecinueve.

Su otorgamiento estará sujeto a la disponibilidad financiera en cuanto a montos, cantidades, temporalidades y conceptos que refiera el Analítico de Presupuesto 2019 emitido por la CGUTyP.

Registrado

Mesa del Nayar, Municipio Del Nayar, Nayarit; 05 marzo de 2019.

POR LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LA SIERRA


LIC. ARMANDO MANUEL PORRAS FUENTES

**Rector
Representante Legal**

**POR EL SINDICATO DE TRABAJADORES ACADÉMICOS Y ADMINISTRATIVOS DE
LAS UNIVERSIDADES TECNOLÓGICAS DE NAYARIT**


M.I. CARMEN SOLEDAD IBARRA CASTILLÓN
Secretaría General.

**Anexo 01 Relativo al Transitorio Quinto
Catálogo de Puestos y Tabuladores de Sueldos 2018**

NO.	CATEGORIA	SALARIO	
1	PROFESOR TITULAR "C"	27,191.30	Mensual
2	PROFESOR TITULAR "B"	23,196.35	Mensual
3	PROFESOR TITULAR "A"	19,596.50	Mensual
4	PROFESOR ASOCIADO "C"	16,951.45	Mensual
5	PROFESOR ASOCIADO "B"	15,129.60	Mensual
6	PROFESOR ASOCIADO "A"	13,492.20	Mensual
7	PROFESOR DE ASIGNATURA "B" (H/S/M)	390.45	Hora/Semana/Mes
8	COORDINADOR	11,848.50	Mensual
9	INVESTIGADOR ESPECIALIZADO		Mensual
10	INGENIERO EN SISTEMAS		Mensual
11	ABOGADO		Mensual
12	JEFE DE OFICINA	7,407.85	Mensual
13	TÉCNICO BIBLIOTECARIO	6,374.95	Mensual
14	TÉCNICO CONTABLE	6,374.95	Mensual
15	ANALISTA ADMINISTRATIVO	5,733.80	Mensual
16	ENFERMERA	5,733.80	Mensual
17	TÉCNICO ESPECIALIZADO MANTENIMIENTO		Mensual
18	CHOFER DE RECTOR	5,455.60	Mensual
19	JEFE DE SERVICIOS DE MANTENIMIENTO		Mensual
20	CHOFER ADMINISTRATIVO		Mensual
21	ASISTENTE DE SERVICIOS Y MANTENIMIENTO	4,402.40	Mensual
22	SECRETARIA(O) DE RECTOR	6,374.95	Mensual
23	SECRETARIA(O) DE SECRETARIO		Mensual
24	SECRETARIA(O) DE DIRECTOR DE ÁREA	5,733.80	Mensual
25	SECRETARIA DE SUBDIRECTOR DE ÁREA		Mensual
26	SECRETARIA(O) DE JEFE DE DEPARTAMENTO	5,243.50	Mensual

Registrado



[Handwritten signature]

POR LA UNIVERSIDAD

POR EL SINDICATO

LIC. ARMANDO MANUEL PORRAS FUENTES
Rector

M.I. CARMEN SOLEDAD IBARRA CASTILLÓN
Secretaria General

EL C. SECRETARIO GENERAL DE LA JUNTA LOCAL DE
CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL ESTADO, HACE CONSTAR Y

C E R T I F I C A

Que de conformidad con lo previsto por los Artículos 390
4396 de la Ley Federal del Trabajo, hoy a las 8:00
horas minutos, fue legalmente constituido
el depósito del presente Contrato, quedando
registrado bajo el número (77) Setenta y
Seete del libro de registro respectivo.-

Tepic, Nayarit, a 05 de Marzo de 2019

