

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE **LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE BAHÍA DE BANDERAS**, REPRESENTADA POR SU RECTOR **M. F. OSCAR ARMANDO VALENZUELA SAHAGÚN** 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 Bahía de Banderas 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 no previsto y aplicable, se atenderá a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo y en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

CLÁUSULA 2.- La Universidad Tecnológica de Bahía de Banderas, reconoce al Sindicato de Trabajadores Académicos y Administrativos de las Universidades Tecnológicas del Estado de Nayarit, como SINDICATO TITULAR de esta Institución y del Contrato Colectivo del Trabajo, por representar a la mayoría de los 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 Bahía de Banderas y sus trabajadores sindicalizados, salvo que los propios trabajadores opten por gestionar en forma directa tales asuntos.

CLÁUSULA 3.- El presente Contrato Colectivo del Trabajo se celebra por tiempo indeterminado, sus disposiciones son de aplicación obligatoria para la Universidad Tecnológica de Bahía de Banderas y sus trabajadores sindicalizados, y podrá ser revisado cada dos años por ambas partes para revisiones contractuales y cada año para revisiones salariales. En caso de no existir una nueva propuesta al vencimiento, se tendrán por prorrogados los términos y contenido del presente contrato.

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 legítimos representantes, y no contravengan este Contrato Colectivo de Trabajo, a los reglamentos aprobados por la Universidad, a la Ley Federal del Trabajo o a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

REGISTRADO

La Universidad Tecnológica de Bahía de Banderas, se obliga a entregar al Sindicato de Trabajadores Académicos y Administrativos de las Universidades Tecnológicas del Estado de Nayarit el presente contrato colectivo de trabajo, tres tantos debidamente registrados ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, en un término de quince días hábiles contados a partir de que éste entre en vigor; por medio electrónico a los trabajadores sindicalizados y tenerlo de manera permanente en la página oficial de la Universidad Tecnológica de Bahía de Banderas.

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 Bahía de Banderas dentro del mismo término.

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

I.- UTBB o UNIVERSIDAD o PATRÓN. - La Universidad Tecnológica de Bahía de Banderas, Organismo Público Descentralizado del Gobierno del Estado de Nayarit, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio, y que tiene como objetivo formar profesionales aptos para la aplicación de conocimientos y la solución de problemas, con un sentido de innovación en la incorporación de los avances científicos y tecnológicos.

II.- SHCP. - Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

III.- CGUTyP. - Coordinación General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas.

IV.- SINDICATO o STAAUTN. - Sindicato de Trabajadores Académicos y Administrativos de las Universidades Tecnológicas del Estado de Nayarit.

V.- CONTRATO o CCT. - El presente instrumento que celebran por una parte la UTN 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 cumplimiento.

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

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

VIII.- DECRETO. - Decreto Legislativo 8584 de fecha 09 de junio de 2004, que crea la Universidad Tecnológica de Bahía de Banderas. Así como sus reformas y adiciones.

IX.- TRABAJADORES SINDICALIZADOS. - El personal que preste un servicio personal subordinado indeterminado para la Universidad, desempeñando labores académicas y/o administrativas.

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 Tecnológica de Bahía de Banderas, donde los trabajadores presten sus servicios.

XII.- PUESTO. - La plaza que ocupa un trabajador realizando el conjunto de 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 UTBB y el SINDICATO.

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

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 Ley Federal del Trabajo y demás disposiciones aplicables.

CAPITULO II DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD

REGISTRADO

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 las funciones sustantivas de docencia, investigación en los términos establecidos y de los planes y programas académicos que se aprueben por la Secretaría de Educación Pública, a través de la CGUTyP.

Los trabajadores académicos se clasifican en:

- I. Profesor de Asignatura
- II. Profesor de Tiempo Completo.

III. Técnico Docente

Profesor de asignatura es el contratado por hora/semana/mes.

Profesor de tiempo completo es el contratado por jornada.

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 con lo establecido en el RIPPPA de la Universidad, así como las que se manifiesten 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 el reglamento de escalafón.

REGISTRADO

CLÁUSULA 10.- Para que un **trabajador académico** se pueda considerar sujeto a una relación por tiempo indeterminado, además de que la tarea que realice tenga ese carácter, es necesario que haya cumplido con los requisitos establecidos en el Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico, así como haber realizado funciones de docencia durante 5 cinco años continuos en la UTBB.

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 en el Puesto, conforme al análisis que realice la Comisión Mixta de Escalafón y permanencia en el primer trimestre de cada año.

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 generadas 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 y obligaciones sindicales durante el tiempo que ocupen ese puesto. Al dejar de ocupar el puesto de confianza, se podrá reintegrar a elección del trabajador al puesto que antes desempeñaba, en las mismas condiciones que tenía al momento de la designación al PUESTO de confianza. 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 presentarse a sus labores el titular de la plaza.

El personal que no ocupaba una plaza académica antes de su nombramiento como personal de confianza o administrativo, no adquiere el derecho automático a ocupar un puesto académico. En todo caso, dicho personal deberá sujetarse a los procedimientos establecidos en el presente contrato, por la Comisión Mixta de Escalafón y el RIPPPA.

REGISTRADO

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;
- 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.

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 efectué, la Universidad deberá verificar que el candidato cumpla con el perfil del RIPPPA y los requisitos señalados, de acuerdo al puesto que pretende ocupar y conforme a las plazas autorizadas. La Universidad hará del conocimiento al sindicato las convocatorias que emita para la contratación de nuevo personal académico.

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

- I. La contratación de personal administrativo por tiempo determinado se hará para personal de nuevo ingreso, con el cuál se cubran las licencias, necesidades especiales que excedan el flujo normal de trabajo, vacaciones de los trabajadores o para cubrir necesidades imprevistas, o por obra determinada acorde a la naturaleza de las funciones desempeñadas.
- II. De forma irrestricta para las nuevas contrataciones se dará preferencia en primer lugar a trabajadores en activo de la Universidad, que cubran con 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 del conocimiento al sindicato las convocatorias que emita para la contratación de nuevo personal administrativo.

Y en caso de declararse desierta, se podrá abrir a una convocatoria externa para cubrir la vacante.

REGISTRADO

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 al inicio de su periodo de contratación, de conformidad con las disposiciones vigentes. La falta de formalidad será imputable a la Universidad y se tendrá por celebrado un contrato verbal.

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;
- 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.

CLAUSULA 18.- Son considerados trabajadores de confianza, quienes desempeñan labores de dirección, inspección, fiscalización y vigilancia, con carácter general en representación de la Universidad o del Rector o de las

personas que ejerzan las funciones previstas por el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, para cuyos efectos en forma enunciativa y no limitativa se señalan los siguientes:

REGISTRADO

- I.- Rector, Secretario Académico, Secretario de Vinculación, Abogado General, Contralor Interno, los Directores;
- II.- subdirectores, Jefes de Departamento, Consultores en actividades administrativas y encargados de despacho; Y
- III.- secretaria y chofer de Rector; Secretaria de Secretario Académico; Secretaria de Director de Administración y Finanzas; Secretaria de Abogado General. El personal subordinado que actualmente desempeña estas labores será reasignado para no perder sus derechos sindicales.

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.

CAPITULO III

DE LOS REQUISITOS 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 Federal del Trabajo, 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 o el RIPPPA en su caso;
- VI. No haber sido cesado como trabajador de cualquier dependencia, institución o Universidad Tecnológica, por alguno de las causas señaladas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo;
- 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/o 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.

REGISTRADO

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 de Escalafón con observancia de lo marcado en el presente contrato.

CAPITULO 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 lo 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 ante 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.

Si el trabajador sindicalizado después de haber concluido el procedimiento ante la comisión revisora se encuentra inconforme o en desacuerdo con la resolución misma, 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.

CLAUSULA 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 previstas en este Contrato.



Cuando se considere que un trabajador sindicalizado ha incurrido en alguna de las causas de recisión de la relación laboral establecidas en la LFT, deberá agotar el siguiente procedimiento de Investigación Administrativa en el que intervendrán: el representante legal o abogado general y/o jefe de recursos humanos de la Universidad; y dos representantes del sindicato que este designe mediante simple carta poder. Misma que deberá ser llevada a cabo en días y horas hábiles de la forma siguiente:

REGISTRADO

1. 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 el jefe de recursos humanos notificará del inicio de la Investigación Administrativa por escrito y de manera personal al trabajador sobre el cual se llevará a cabo dicha Investigación Administrativa, dentro de los cinco días hábiles siguientes contados a partir de iniciada la investigación. Asimismo, le correrá traslado de dicha notificación al delegado sindical.
2. 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, los nombres de los testigos de cargo, acusador, así como los fundamentos legales del caso.
3. 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 del SINDICATO que este designe, Abogado General y/o jefe de recursos humanos, acusador, trabajador, los testigos de cargo, descargo y de asistencia.
4. Al inicio de la audiencia hará uso de la voz el representante de la Universidad, y mencionará los hechos que se le imputan al trabajador.
5. Posteriormente hará uso de la voz el representante que el sindicato haya designado.
6. Se le concederá el uso de la palabra al trabajador, para que manifesté lo que a su interés legal convenga respecto a los hechos que se le imputan.

7. Ambas partes ofrecerán pruebas necesarias para comprobar lo manifestado por cada una de ellas, siempre y cuando no sean contrarias a derecho, si hubiese testimoniales o inspecciones, estas se desahogarán en el momento de la audiencia si fuere posible, en caso contrario se señalar nueva fecha para su desahogo.

REGISTRADO

8. Por último, se levantará el acta que contendrá la narración de lo sucedido en la audiencia, entregándose uno de los originales al trabajador, al representante sindical, y a los representantes de la Universidad. Levantada el acta quien haya presidido la audiencia turnará el expediente al rector, y este 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 al día siguiente.

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.

CAPITULO V DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

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

CLÁUSULA 26.- El salario integral 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 presente CCT.

CLÁUSULA 27.- Las partes convienen expresamente que no es violatorio del principio de igualdad de salarios, la fijación de salarios distintos para 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.

REGISTRADO

Las horas para el profesor de asignatura permanente podrán ser hasta 35 horas/semana/mes como máximo, y se asignará conforme a las necesidades de cada Programa Educativo y a la evaluación de la Comisión Dictaminadora del RIPPPA pudiendo comprender las 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 quince 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;
- 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 el área de recursos humanos.
- VII. Para cubrir 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.

REGISTRADO

El total de los descuentos no podrá exceder el 15% del salario, excepto en los casos previstos por las fracciones I, II, III 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 de 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, el Departamento de Recursos Humanos de la Universidad informará por escrito al trabajador sobre este pago excedente, y posteriormente realizará el descuento correspondiente a la quincena siguiente.

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.

CLÁUSULA 33.- Es nula la cesión de los 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.

REGISTRADO

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

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

CLÁUSULA 36.- La jornada de trabajo podrá ser diurna o mixta, y tendrá la duración máxima que previene la LFT. Los trabajadores administrativos y los académicos de tiempo completo a 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 seis y las veinte horas, y la mixta es la que comprende periodos de tiempo de la jornada diurna y 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 proponga 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.

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. Los trabajadores estarán obligados a registrar su ingreso y su salida del trabajo utilizando dicho sistema. En cuanto a los docentes por asignatura deberán registrar su entrada y su salida de clases en la lista de asistencia que genere cada carrera.

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 cedula 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 concluir su jornada el jefe inmediato autorizará en ese mismo día la cedula de incidencia correspondiente.

REGISTRADO

En el último supuesto y tratándose de personal que trabaje por horas, se establecen 5 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 considerará como día no laborado, salvo que exista medio impreso o digital que ampare dicha incidencia y que haya sido entregada con oportunidad al área de recursos humanos.

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 del Departamento de Recursos Humanos, 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.

CLÁUSULA 41.- El trabajo prestado después de concluida la jornada ordinaria se pagará 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.

En el caso de los choferes y operadores de autobús que realicen viajes a comisiones, congresos, viajes académicos, eventos deportivos y culturales, con duración de 16 horas o más, se otorgará al menos un día hábil inmediato posterior para reposo con goce de sueldo. En ningún caso podrán tener periodos de manejo continuos mayores a 8 horas sin tener un descanso por un lapso igual.

REGISTRADO

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 realizada finalice después de las 20:00 horas, el trabajador tendrá derecho a presentarse al siguiente día cuatro horas después de su hora de inicio de jornada, esta especificación deberá realizarse en el oficio de comisión correspondiente.

Cuando se realice una salida por motivo de una comisión emitida por la Universidad, esta brindará los viáticos necesarios para realizar dicha comisión, incluyendo gasolina cuando el trabajador se traslade en vehículo propio; de acuerdo con 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 la dependencia de su adscripción dentro de la jornada de trabajo, sin autorización de sus superiores y antes de la hora de salida reglamentaria, aun cuando regrese para registrar su salida.

DESCANSOS 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 del 21 de marzo; 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, dependiendo el día en que se celebre cada una de las fechas arriba mencionadas. 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.

REGISTRADO

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 del 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 al Departamento de Recursos Humanos, 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 cualquiera otra prestación que le otorgue este Contrato. Cuando de manera extraordinaria un trabajador labore los días sábado o domingo, solamente le será pagada la jornada u 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 los 90 (noventa) días de descanso por el parto cuya distribución con relación a la fecha de del mismo lo fijará la trabajadora de conformidad con el certificado médico emitido por el Instituto Mexicano del Seguro Social; 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.

REGISTRADO

En 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:

- I. Tres periodos anuales de vacaciones con goce de salario:
 - a) Semana santa y semana de pascua;
 - b) Quince días hábiles entre el mes de Julio y Agosto;
 - c) Quince días hábiles entre el mes de diciembre y enero.



II.- 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 un trabajador sindicalizado sea requerido para laborar en los periodos vacacionales, el titular del área correspondiente deberá solicitarle 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 la CGUTyP, y se pagará el 50% en la segunda quincena del mes de junio, y el otro 50% en la primera quincena del mes de diciembre de cada año.

REGISTRADO

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 sean requeridos 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 dicha circunstancia.
- 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, 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 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 al área de Recursos

Humanos. Estos días de no ser utilizados no podrán ser transferidos 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 2 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 6(seis) meses, que podrán ser renovables siempre y cuando haya trabajado un mínimo de 15 quince días entre un periodo y otro. Solicitándola con un mínimo de 15 quince días de anticipación, previo acuerdo del sindicato y la universidad, en el cual se le señalará al trabajador la fecha de inicio y 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 postgrados, 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 tiempo de 6 seis meses más para su titulación. Lo anterior, siempre y cuando: previo acuerdo del SINDICATO y la Universidad; el trabajador tenga al menos 2 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 el CONACYT. Para que el otorgamiento de este beneficio sea procedente, será necesario presentar carta de



REGISTRADO

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 mismo.

REGISTRADO

CLÁUSULA 52.- Las licencias y permisos otorgados serán irrevocables, pero los trabajadores que los 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 autorizadas previamente por el Jefe Inmediato del trabajador, la cual será presentada al área de Recursos humanos de la Universidad. Las licencias o permisos mayores a un mes sin goce de sueldo deberán de ser autorizadas por el Rector, quien dará contestación por escrito con libertad de decisión dentro del término legal de 15 hábiles.

INCAPACIDADES

CLÁUSULA 54.- Las incapacidades por enfermedades profesionales o accidentes de trabajo, se otorgarán mediante el documento comprobatorio que expida el IMSS, y en los términos que fija la ley de la materia.

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

REGISTRADO

CLÁUSULA 56.- La Universidad premiará 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 correspondiente.

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 2018. Dicho sistema buscará 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 conlleve una mayor integración y compromiso con el desarrollo institucional;
- V. El reconocimiento de la actividad y disposición del personal de la Universidad.

Para la superación del desempeño y preparación profesional de los trabajadores sindicalizados, la Universidad brindará facilidades de tiempo de acuerdo con el programa de estudios que se 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 este pueda gozar de su salario.

La Universidad brindara el apoyo del 50% del costo de los estudios de posgrados, 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 \$250,000 pesos para este rubro y teniendo la Universidad la responsabilidad de gestionar este recurso ante las instancias correspondientes.

CLÁUSULA 58.- Derogada.

REGISTRADO

EXCENCIÓN DEL PAGO DE INSCRIPCIONES

CLÁUSULA 59.- La Universidad se compromete a:

I. Exentar al personal académico, administrativo y a sus hijos, en su condición de alumnos de la Universidad y del Centro de idiomas del pago de inscripciones y pagos de colegiatura al 100%. Esta prestación la disfrutará el beneficiario siempre y cuando sea alumno regular. Y se aplicará un 60% de descuento sobre inscripción y colegiaturas para esposa (o) del trabajador. Para padres, hermana (o), sobrino consanguíneo, primo consanguíneo y tío (a) consanguíneo, se otorgará un descuento sobre inscripción y colegiaturas del 40%. Los descuentos arriba descritos no aplican para material bibliográfico.

II. Tratándose de ingreso como alumno a cualquiera de las carreras que ofrece la UTBB, 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 UTBB y visto bueno del Rector.

III.- Tratándose de cursos o diplomados generados por la UTBB, se otorgarán becas del 50 % al 100% del costo total, por cada curso o diplomado a trabajadores sindicalizados.

IV.- La Universidad proveerá a los hijos de trabajadores sindicalizados el equivalente a las becas federales aplicables a la institución, para estudiantes de cualquier nivel en los mismos términos, condiciones y montos aplicados en las becas antes mencionadas. Para el caso de las becas brindadas por la Universidad, ésta brindará las mismas a todos los hijos de trabajadores sindicalizados que sean alumnos regulares de la Universidad.

V.- La Universidad se obliga a conceder los mismos estímulos a los afiliados al sindicato y a sus familiares señalados en las fracciones anteriores, cuando sea trabajador de otra Universidad Tecnológica del Estado de Nayarit, con el visto bueno del rector.

DESPENSA

CLÁUSULA 60.- La Universidad otorgará mensualmente como apoyo de despensa 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 \$ 928.00 (Novecientos veintiocho pesos 00/100 m.n.), a los trabajadores sindicalizados de tiempo completo o jornada, y la cantidad de \$ 5.8 (cinco pesos 80/100 M.N.) por cada hora, a los docentes de asignatura. Debiéndose pagar en efectivo a través de nómina.

AYUDA PARA MATERIAL DIDÁCTICO

REGISTRADO

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 \$695.60 (Seiscientos noventa y cinco pesos 60/100 M.N.), a los docentes de tiempo completo, y la cantidad de \$3.93 (Tres pesos 93/100 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 sindicalizados que en el transcurso de un año tengan el nacimiento de un hijo (a), una cantidad anualmente de \$1,700.00 (Mil setecientos pesos 00/100 M.N.), exceptuando a mandos medios y superiores, previa presentación del acta que acredite el nacimiento del menor.

GUARDERÍA

CLÁUSULA 63.- La Universidad otorgará el apoyo de servicio de guardería por la cantidad de \$480.00 (cuatrocientos ochenta 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 a la Guardería de su elección.

AGUINALDO

CLÁUSULA 64.- El personal sindicalizado tendrá derecho a percibir un aguinaldo anual equivalente a 60 (sesenta) días de salario. El equivalente a cuarenta días se pagará a más tardar el día 20 de diciembre de cada año y los 20 restantes a más tardar la primera quincena de enero del año siguiente.

**CAPITULO VII
PRESTACIONES NO LIGADAS AL SALARIO.**

LENTE Y APARATOS ORTOPÉDICOS

REGISTRADO

CLÁUSULA 65.- La Universidad otorgará anualmente como apoyo de lentes una cantidad de \$ 2,000.00 (Dos mil pesos 00/100 m.n.), pudiendo ser beneficiados hasta el cónyuge, concubina o concubinario e hijos por un evento al año. Previa prescripción médica.

La Universidad otorgará anualmente como apoyo para la compra de aparatos ortopédicos, auditivos y/o sillas de ruedas hasta por \$ 3,000.00 (tres mil pesos 00/100 M.N.), pudiendo ser beneficiados hasta el cónyuge, concubina o concubinario e hijos. Previa prescripción médica.

ÚTILES

CLÁUSULA 66.- La Universidad otorgará anualmente al personal sindicalizado que tengan hijos estudiando, un apoyo por la compra de útiles escolares y/o material escolar hasta por \$400.00 (cuatrocientos pesos 00/100 M.N.) el cual deberá de 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 con la mayoría de edad; debiendo acreditarlo con el comprobante correspondiente.

TESIS

CLÁUSULA 67.- La Universidad proporcionará al personal sindicalizado la cantidad de \$1,800.00 (Mil ochocientos pesos 00/100 M.N.) por única vez para la impresión de tesis profesional de licenciatura, maestría y 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.



[Handwritten signature]

VALES DE LIBROS

CLÁUSULA 68.- Se le proporcionará anualmente a cada profesor sindicalizado la cantidad de \$400.00, (Cuatrocientos pesos 00/100 M.N.), para la adquisición de un libro, con motivo de la celebración del día del maestro, que deberá pagarse en la primera quincena de mayo.

REGISTRADO

GASTOS FUNERARIOS

CLÁUSULA 69.- La Universidad se obliga a cubrir la cantidad de \$8,000.00 (Ocho mil pesos 00/100 M.N.) 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 quien o quienes recibirá (n) el monto acordado dentro del término de 20 días posteriores a la presentación del acta de defunción respectiva.

CLÁUSULA 70.- DEROGADA.

CLÁUSULA 71.- DEROGADA.

CLÁUSULA 72.- DEROGADA.



CAPITULO VIII DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS

CLÁUSULA 73.- Los trabajadores de la Universidad tendrán derecho a:

- I. Percibir los salarios y demás prestaciones que le correspondan 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 Ley Federal del Trabajo y al presente contrato;
- III. Disfrutar del servicio médico y demás prestaciones que se establecen en la Ley del Seguro Social;
- 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 debido en sus relaciones de trabajo, evitando en todo momento cualquier tipo de acoso, hostigamiento, maltrato psicológico, laboral o de 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 con el tipo de actividad o función del trabajador;
- VIII. Participar en las actividades deportivas y 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 plaza docente o administrativa una vez concluida la comisión, en los términos del presente contrato;
- 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 realizara los descuentos respectivos como corresponde, 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;
- XIV. Los demás que prevenga la ley, el presente contrato y otras normas jurídicas aplicables;

REGISTRADO



[Handwritten signature in blue ink]

CLAUSULA 74.- 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;
- 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 pueda 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 se tenga relación a razón de su trabajo;
- XI. Responder del manejo apropiado de información, documentos, correspondencia, valores y efectos que se le confíen 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 proporcione para el desempeño de su trabajo. Asimismo, 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

REGISTRADO



- 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 el departamento de recursos humanos y el seguro social, debiendo en estos casos proporcionar la información que se le 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 del Departamento de Recursos Humanos sus datos personales actualizados año con año, en el que se contenga su domicilio particular, número telefónico, acreditación de grados escolares, quedando obligado el trabajador a comunicar y acreditar a la Universidad y comunicarle 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, dentro de la jornada laboral, la cual podrá llevarse a cabo 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 haberlas 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 con 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

REGISTRADO

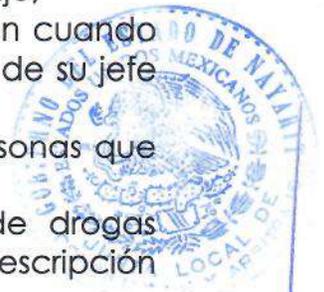


presente contrato, deberá presentar semestralmente durante todo el tiempo que duren sus estudios, evidencias de los avances académicos correspondientes al área de Recursos Humanos. Debiendo presentar un artículo de divulgación en forma semestral. De igual forma deberán prestar sus servicios a la universidad 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.

REGISTRADO

CLÁUSULA 75.- Los trabajadores tendrán las siguientes prohibiciones:

- I. Desatender su trabajo en horas de labores, realizar actividades ajenas al mismo o hacer uso indebido o excesivo del teléfono e internet, así como de los demás recursos energéticos y materiales de la Universidad;
- 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 indebidamente 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 del público 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 de labores, salvo que se demuestre que obre 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 de trabajo, salvo que exista autorización del rector;
 - 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 con el 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 razón de su servicio;
 - 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 la institución, 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 76.- 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 77.- La Universidad, sus representantes y directivos, recibirán a los representantes sindicales para tratar asuntos colectivos o individuales de sus agremiados, cuando estos lo soliciten.

CLÁUSULA 78.- La Universidad está obligada a:

- I. Proporcionar al sindicato para su uso, un local y/o espacio físico, para ser destinado como oficina sindical.
- II. Abstenerse de intervenir en los asuntos internos del SINDICATO y respetará 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 10 a 15 horas y se procurara asignarle un horario compactado, sin que se afecte las horas clase, para el caso de los administrativos, se coordinara con su jefe inmediato para el cumplimiento de sus tareas sindicales.
- V. Al término de la licencia, a reubicar en su puesto de trabajo al comisionado sindical en las mismas condiciones que tenía antes de la misma, en los términos del presente contrato.

DERECHO A LA INFORMACIÓN

CLAUSULA 79.- 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 80.- 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 con libertad por escrito dentro del término de 15 días hábiles contados a partir de la presentación.

LICENCIA DE COMISIÓN SINDICAL

CLÁUSULA 81.- La Universidad concederá una licencia con goce de sueldo a los trabajadores sindicalizados que el Comité Ejecutivo del Sindicato les asigne una comisión sindical de acuerdo a los estatutos vigentes del Sindicato para atender asuntos relacionados con él, en los siguientes términos:

- I. La universidad otorgara al sindicato cuatro días continuos o discontinuos, por una sola ocasión al año por concepto de comisión sindical.
- II. El aviso de esta comisión se realizará a la rectoría, por escrito e informando los nombres 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 a la presentación del pliego petitorio correspondiente, con goce de salario, a cuatro trabajadores miembros de la Comisión Revisora y/o Negociadora del Contrato Colectivo, para lo cual el SINDICATO proporcionará los nombres por escrito.
Así mismo otorgara licencia con goce de salario a los cuatro integrantes de la comisión revisora sindical que efectivamente intervengan con las pláticas conciliatorias con la universidad, y exclusivamente por los días en que estas se lleven a cabo.

REGISTRADO

PRESTAMO DE INSTALACIONES Y SERVICIOS

CLÁUSULA 82.- 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 83.- 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 SINDICATO.

CUOTAS SINDICALES

CLAUSULA 84.- La Universidad practicará los descuentos por concepto de cuotas sindicales, ordinarias y extraordinarias, a petición del SINDICATO las cuales depositara en la cuenta bancaria que le señale el Secretario General del Comité Ejecutivo, junto con la relación de los mismos dentro de los dos días hábiles siguientes a la fecha en que se efectuaron los descuentos, que

empezaran a deducirse a los trabajadores sindicalizados permanentes a partir del quince de junio del año 2018.

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.

REGISTRADO

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 la Universidad le reembolsará incondicionalmente al afectado el numerario correspondiente a más tardar en cinco días hábiles y su monto se lo descontará al SINDICATO de las otras cuotas, sin responsabilidad para la Universidad.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente contrato Colectivo de Trabajo entrará en vigor el día cinco de marzo de 2018 y concluye el cuatro de marzo de 2020.

SEGUNDO. Se establece un periodo de quince 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 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 de permanencia, la Universidad y el sindicato se pondrán de acuerdo para determinar cuestiones de permanencia y recategorizaciones de llegar a ser necesario.

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

QUINTO. Se establecen ocho días a partir de la entrada en vigor del presente para efecto de que el Sindicato señale por escrito domicilio para oír y recibir notificaciones, en el municipio de residencia de la Universidad.

SEXTO. La Universidad no se reserva contra los trabajadores que participaron en la suspensión de labores y cierre de instalaciones del periodo comprendido del seis al diecinueve de febrero del 2018, ninguna acción

legal de carácter laboral, administrativa, penal y civil, derivada de dicha suspensión.

SEPTIMO. Anexo, catalogo de puestos y tabulador de sueldos mensuales. Se agrega como anexo 01 uno el Catálogo de Puestos y Tabulador de Sueldos Mensuales correspondiente al año 2017, el cual seguirá vigente hasta que se oficialicé y sea enviado por la CGUTyP, el del año en curso.

Para el incremento salarial se tomará como base el 3.4%, mismo que se hará efectivo conjuntamente cuando la CGUTyP oficialice el Catalogo de Puestos y Tabulador de sueldos mensuales 2018; realizándose de forma retroactiva en el mes indicado el incremento que corresponda.

REGISTRADO

OCTAVO. PRESTACIONES NO LIGADAS AL SALARIO.

En cuanto a las prestaciones no ligadas al salario previstas en las cláusulas 62 sesenta y dos (canastilla de maternidad), 63 sesenta y tres (guardería), 65 sesenta y cinco (lentes), 66 sesenta y seis, 67 sesenta y siete (útiles), 68 sesenta y ocho (vales de libros), 69 sesenta y nueve (gastos funerarios), se tomará la bolsa única de \$55,000.00 cincuenta y cinco mil pesos 00/100 moneda nacional más 11 once guarderías que ya son otorgadas y no se tomarán de esta bolsa, mismas que será distribuida 03 tres canastillas de maternidad; 11 once guarderías; 00 cero apoyos para impresión de tesis; 12 doce apoyos para útiles; 17 diecisiete lentes; 1 uno apoyo para aparatos auditivos, silla de ruedas y aparatos ortopédicos; 00 cero vales de libros; y, 01 uno apoyo para gastos funerarios, las cuales se entregarán anualmente, conforme a la fecha presentación de la solicitud respectiva en orden de prelación hasta agotar el monto de la parte de la bolsa asignada, a más tardar el mes de Noviembre. En caso de que un monto no se agote en una de las prestaciones aquí señaladas, se reasignará a otra con acuerdo de la Universidad y Sindicato a más tardar en la primera quincena del mes de diciembre, realizándose dicha petición en formato oficial expedido por la Universidad y con el visto bueno del Sindicato.

NOVENO. RECATEGORIZACIONES:

La Universidad se compromete a entregar a los profesores de tiempo completo sindicalizados 18 nivelaciones de categoría Profesor Asociado "B" a categoría Profesor Asociado "C" y 12 nivelaciones de categoría Profesor titular "A".

Para llevar a cabo las recategorizaciones señaladas en el párrafo que antecede, la Universidad y el Sindicato, implementarán un procedimiento de revisión de documentos durante el mes de marzo, conforme a los criterios del RIPPPA para que a su vez, sean avalados por la Comisión Dictaminadora.

En ambos supuestos, las recategorizaciones se harán durante el mes de marzo para iniciar a recibir su salario conforme a la nueva categoría en la primera quincena del mes de abril de 2018 dos mil dieciocho, o en su caso aplicar el retroactivo al mes de abril.

Xalisco, Nayarit a 03 de marzo de 2018.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE BAHIA DE BANDERAS
a través de su Representante Legal

M. F. OSCAR ARMANDO VALENZUELA SAHAGÚN

REGISTRADO

**SINDICATO DE TRABAJADORES ACADÉMICOS Y ADMINISTRATIVOS DE LAS
UNIVERSIDADES TECNOLÓGICAS DEL ESTADO DE NAYARIT**

A través de su Secretaria General

M. I. CARMEN SOLEDAD IBARRA CASTILLÓN

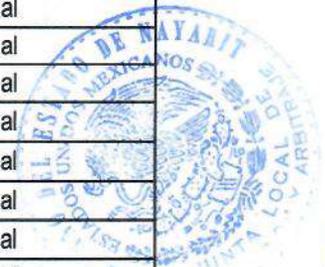


Anexo 01 Relativo al Transitorio Septimo

Catálogo de Puestos y Tabulador de Sueldos 2017

NO.	CATEGORIA	SALARIO	
1	PROFESOR TITULAR "C"	\$ 31,626.15	Mensual
2	PROFESOR TITULAR "B"	\$ 26,975.60	Mensual
3	PROFESOR TITULAR "A"	\$ 22,789.15	Mensual
4	PROFESOR ASOCIADO "C"	\$ 19,718.85	Mensual
5	PROFESOR ASOCIADO "B"	\$ 17,595.70	Mensual
6	PROFESOR ASOCIADO "A"	\$ 15,689.90	Mensual
7	PROFESOR DE ASIGNATURA "B" (H/S/M)	\$ 114.01	Hora/Semana/Mes
8	COORDINADOR	\$ 13,979.70	Mensual
9	INVESTIGADOR ESPECIALIZADO	\$ 13,979.70	Mensual
10	INGENIERO EN SISTEMAS	\$ 10,997.55	Mensual
11	ABOGADO	\$ 9,997.00	Mensual
12	JEFE DE OFICINA	\$ 8,740.30	Mensual
13	TÉCNICO BIBLIOTECARIO	\$ 7,521.45	Mensual
14	TÉCNICO CONTABLE	\$ 7,521.45	Mensual
15	ANALISTA ADMINISTRATIVO	\$ 6,765.05	Mensual
16	ENFERMERA	\$ 6,765.05	Mensual
17	TÉCNICO ESPECIALIZADO MANTENIMIENTO	\$ 6,765.05	Mensual
18	CHOFER DE RECTOR	\$ 6,437.00	Mensual
19	JEFE DE SERVICIO DE MANTENIMIENTO	\$ 5,957.80	Mensual
20	CHOFER ADMINISTRATIVO	\$ 5,761.90	Mensual
21	ASISTENTE DE SERVICIOS Y MANTENIMIENTO	\$ 5,194.65	Mensual
22	SECRETARIA(O) DE RECTOR	\$ 7,521.45	Mensual
23	SECRETARIA(O) DE SECRETARIO	\$ 7,143.45	Mensual
24	SECRETARIA(O) DE DIRECTOR DE ÁREA	\$ 6,765.05	Mensual
25	SECRETARIA DE SUBDIRECTOR DE ÁREA	\$ 6,419.25	Mensual
26	SECRETARIA(O) DE JEFE DE DEPARTAMENTO	\$ 6,187.00	Mensual

REGISTRADO



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]