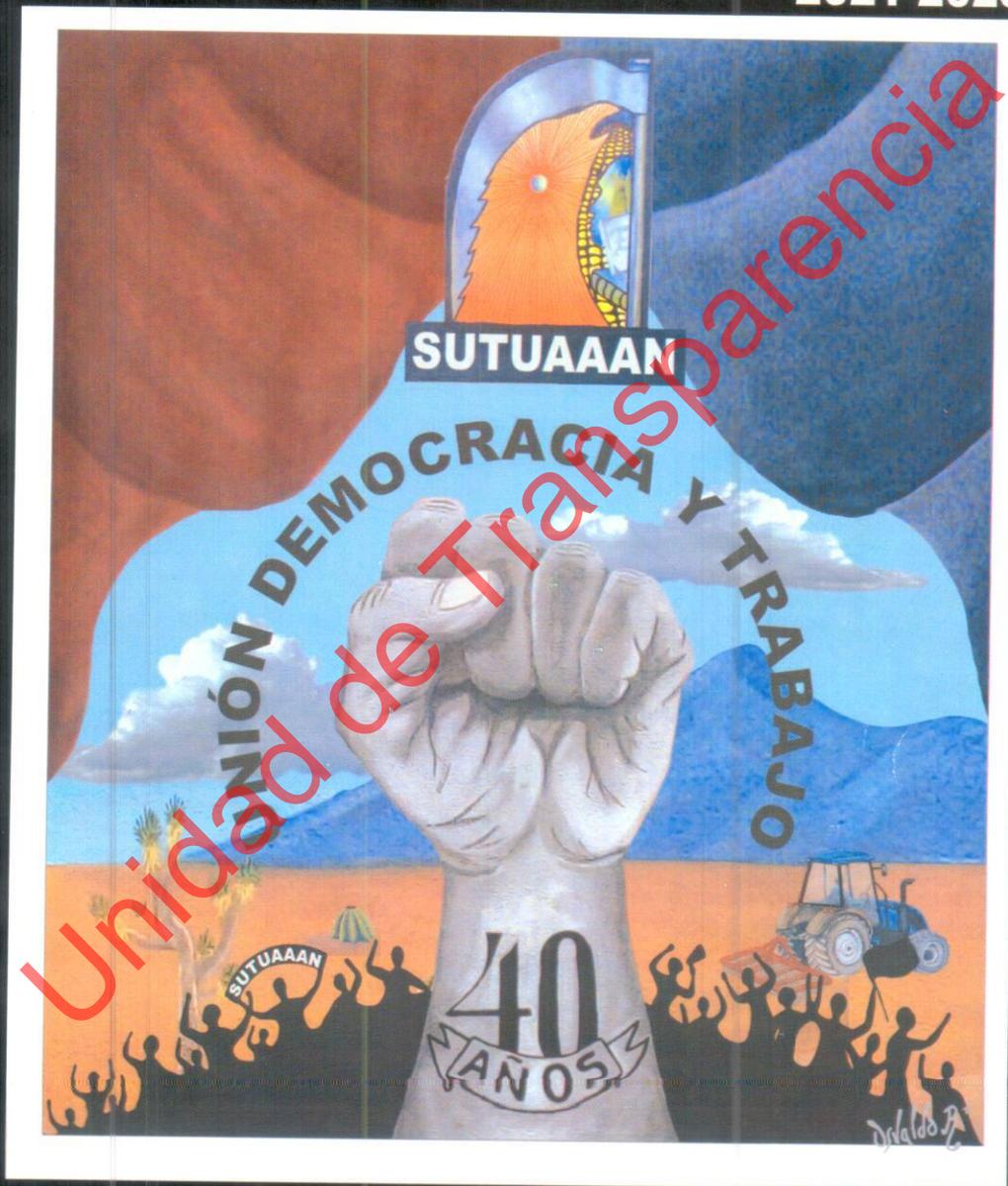


# CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

2021-2023



SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA AGRARIA ANTONIO NARRO

## **DIRECTORIO SUTUAAAN**

### **Comité Ejecutivo Central**

Gustavo Lara Sánchez  
**Secretario General**

Teresa Rosa Elia De la Peña Álvarez  
**Secretaria de Organización**

Roberto Quiñones Jalomo  
**Secretario de Trabajo y Conflictos**

Edmundo Ramón Cabello García  
**Secretario de Finanzas**

Agustín Díaz Acosta  
**Secretario de Acción y Asistencia Social**

Martín Coronado Rosales  
**Secretario de Prensa y Propaganda**

Juanita Treviño Torres  
**Secretaria de Actas y Acuerdos**

Silvia Rodríguez Durón  
**Secretaria de Relaciones**

José Refugio Reyes Lucio  
**Secretario de Pensiones y Fomento a la Construcción**

Josué de Jesús Peña Contreras  
**Secretario de Orientación e Ideología Sindical**

Yadira Salas Reyna  
**Secretaria de Planeación Educativa y Fomento de la Cultura Popular**

### **Comité Ejecutivo Delegacional**

Jorge Antonio Portillo Quiñones  
**Secretario General Delegacional**

Miguel Ángel Martínez Sánchez  
**Secretario de Organización y Propaganda**

Rodrigo Franco De la Cruz  
**Secretario de Trabajo y Conflictos**

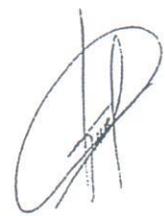
Sergio Iván Luevanos Castro  
**Secretario de Acción y Asistencia Social**

Rosa María Hinojosa De la Rosa  
**Secretaria de Finanzas**

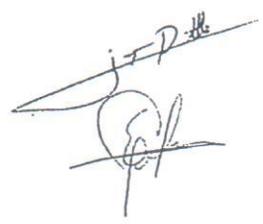
Unidad de Transparencia

SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE LA  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA AGRARIA ANTONIO NARRO  
2021-2023

Unidad de Transparencia



Saltillo, Coahuila, México.



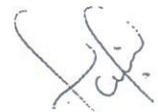
## Tabla de contenido del Contrato Colectivo de Trabajo 2021-2023

CAPÍTULO I	1
CLÁUSULA 1. Definiciones	1
CAPÍTULO II CONTRATO COLECTIVO	2
CLÁUSULA 2. Prescripción	2
CLÁUSULA 3. Materia del Contrato y Legislación Aplicable	2
CLÁUSULA 4. Titularidad del Contrato	2
CLÁUSULA 5. Ámbito de la Aplicación del Contrato	2
CLÁUSULA 6. Protección de Derechos	2
CLÁUSULA 7. Convenio por Terminación de la Relación Laboral	3
CLÁUSULA 8. Vigencia del Contrato	3
CLÁUSULA 9. Supletoriedad	3
CLÁUSULA 10. Tabulador de Puestos, Categorías y Salarios	3
CAPÍTULO III DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD	3
CLÁUSULA 11. Nombramientos	3
CLÁUSULA 12. Trabajadores de Base	3
CLÁUSULA 13. Trabajador por Tiempo u Obra Determinados	3
CLÁUSULA 14. Trabajadores de Confianza	3
CLÁUSULA 15. Sindicalizados que Ascenden a Puestos de Confianza	4
CLÁUSULA 16. Ascensos	4
CLÁUSULA 17. Derecho de Antigüedad	4
CLÁUSULA 18. Prima de Antigüedad en Caso de Retiro	4
CLÁUSULA 19. Prima de Antigüedad por Muerte del Trabajador	4
CLÁUSULA 20. Exclusión de Trabajadores y Sanciones Sindicales	5
CLÁUSULA 21. Forma de Pagos y Relación de Trabajo	5
CAPÍTULO IV TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS	5
CLÁUSULA 22. Definición de Trabajador Administrativo	5
CLÁUSULA 23. Vacantes y Supresión de Plazas	5
CLÁUSULA 24. Solicitud de Propuestas al Sindicato	5
CLÁUSULA 25. Propuestas del Sindicato y Admisión	5
CLÁUSULA 26. Confirmación de Vacantes	5
CLÁUSULA 27. Objeciones a Propuestas	5
CLÁUSULA 28. Resoluciones de Objeciones	6
CLÁUSULA 29. Reemplazo de Vacantes Temporales	6
CLÁUSULA 30. Ascensos de Trabajadores Administrativos	6
CLÁUSULA 31. Concurso de Oposición para Administrativos	6
CLÁUSULA 31.1 Ascenso de Trabajadores Administrativos	7
CLÁUSULA 32. Mandos Intermedios	7
CLÁUSULA 33. Facilidades a Trabajadores Estudiantes	7
CAPÍTULO V DESPIDOS	7
CLÁUSULA 34. Causas de Despido	7
CLÁUSULA 35. Procedimientos para el Despido	7
CLÁUSULA 36. Derechos por Rescisión Injustificada	7
CLÁUSULA 37. Derechos por Rescisión a Tiempo Determinado	8
CLÁUSULA 38. Limitaciones a la Rescisión	8
CLÁUSULA 39. Limitación de la Rescisión por Antigüedad	8
CLÁUSULA 40. Derechos del Sindicato por Sustitución del Patrón	8
CAPÍTULO VI CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO	8
CLÁUSULA 41. Limitaciones y Definición de Cambios	9
CLÁUSULA 42. Derechos de los Trabajadores	9
CLÁUSULA 43. Permuta	9
CLÁUSULA 44. Gastos de Traslado por Cambio de Lugar	9
CLÁUSULA 45. Jornadas y Horarios	9
CLÁUSULA 46. Tiempo Extraordinario	9
CLÁUSULA 47. Transporte de Trabajadores	9
CLÁUSULA 48. Faltas Justificadas con Posterioridad	9
CLÁUSULA 49. Reglamento de Trabajo	10

<b>CAPÍTULO VII DESCANSOS</b>		
CLÁUSULA 50. Descanso Diniro .....	10	
CLÁUSULA 51. Descanso Semanal .....	10	
CLÁUSULA 52. Prima Dominical .....	10	
CLÁUSULA 53. Descanso Obligatorio .....	10	
CLÁUSULA 54. Pago Doble .....	10	
CLÁUSULA 54.1 Estímulo para la Calidad del Trabajo Administrativo .....	10	
<b>CAPÍTULO VIII VACACIONES</b>		
CLÁUSULA 55. Periodos Vacacionales .....	11	
CLÁUSULA 56. Vacaciones Diferidas .....	11	
CLÁUSULA 57. Vacaciones para Trabajadores Nuevos .....	11	
CLÁUSULA 58. Vacaciones Diferidas por Incapacidad Profesional .....	11	
CLÁUSULA 59. Vacaciones e Incapacidad no Profesional .....	11	
CLÁUSULA 60. Prima Vacacional .....	11	
CLÁUSULA 60.1 Autobús para Excursiones .....	11	
<b>CAPÍTULO IX PERMISOS</b>		
CLÁUSULA 61. Permisos Económicos .....	11	
CLÁUSULA 62. Permisos por Emergencia .....	12	
CLÁUSULA 62.1. Permisos por Crianza de Hijos Menores de Dos Años .....	12	
CLÁUSULA 63. Permisos Temporales .....	12	
CLÁUSULA 63.1. Permisos por Trámite de Pensión o Jubilación .....	12	
CLÁUSULA 64. Separación Voluntaria y Permisos .....	12	
CLÁUSULA 65. Descanso por Maternidad .....	12	
CLÁUSULA 66. Incapacidad Pediátrica .....	13	
CLÁUSULA 67. Permisos Sindicales .....	13	
CLÁUSULA 68. Permisos por Causas Legales, Sindicales y por Becas .....	13	
CLÁUSULA 69. Suspensión Temporal de la Relación .....	13	
CLÁUSULA 70. Permisos por Funeral .....	13	
CLÁUSULA 71. Permisos por Nacimiento de Hijos .....	13	
CLÁUSULA 72. Carta de Servicio .....	14	
CLÁUSULA 73. Uniformes y Ropa de Trabajo .....	14	
CLÁUSULA 74. Descanso Acumulado .....	14	
<b>CAPÍTULO X SALARIOS Y PRESTACIONES</b>		
CLÁUSULA 75. Salario y Salario Integrado .....	14	
CLÁUSULA 76. Incrementos de Emergencia .....	15	
CLÁUSULA 76.1. Homologación .....	15	
CLÁUSULA 77. Igualdad de Salarios y Prestaciones .....	15	
CLÁUSULA 78. Forma de Pago .....	15	
CLÁUSULA 78.1. Pago por Diferencias Salariales .....	15	
CLÁUSULA 79. Aguinaldo .....	15	
CLÁUSULA 80. Aguinaldo Proporcional .....	15	
CLÁUSULA 81. Viajes .....	15	
CLÁUSULA 82. Compensación a Choferes .....	16	
CLÁUSULA 83. Pago de Trabajo en Puesto o Categoría Superior .....	16	
CLÁUSULA 84. Prestaciones por Tiempo Determinado o por Obra Determinada .....	16	
<b>CAPÍTULO XI DE LAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL PARA LOS TRABAJADORES</b>		
CLÁUSULA 85. Ayuda para Despensa Familiar .....	16	
CLÁUSULA 85.1 Vales para Despensa Familiar .....	16	
CLÁUSULA 86. Canastilla Maternal .....	16	
CLÁUSULA 87. Festejo para el Día de la Madre .....	16	
CLÁUSULA 88. Festejos Infantiles .....	16	
CLÁUSULA 89. Fondo de Ahorro .....	17	
CLÁUSULA 90. Estímulo por Servicios .....	17	
CLÁUSULA 91. Ayuda para Estudios .....	17	
CLÁUSULA 92. Estímulo al Trabajo .....	17	
CLÁUSULA 92.1 Estímulo para la Puntualidad .....	17	
CLÁUSULA 93. Comedores y Cafeterías .....	17	
CLÁUSULA 94. Venta de Productos y Otros .....	18	

CLÁUSULA 95. Tienda Sindical.....	18
CLÁUSULA 96. Fraccionamiento para Vivienda.....	18
CLÁUSULA 97. Procesamiento de Datos.....	18
CLÁUSULA 98. Fondo de la Vivienda.....	18
CLÁUSULA 99. Créditos de Fondo de la Vivienda.....	18
CLÁUSULA 100. Fondo de Apoyo a Construcción de Vivienda.....	18
CLÁUSULA 101. Becas.....	18
CLÁUSULA 101.1 Becas para Administrativos con Hijos con Problemas de Aprendizaje y/o que Padezcan Alguna Discapacidad.....	15
CLÁUSULA 102. Prima Progresiva de Antigüedad.....	19
CLÁUSULA 103. Descuentos.....	19
CLÁUSULA 104. Pago de Licencia de Manejo.....	19
CAPÍTULO XII RELACIONES SINDICATO - UNIVERSIDAD.....	
CLÁUSULA 105. No Intervención en el Sindicato.....	19
CLÁUSULA 106. Representación.....	19
CLÁUSULA 107. Comisiones Mixtas.....	20
CLÁUSULA 108. Reglamentación de Comisiones Mixtas.....	20
CLÁUSULA 109. Asesores.....	20
CLÁUSULA 110. Impresión del Contrato.....	20
CLÁUSULA 111. Descuento de Cuotas Sindicales.....	20
CLÁUSULA 112. Permisos para asambleas Sindicales.....	20
CLÁUSULA 113. Permisos para Revisión de Contrato.....	20
CLÁUSULA 114. Permisos para los Representantes ante la Junta Especial.....	21
CLÁUSULA 114.1 Permisos para los Integrantes de las Planillas.....	21
CLÁUSULA 115. Ayuda para Fondo Social.....	21
CLÁUSULA 116. Fomento Deportivo y Cultural.....	21
CLÁUSULA 117. Fomento Directo a la Cultura.....	21
CLÁUSULA 118. Locales para el Sindicato.....	21
CLÁUSULA 119. Servicios al Sindicato.....	21
CLÁUSULA 120. Local para Asambleas.....	21
CLÁUSULA 121. Ayuda para Gastos Sindicales.....	21
CLÁUSULA 122. Correspondencia Mutua.....	21
CLÁUSULA 123. Inspección de Expedientes Personales.....	22
CLÁUSULA 124. Entrega de Documentos al Sindicato.....	22
CLÁUSULA 125. Ayuda para Biblioteca Sindical.....	22
CLÁUSULA 126. Transporte Aéreo para los Representantes Sindicales.....	22
CLÁUSULA 127. Tableros Sindicales.....	22
CLÁUSULA 128. Superficie para Proyectos Productivos.....	22
CAPÍTULO XIII.....	
CLÁUSULA 129. Capacitación y Adiestramiento.....	22
CLÁUSULA 130. Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.....	22
CLÁUSULA 131. Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.....	23
CLÁUSULA 132. Riesgo de Trabajo.....	23
CLÁUSULA 133. Salario en Caso de Riesgo de Trabajo.....	23
CLÁUSULA 133.1 Apoyo para el Transporte.....	23
CLÁUSULA 134. Pago en caso de Enfermedad no Profesional.....	23
CLÁUSULA 134.1 Indemnización por Incapacidad Parcial Permanente.....	23
CLÁUSULA 135. Aportación de Cotizaciones.....	24
CLÁUSULA 136. Jubilación.....	24
CLÁUSULA 137. Prima de Antigüedad por Jubilación o Pensión.....	24
CLÁUSULA 138. Guarderías Infantiles.....	24
CLÁUSULA 139. Sistema de Seguridad Exclusivo.....	24
CLÁUSULA 140. Seguro de Vida.....	24
CLÁUSULA 141. Seguro de accidente.....	25
CLÁUSULA 142. Pago de Anteojos y Aparatos.....	25
CLÁUSULA 143. Asesoría en Caso de Accidente.....	25
CLÁUSULA 144. Pago de Marcha y Ayuda para Gastos de Funeral.....	25
TRANSITORIOS.....	26
FIRMAS.....	26

Documento de Transparencia





D-116




**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA AGRARIA ANTONIO NARRO**  
**SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA AGRARIA**  
**ANTONIO NARRO**  
**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2021-2023**

QUE CELEBRAN POR UNA PARTE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA AGRARIA ANTONIO NARRO, REPRESENTADA POR EL DR. MARIO ERNESTO VÁZQUEZ BADILLO Y EL DR. ARMANDO RODRÍGUEZ GARCÍA, EN SU CALIDAD DE RECTOR Y SECRETARIO GENERAL RESPECTIVAMENTE; Y POR LA OTRA, EL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA AGRARIA ANTONIO NARRO, REPRESENTADO POR EL ING. GUSTAVO LARA SÁNCHEZ, LA C. TERESA ROSA ELIA DE LA PEÑA ÁLVAREZ, EL C. JORGE ANTONIO PORTILLO QUIÑONES, EN SU CARÁCTER DE SECRETARIO GENERAL, SECRETARÍA DE ORGANIZACIÓN, DEL COMITÉ EJECUTIVO CENTRAL Y SECRETARIO GENERAL DELEGACIONAL, RESPECTIVAMENTE. AMBAS PARTES CON DOMICILIO EN CALZADA ANTONIO NARRO No. 1923, BUENAVISTA, SALTILLO, COAHUILA, QUIENES SE RECONOCEN MUTUAMENTE SU PERSONALIDAD JURÍDICA.

CONTRATO QUE SE REALIZA Y FORMALIZA PARA REGIR EN TODAS LAS DEPENDENCIAS DE LA UNIVERSIDAD, AL TENOR DE LAS SIGUIENTES CLÁUSULAS.

**CAPÍTULO I**

**CLÁUSULA I. DEFINICIONES**

Para la aplicación e interpretación de este Contrato, se establecen las siguientes definiciones:

**ADSCRIPCIÓN.-** Es la dependencia dentro de la estructura orgánica de la Universidad, donde el trabajador presta sus servicios tales como: Rectoría, Secretaría General, Direcciones, Subdirecciones, Divisiones, Departamentos, Centros, Institutos y demás que existan o se establezcan en la Universidad.

**ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD.-** Representación Legal de la Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro.

**CATEGORÍA.-** Es el nivel específico que se tenga en cada puesto, de acuerdo con el tabulador de puestos, categorías y salarios.

**CONTRATO.-** El presente instrumento celebrado entre la Universidad y el Sindicato.

**CUADRO DE ANTIGÜEDADES.-** Lista de trabajadores con sus puestos, categorías, cuando las haya y antigüedad.

**DESPIDO.-** Impedir la Universidad por cualquier medio, causa o motivo sin justificación, que el trabajador desempeñe las labores contratadas.

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

**INVESTIGACIÓN.-** El procedimiento de averiguación de uno o varios hechos laborales que se pretenden imputar a uno o más trabajadores.

**LEY.-** Ley Federal del Trabajo.

**NÓMINA.-** Lista de Trabajadores para efecto del pago de salario.

**PUESTO.-** Es el conjunto de actividades que debe ejecutar un trabajador conforme a la naturaleza del mismo.

**PUESTO DE BASE.** - Son todos aquellos necesarios y permanentes para el desarrollo normal de la Universidad.

**REINSTALADO.**- El trabajador separado del servicio, que vuelve a ocupar su puesto por resolución de autoridad competente o por acuerdo de las partes y que conserva íntegramente sus derechos escalafonarios y de antigüedad y demás que le otorgue este contrato.

**SINDICATO.**- El Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro.

**SNTE.**- Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación.

**TABULADOR DE PUESTOS, CATEGORÍAS Y SALARIOS.**- Es la lista de puestos, categorías y salarios establecidos mensualmente o por horas en efectivo, que forma parte de este Contrato.

**UNIVERSIDAD O UAAAN.**- La Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro.

**VACANTES.**- Es el puesto y categoría en el caso que la haya, que ha dejado un trabajador en forma definitiva o temporal, por cualquier causa.

## CAPÍTULO II CONTRATO COLECTIVO

### CLÁUSULA 2. PRESCRIPCIÓN.

Para los efectos de la prescripción, los hechos se entienden conocidos por las partes interesadas, desde el día siguiente al de la notificación de las resoluciones que dicten las Comisiones Mixtas que se regulan en este contrato, todo lo relacionado con la aplicación e interpretación de este Contrato. Por lo tanto, la Universidad no celebrará ningún documento laboral con ningún grupo de trabajadores, ni con otra organización sindical.

### CLÁUSULA 3. MATERIA DEL CONTRATO Y LEGISLACIÓN APLICABLE.

El presente Contrato regula las relaciones de trabajo de la Universidad y sus trabajadores. Los derechos y obligaciones de las partes contratantes se rigen por el presente Contrato, por el apartado "A" del Artículo 123 Constitucional y por la Ley.

### CLÁUSULA 4. TITULARIDAD DEL CONTRATO.

La Universidad reconoce al Sindicato como titular y administrador del Contrato, en virtud de ser el representante único de los trabajadores del SUTUAAAN en los términos de la Ley, por lo que se compromete a tratar con el Sindicato, todo lo relacionado con la aplicación e interpretación de este Contrato. Por lo tanto, la Universidad no celebrará ningún documento laboral con ningún grupo de trabajadores, ni con otra organización sindical.

### CLÁUSULA 5. ÁMBITO DE LA APLICACIÓN DEL CONTRATO.

El presente Contrato regirá en todas las dependencias actuales y futuras de la Universidad, que tengan trabajadores administrativos miembros del Sindicato.

### CLÁUSULA 6. PROTECCIÓN DE DERECHOS.

En ningún caso los derechos de los trabajadores serán inferiores a los que concede la Constitución General de la República, la Ley y sus Reglamentos, el presente Contrato, Convenios y la costumbre.

**CLÁUSULA 7. CONVENIO POR TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.**

En todo Convenio para la terminación laboral de los trabajadores Sindicalizados, intervendrán ambas partes. Si el trabajador decide obrar o intervenir directamente, la parte que tenga conocimiento de esas circunstancias deberá notificarlo a la otra, antes de proceder a formalizar los Convenios.

**CLÁUSULA 8. VIGENCIA DEL CONTRATO.**

Este Contrato se revisará cada dos años, excepto los salarios, cuya revisión será anual. Ambas deberán realizarse a más tardar a las catorce horas del día 15 de febrero del año que corresponda.

**CLÁUSULA 9. SUPLETORIEDAD.**

Todo lo no previsto en este Contrato se regulará por lo que disponga la Ley y sus Reglamentos, la costumbre, la equidad, los principios generales del Derecho Laboral, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución General de la República y la Jurisprudencia.

**CLÁUSULA 10. TABULADOR DE PUESTOS, CATEGORÍAS Y SALARIOS.**

Las partes aceptan el tabulador de puestos, categorías y salarios, que se anexa al presente Contrato, formando parte integrante del mismo, para todos los efectos legales conducentes.

**CAPÍTULO III****DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD****CLÁUSULA 11. NOMBRAMIENTOS.**

En el momento de ser admitido cualquier trabajador, la Universidad le entregará, con copia al Sindicato, el nombramiento u otro oficio de comisión, en el que deberán anotarse los siguientes datos:

- a) Nombre del Trabajador
- b) Puesto o categoría en el caso de que los haya
- c) Salario
- d) Adscripción
- e) Horario
- f) Fechas de inicio del trabajo
- g) Duración de la relación laboral

Cuando se otorgue la base definitiva, la Universidad entregará al trabajador el escrito en que conste el nombramiento con los datos correspondientes.

**CLÁUSULA 12. TRABAJADORES DE BASE.**

Los trabajadores se clasifican en trabajadores de base, por tiempo y obra determinada y trabajadores de confianza.

Son trabajadores de base:

DE TIEMPO COMPLETO: El contratado para laborar jornada completa.

DE MEDIO TIEMPO: El contratado para laborar media jornada.

POR HORAS: El contratado para prestar sus servicios por horas adiestramiento.

**CLÁUSULA 13. TRABAJADOR POR TIEMPO U OBRA DETERMINADOS.**

Son trabajadores por tiempo u obra determinados los que señala la Ley. En caso de que su trabajo sea una necesidad permanente, se creará el puesto de base correspondiente y se contratará de acuerdo a lo establecido en este Contrato.

**CLÁUSULA 14. TRABAJADORES DE CONFIANZA.**

Ambas partes convienen que, para llenar los requisitos del artículo 9º de la Ley, serán de confianza los que ocupen los siguientes puestos:

- a) Rector
- b) Secretario General
- c) Cuatro Trabajadores Administrativos para Rectoría
- d) Cuatro Trabajadores Administrativos para Secretaría General
- e) Directores
- f) Secretaría Particular de los Directores
- g) Subdirectores
- h) Jefes de Departamento: de Compras y Almacén, de Recursos Humanos, Vehículos y Transporte, Gerencia de Empresas Universitarias, Área de Servicio Social, de Obras y Mantenimiento, de Jurídico, de Contabilidad, de Tesorería y Área de Recursos Humanos de la Unidad Laguna.
- i) Contralor
- j) Gestor de la Universidad
- k) Asesores de Rectoría
- l) Además, doce trabajadores administrativos del Sindicato, los cuales serán definidos por la Universidad con base en las categorías acordadas en el Convenio de fecha 22 de febrero de 1999.

Las partes convienen en que el presente Contrato no se aplicará a dichos trabajadores de confianza.

#### CLÁUSULA 15. SINDICALIZADOS QUE ASCIENDEN A PUESTO DE CONFIANZA.

Los miembros del Sindicato que ocupen puestos de confianza, solicitarán previamente licencia al Sindicato, quien la concederá y quedarán suspendidos en sus derechos sindicales. Al cesar de desempeñar el puesto de confianza, regresarán a su plaza base que ocupaban, conforme a la Ley.

#### CLÁUSULA 16. ASCENSOS.

Todos los trabajadores de la Universidad tienen derecho a ser ascendidos de acuerdo a lo establecido en el presente Contrato. Se entiende por ascenso la promoción definitiva o temporal de un trabajador. Los ascensos se realizarán con fundamento en este Contrato, así como en concordancia con el mecanismo pactado por las partes el 3 de noviembre de 1986.

Las recategorizaciones y promociones serán de manera periódica debiendo ser atendidas por la Comisión Mixta del Tabulador.

#### CLÁUSULA 17. DERECHO DE ANTIGÜEDAD.

La Universidad reconoce a todos y cada uno de los trabajadores su antigüedad en el trabajo desde la fecha de ingreso real al mismo, no computándose el tiempo de permisos sin goce de sueldo, ni los periodos que disten de la terminación de un contrato por tiempo u obra determinada al inicio de la otra contratación.

En los casos que se liquiden los derechos de antigüedad, se tendrá por terminada ésta.

#### CLÁUSULA 18. PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE RETIRO.

La Universidad se obliga a cubrir a los trabajadores que se retiren voluntariamente de su trabajo, además de cualquier otra prestación a que tengan derecho, una prima de antigüedad conforme a la siguiente tabla:

- a) De tres a menos de 10 años de servicio, el importe de 18 días de salario integrado, por cada año laborado.
- b) De 10 a menos de 15 años de servicio, el importe de 20 días de salario integrado, por cada año laborado.
- c) De 15 años de servicio en adelante, el importe de 23 días de salario integrado, por cada año laborado.

#### CLÁUSULA 19. PRIMA DE ANTIGÜEDAD POR MUERTE DEL TRABAJADOR.

En caso de que un trabajador fallezca, cualquiera que sea su antigüedad, el beneficiario del mismo tendrá derecho, además de las prestaciones legales y contractuales, al pago de una prima de antigüedad equivalente a 32 días de salario integrado por cada año de servicio.

**CLÁUSULA 20. EXCLUSIÓN DE TRABAJADORES Y SANCIONES SINDICALES.**

Cuando un trabajador administrativo renuncie o sea expulsado del Sindicato, así como en el caso de que se impongan sanciones disciplinarias por el Sindicato, éste girará el oficio respectivo a la Universidad, con los datos correspondientes, firmado por la representación legal del Sindicato, a fin de que la Universidad lo separe del trabajo o aplique la corrección disciplinaria, sin ninguna responsabilidad laboral para la misma.

**CLÁUSULA 21. FORMA DE PAGOS Y RELACIÓN DE TRABAJO.**

La naturaleza de la relación de trabajo no se verá afectada en ningún caso por la forma de pago que adopte la Universidad, o la denominación que dé a la retribución de los servicios prestados y, en consecuencia, los trabajos materia de relación laboral serán regidos por el presente Contrato. Cuando se retribuya con cargo a partidas especiales será por tiempo determinado.

**CAPÍTULO IV****TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS****CLÁUSULA 22. DEFINICIÓN DE TRABAJADOR ADMINISTRATIVO.**

Trabajador Administrativo, es la persona que presta servicios no académicos a la Universidad.

**CLÁUSULA 23. VACANTES Y SUPRESIÓN DE PLAZAS.**

Corresponde única y exclusivamente al Sindicato, el derecho de cubrir las vacantes definitivas, temporales, de obra determinada, eventuales, así como los puestos o categorías de nueva creación relativas a los trabajadores administrativos, en todas y cada una de las dependencias de la Universidad. No se pueden suprimir plazas ya contratadas sino por las causas que marca la Ley y en cuyo caso la Universidad notificará al Sindicato y ambas partes acordarán lo conducente.

**CLÁUSULA 24. SOLICITUD DE PROPUESTAS AL SINDICATO.**

Para los efectos de la Cláusula anterior, la Universidad deberá presentar solicitud escrita al Sindicato, expresando el nombre del puesto o categoría, la duración de la relación de trabajo y la adscripción y los requisitos establecidos en el tabulador de puestos, categorías y salarios.

En caso de relación de trabajo por tiempo determinado o por obra determinada deberán expresar los motivos y circunstancias de dicha relación.

**CLÁUSULA 25. PROPUESTAS DEL SINDICATO Y ADMISIÓN.**

El Sindicato formulará la propuesta en forma escrita, dentro de un período de ocho días hábiles siguientes a la recepción de la solicitud. La propuesta deberá apegarse a los términos de la solicitud y contendrá la mención de la categoría y nivel de salario. Recibida la propuesta sindical, la Universidad deberá admitir como trabajador al propuesto.

**CLÁUSULA 26. CONFIRMACIÓN DE VACANTES.**

Cuando el Sindicato, por otros medios, tenga conocimiento de una vacante, enviará la propuesta a la Universidad, quien en cinco días comunicará al Sindicato sobre la existencia de dicha vacante y, en tal caso, se procederá a la contratación respectiva. La omisión de esta respuesta surtirá efectos de contratación en los términos establecidos.

Cuando el profesiograma bianualmente actualizado requiera una experiencia de tiempo determinado y el aspirante a ocupar una vacante, preste sus servicios a la Universidad por tiempo indeterminado, dicha experiencia podrá obviarse atendiendo a lo establecido en la Cláusula 30 de este Contrato.

**CLÁUSULA 27. OBJECIONES A PROPUESTAS.**

La Universidad podrá objetar con causa justificada a los trabajadores propuestos, dentro de los treinta días siguientes a la admisión. Si la propuesta es para cubrir períodos menores de sesenta y un días, el trabajador objetado no podrá trabajar, sin responsabilidad alguna para la Universidad.

En los demás casos, las objeciones serán turnadas a la Comisión Mixta de Investigación y Resolución, que conoce del procedimiento previo al despido y el trabajador quedará suspendido preventivamente. El Sindicato propondrá, una vez enterado de la objeción, dentro de las 24 horas siguientes al sustituto.

#### CLÁUSULA 28. RESOLUCIÓN DE OBJECIONES.

La Comisión Mixta de Investigación y Resolución, oyendo la opinión del Sindicato, resolverá en el término de ocho días hábiles si son justificadas las objeciones a que se refiere la Cláusula anterior, conforme al procedimiento que establezca. Si la Comisión resuelve que la objeción es justificada, el trabajador quedará separado de su trabajo en forma definitiva sin responsabilidad para la Universidad, de lo contrario el trabajador será reinstalado en su trabajo y la Administración de la Universidad pagará los salarios que dejó de percibir a partir del siguiente día de la objeción.

#### CLÁUSULA 29. REEMPLAZO DE VACANTES TEMPORALES.

Las vacantes temporales serán cubiertas por el Sindicato, debiendo percibir los trabajadores sustitutos los salarios y prestaciones contractuales proporcionales al tiempo que laboren.

En los casos de vacantes temporales de hasta 30 días, el Sindicato tendrá un plazo de 72 horas, a partir de recibida la solicitud para hacer la propuesta, cuya omisión implica la libertad de la Universidad para contratar, quedando obligada a dar cumplimiento a la Cláusula 111 de este Contrato, salvo en los casos de períodos de descanso o vacaciones, cuando no se requieran los servicios de dicho personal. La Universidad tendrá el mismo plazo para autorizar.

#### CLÁUSULA 30. ASCENSOS DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS.

En cuanto a los ascensos se estará a lo dispuesto por la Ley, pero tratándose de puestos de nueva creación en el área administrativa, para los cuales por su naturaleza o especialidad no existan trabajadores en la Universidad con aptitud para desempeñarlos, el Sindicato conservará la facultad de cubrir dichos puestos, con personas que proponga. Además, el Sindicato tiene la facultad de determinar a los trabajadores que merezcan los ascensos conforme a la Ley.

En caso de que deba acreditarse la aptitud de los trabajadores para los ascensos, el examen será practicado por una Comisión Mixta de las partes. Se estipula que en el supuesto de que escalafonariamente no se pueda cubrir la vacante o el puesto de nueva creación, de acuerdo con el párrafo inicial del artículo 159 de la Ley; el Sindicato propondrá a trabajadores de categorías de otros puestos, siempre y cuando acrediten ser aptos para desempeñar el puesto. La promoción de los trabajadores administrativos será por méritos, conforme al mecanismo que el Sindicato tiene establecido.

La Universidad autoriza que en tanto no se adecúe el profesiograma para ocupar espacios temporales o definitivos, para optar por esta Cláusula, se podrá considerar como equivalente de escolaridad en los niveles del 2 al 9, quince años de antigüedad, y a partir del nivel 10, veinte años de antigüedad.

Para la interpretación de esta cláusula en casos especiales, podrán acordar las partes la aplicación de la misma, sin menoscabo de las funciones de la Institución.

#### CLÁUSULA 31. CONCURSO DE OPOSICIÓN PARA ADMINISTRATIVOS.

Los trabajadores administrativos tendrán derecho a participar como candidatos en los concursos por oposición y otros mecanismos para seleccionar al personal académico y en igualdad de condiciones, serán preferidos para ocupar los puestos correspondientes.

#### CLÁUSULA 31.1 ASCENSO DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS.

Cuando un trabajador administrativo pase a ocupar una categoría académica, las partes acordarán la categoría a sustituir.

**CLÁUSULA 32. MANDOS INTERMEDIOS.**

La Universidad se compromete a realizar los estudios para que en los lugares que se requiera crear puestos de Mando Intermedios se implementen de acuerdo a los mecanismos pactados.

**CLÁUSULA 33. FACILIDADES A TRABAJADORES ESTUDIANTES.**

La Universidad dará facilidades a los trabajadores administrativos de base, que estudien a nivel licenciatura, maestría y doctorado, en ésta u otra Institución. Las facilidades y normas a que deberán sujetarse estos trabajadores, serán definidas por la Comisión Mixta de Facilidades a Trabajadores Estudiantes.

Al terminar la carrera los trabajadores disfrutarán de 60 días hábiles de permiso especial, con goce de salario para cumplir los requerimientos para su titulación, obligándose a presentar el trabajo realizado.

Además la Universidad gestionará que en los convenios firmados con otras instituciones educativas, se hagan a estos trabajadores descuentos en los diversos pagos por servicios escolares.

Asimismo la Universidad se compromete a brindar el apoyo económico para que el trabajador cubra los gastos que la institución en que cursa sus estudios establezca para la obtención del título en cuestión, ya sea tesis, cursos a titulación o diplomados. El monto a pagar por la Universidad será el equivalente a 5 salarios mínimos vigentes elevado al mes, de los gastos que haya cubierto el trabajador, previa presentación del recibo que expide la institución.

**CAPÍTULO V  
DESPIDOS**

**CLÁUSULA 34. CAUSAS DE DESPIDO.**

Ningún trabajador podrá ser despedido, sino por las causas que establece la Ley. De ocurrir el despido, la Universidad pagará al trabajador la prima de antigüedad, conforme a la Cláusula 18.

**CLÁUSULA 35. PROCEDIMIENTO PARA EL DESPIDO.**

Las partes estipulan expresamente que, antes de despedir o suspender algún trabajador, la Universidad tendrá obligación de acudir a la Comisión Mixta de Investigación y Resolución que deberá integrarse con dos representantes por cada una de las partes con sus suplentes respectivos, que resolverá de acuerdo al Reglamento establecido por la Universidad y el Sindicato. Para los efectos de la prescripción, los hechos que pueden ser motivo de despido o suspensión, se consideran conocidos por las partes interesadas desde el siguiente día al que se les notifique la resolución de la Comisión mencionada. Ningún trabajador deberá ser despedido si no se tramita el procedimiento establecido por dicha comisión y el que sea despedido en contravención al mismo será reinstalado de inmediato, con el pago de salarios caídos y demás prestaciones legales y contractuales y sin ningún perjuicio para su antigüedad, considerándose esta circunstancia como un despido injustificado. Una vez reinstalado el trabajador en las condiciones descritas, se turnará el caso a la Comisión Mixta de Investigación y Resolución para que dictamine al respecto.

**CLÁUSULA 36. DERECHOS POR RESCISIÓN INJUSTIFICADA.**

Cuando la Universidad rescinda injustificadamente la relación de trabajo de un trabajador por tiempo indeterminado, éste podrá optar por la reinstalación en su puesto, horario y lugar de trabajo, en las mismas condiciones y términos en que venía laborando; o por la indemnización correspondiente a 135 días de salario, 30 días por cada año de servicios prestados, prima de antigüedad y demás prestaciones legales derivadas del contrato. A igual indemnización tendrá derecho el trabajador por tiempo indeterminado, que rescinda justificadamente su relación de trabajo con la Universidad.

**CLÁUSULA 37. DERECHOS POR RESCISIÓN A TIEMPO DETERMINADO.**

Cuando la Universidad rescinda injustificadamente la relación de trabajo establecida con un trabajador por tiempo determinado, si dicha relación fue mayor de un año, lo indemnizará o reinstalará a elección del trabajador y, en el caso de que la relación hubiere sido menor de un año, lo indemnizará. Las indemnizaciones referidas serán de la siguiente forma:

- a) Si la relación de trabajo hubiere sido menor de un año, la indemnización consistirá en una cantidad (en un) al importe de los salarios de la mitad de tiempo de los servicios prestados.
- b) Si la relación de trabajo hubiere sido mayor de un año, la indemnización será una cantidad igual al importe de los salarios de siete meses por el primer año y veinticinco días por cada uno de los años siguientes en que hubiere prestado sus servicios y
- c) Además de lo establecido en las fracciones anteriores, recibirá el importe de tres meses de salarios, los salarios vencidos desde la fecha del despido, hasta que se paguen las indemnizaciones.

A igual indemnización tendrá derecho el trabajador por tiempo determinado, que rescinda justificadamente su relación de trabajo con la Universidad, por causa imputable a la administración de la misma.

**CLÁUSULA 38. LIMITACIONES A LA RESCISIÓN.**

No estarán sujetos a la rescisión de la relación de trabajo los integrantes de los siguientes organismos, salvo que se traten de la aplicación de la cláusula 20:

- a) Comité Ejecutivo con Licencia a que se refiere a la Cláusula 67 de este Contrato.
- b) 18 miembros del Comité de huelga, en período de huelga y
- c) Los miembros de la Comisión Revisora, durante el período de avenimiento y/o de huelga.

**CLÁUSULA 39. LIMITACIÓN DE LA RESCISIÓN POR ANTIGÜEDAD.**

A los trabajadores que tengan 15 años o más de antigüedad en el trabajo, sólo se les podrá rescindir la relación laboral cuando incurran en faltas particularmente graves o que hagan imposible tal relación, a juicio de la Comisión Mixta de Investigación y Resolución.

**CLÁUSULA 40. DERECHOS DEL SINDICATO POR SUSTITUCIÓN DEL PATRÓN.**

La Universidad y el sindicato se comprometen a unir esfuerzos para asegurar la permanencia y superación de la Institución. En caso de que la Universidad por cualquier causa o razón, se traspase o enajene total o parcialmente a otra institución, se respetarán los derechos de los trabajadores de conformidad con el artículo 41 de la Ley.

**CAPÍTULO VI****CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO****CLÁUSULA 41. LIMITACIONES Y DEFINICIÓN DE CAMBIOS.**

La Universidad no podrá acordar ningún cambio en las condiciones de trabajo establecidas en este Contrato, al margen del Sindicato. Para realizar cambios de adscripción, puesto, categoría, área de trabajo y horario, se requiere el consentimiento previo del trabajador, debiéndose notificar previamente al sindicato de este cambio, así como al jefe inmediato. Para los efectos de esta Cláusula, se entiende por cambio todo movimiento temporal o permanente del personal, que implica variación en la adscripción, residencia y horario o en varias de estas condiciones.

Las solicitudes de cambio de adscripción podrán ser recibidas tanto por la Universidad como por el Sindicato. En caso de que una de estas instancias reciba una solicitud, deberá comunicarlo en el término de dos días hábiles a la otra parte, a fin de que se proceda al análisis y definición del cambio de adscripción de manera conjunta. Cuando existan dos o más solicitudes a un mismo lugar de trabajo, se le dará preferencia al personal de base con mayor antigüedad.

**CLÁUSULA 42. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.**

Son derechos de los trabajadores de la Universidad, los plasmados en las Cláusulas 6 y 7 de este ordenamiento y, además:

- a) Solicitar el cambio de adscripción
- b) Cuando la Universidad modifique o suprima programas de actividades permanentes, el trabajador que resulte afectado tendrá derecho a que se le reubique en alguno equivalente o afín, de acuerdo con la idoneidad de su capacidad para el desempeño, previo consentimiento de las partes
- c) Recibir oportunamente de la Universidad, los útiles, instrumentos, materiales, así como el equipo de seguridad y locales en condiciones adecuadas, para el desempeño de su labor
- d) Los que se establezcan en este Contrato y reglamentos que se acuerden.

**CLÁUSULA 43. PERMUTA.**

Los trabajadores tendrán derecho a permutar su adscripción con otros, con igualdad de salarios y aptitudes. Se entiende por permuta, el canje voluntario de adscripción de dos o más trabajadores entre sí. Ninguna permuta será autorizada ni objetada por la Universidad, sin conocimiento del Sindicato, pudiendo ser de carácter temporal o por periodos definitivos.

**CLÁUSULA 44. GASTOS DE TRASLADO POR CAMBIO DE LUGAR.**

Cuando para el desempeño de sus labores, un trabajador, previo su consentimiento, sea movilizado por necesidad de la Universidad o por ascenso, del lugar donde resida a otro distinto, por un periodo de seis meses o más, la Universidad proporcionará, a él y a su familia, el importe de 30 días de salario tabulado para gastos de traslado. Esta Cláusula no rige en el caso de permutas y traslados solicitados por el trabajador.

**CLÁUSULA 45. JORNADAS Y HORARIOS.**

Los trabajadores tendrán jornada semanal de 40 horas, la jornada diaria de los trabajadores administrativos será continua y los horarios de trabajo, así como la jornada de casos especiales, serán fijados por las partes.

Los trabajadores tendrán derecho a un tiempo de tolerancia de 15 minutos para llegar al trabajo. De todo reporte se enviará copia al trabajador y al Sindicato, el mismo día en que se emita. Los reportes entregados después de cuatro días hábiles para la Sede y la Unidad Laguna y ocho días hábiles en el resto de las unidades, no tendrán validez alguna.

**CLÁUSULA 46. TIEMPO EXTRAORDINARIO.**

Los trabajadores podrán laborar tiempo extraordinario. Para tal efecto, se requiere la orden por escrito de Recursos Humanos. El tiempo extraordinario se retribuirá de acuerdo con las estipulaciones de la Ley y se pagará en la siguiente quincena a más tardar. En ningún caso se pagarán las horas extras con tiempo laborable.

**CLÁUSULA 47. TRANSPORTE DE TRABAJADORES.**

La Universidad se compromete a prestar servicios de transporte gratuito, para trasladar a su personal desde las paradas oficiales de los autobuses de la Universidad al centro de trabajo y viceversa. Cuando por causa imputable a la Universidad el servicio de transporte faltase, a los trabajadores no se les computará el retardo o la falta. Ambas partes fijarán, a través de una Comisión Mixta, los lugares de paradas oficiales o su modificación, así como las rutas que se establezcan, itinerarios y horarios. Los trabajadores que residen al sur de Buenavista, tendrán la ruta ordinaria desde el poblado "La Encantada", en el horario que se establezca y los que la Comisión Mixta del Transporte determine.

Para el caso de los trabajadores de la Unidad Laguna la ruta será desde San Pedro de las Colonias, Coahuila y puntos intermedios hasta la Universidad y viceversa, incluyendo el Poblado Los Arenales.

**CLÁUSULA 48. FALTAS JUSTIFICADAS CON POSTERIORIDAD.**

Las faltas de asistencia del trabajador deberán ser justificadas dentro de los tres días hábiles en la Sede y Unidad Laguna y cinco días hábiles en las demás unidades, posteriores a su reincorporación, exonerándolo de la sanción que se le hubiere impuesto, reparándosele dentro de los 20 días naturales siguientes, en caso de haberse aplicado.

**CLÁUSULA 49. REGLAMENTO DE TRABAJO.**

Las partes conviene en formular un reglamento interior de trabajo.

**CAPÍTULO VII****DESCANSOS****CLÁUSULA 50. DESCANSO DIARIO.**

Los trabajadores que laboren jornadas continuas tendrán derecho a 30 minutos diarios para descansar o para tomar alimentos, tiempo que se contará como efectivo del trabajo.

**CLÁUSULA 51. DESCANSO SEMANAL.**

Todos los trabajadores tendrán derecho a dos días consecutivos de descanso semanal, con goce de salario íntegro. Los días de descanso semanal serán sábado y domingo; sin embargo, en los departamentos o dependencias Universitarias que así lo requieran, deberá acordarse entre el Sindicato y Recursos Humanos, la fijación de otros días de la semana o la modificación de los establecidos.

**CLÁUSULA 52. PRIMA DOMINICAL.**

Los trabajadores que presten su servicio el día domingo tendrán derecho a una prima dominical de un 50% sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

**CLÁUSULA 53. DESCANSO OBLIGATORIO.**

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

1° de enero	2 de noviembre
El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero	El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre
El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo	1° de diciembre
1° de mayo	25 de diciembre
10 de mayo	1° de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del poder Ejecutivo Federal
16 de septiembre	

Y los días que señalen las Leyes electorales, federales y locales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

En caso de que alguno de los días de descanso obligatorio antes mencionados coincida con sábado o domingo, se pagará un día adicional de salario tabulado. Lo anterior sólo se aplicará en no más de seis días al año.

**CLÁUSULA 54. PAGO DOBLE.**

Los trabajadores que laboren los días de descanso semanal u obligatorio recibirán, independientemente del salario que les corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

**CLÁUSULA 54.1 ESTÍMULO PARA LA CALIDAD DEL TRABAJO ADMINISTRATIVO.**

La Universidad pagará por este concepto un día de salario tabulado al personal administrativo, en la segunda quincena del mes de agosto.

## CAPÍTULO VIII VACACIONES

### CLÁUSULA 55. PERÍODOS VACACIONALES.

La Universidad otorgará vacaciones por 45 días hábiles, con pago adelantado de cada periodo que se distribuirán de la siguiente manera:

10 días hábiles en Semana Santa, 10 días hábiles en diciembre, 25 días hábiles en el periodo de verano, dichos periodos vacacionales se disfrutarán previo pago del salario integro.

El último periodo deberá ser disfrutado por los trabajadores, entre el 15 de mayo y el 15 de septiembre en forma ininterrumpida, salvo acuerdo distinto con el trabajador previa notificación al Sindicato.

### CLÁUSULA 56. VACACIONES DIFERIDAS.

Cuando un trabajador no pueda disfrutar de sus vacaciones en los periodos establecidos en la Cláusula anterior, por necesidades de la Universidad o por habersele asignado una guardia o comisión, comenzará a disfrutarlas cuando concluya la causa.

### CLÁUSULA 57. VACACIONES PARA TRABAJADORES NUEVOS.

Los trabajadores que tengan antigüedad menor de un año, gozarán del periodo vacacional en forma proporcional al tiempo trabajado. Los trabajadores cuyo ingreso tenga lugar después de este periodo, gozarán las vacaciones hasta el año siguiente en la misma forma proporcional. Los trabajadores que hayan ingresado durante este periodo vacacional, disfrutarán completo el siguiente.

### CLÁUSULA 58. VACACIONES DIFERIDAS POR INCAPACIDAD PROFESIONAL.

Los trabajadores que sean incapacitados durante el tiempo normal de sus vacaciones, las disfrutarán integras al término de su incapacidad, para lo cual deberán presentar oportunamente el comprobante de incapacidad respectiva.

### CLÁUSULA 59. VACACIONES E INCAPACIDAD NO PROFESIONAL.

En los casos de incapacidad que no tengan por causa un riesgo de trabajo o una enfermedad profesional, al trabajador se le computará el periodo vacacional en forma proporcional.

### CLÁUSULA 60. PRIMA VACACIONAL.

La Universidad otorgará a cada uno de los trabajadores, una prima vacacional equivalente al 60% de 40 días de salario, debiéndose pagar a más tardar el 1º de junio de cada año.

### CLÁUSULA 60.1 AUTOBÚS PARA EXCURSIONES.

La Universidad proporcionará anualmente a los trabajadores agremiados al Sindicato, durante los periodos de vacaciones y conforme a la programación que acuerden las partes, hasta ocho autobuses, combustible, chofer (hasta dos por autobús) y viáticos para éste, con el objeto de que los sindicalizados realicen excursiones.

## CAPÍTULO IX PERMISOS

### CLÁUSULA 61. PERMISOS ECONÓMICOS.

Por solicitud del trabajador, la Universidad le concederá permisos hasta por 10 días durante el año por causas de carácter personal o familiar del trabajador. Dichos permisos no podrán exceder de cinco días hábiles en cada ocasión, serán con goce de salario y no podrán ligarse con los periodos vacacionales y descansos obligatorios, excepto en casos graves o funeral.

El escrito de solicitud deberá presentarse por triplicado ante Recursos Humanos, por lo menos con dos días de anticipación a la fecha en que se disfrutará el permiso correspondiente, entregando al Sindicato y a su jefe inmediato, una copia de la solicitud con la misma anticipación.

Estos permisos sólo podrán ligarse con descansos semanales. Todo permiso al ser acordado deberá ser autorizado por Recursos Humanos de la Universidad y éste enviará copia al Sindicato y al Jefe inmediato del trabajador solicitante.

#### CLÁUSULA 62. PERMISOS POR EMERGENCIA.

La Universidad concederá a los trabajadores un permiso, en caso de que se les presentase una emergencia, sin más trámite que el de dar aviso a su Jefe inmediato quien a su vez deberá de reportar el hecho a Recursos Humanos, el trabajador deberá justificar la causa a su regreso ante las instancias anotadas. Este permiso no excederá de tres días.

#### CLAUSULA 62.1. PERMISOS POR CRIANZA DE HIJOS MENORES DE DOS AÑOS.

La Universidad otorgará permiso sin goce de salario al personal por tiempo indeterminado del sexo femenino y con antigüedad no menor de cinco años, con el objeto de que se dediquen a la crianza de sus hijos menores de dos años, con sustitución.

#### CLÁUSULA 63. PERMISOS TEMPORALES.

Por solicitud del Sindicato, la Universidad concederá permisos temporales a los trabajadores, siempre y cuando la solicitud se presente antes de los ocho días naturales anteriores a la vigencia del mismo, debiendo la Universidad concederlos en dicho plazo en la forma y términos siguientes:

- a) Los trabajadores con una antigüedad de dos años, tendrán derecho a un permiso de 90 días
- b) Los trabajadores con una antigüedad de tres años, tendrán derecho a un permiso hasta de un año.
- c) Los trabajadores con cinco años de antigüedad o más tendrán derecho a dos permisos hasta de un año cada uno, consecutivos o no.
- d) Los trabajadores con antigüedad de 10 años o más tendrán derecho a tres permisos hasta de un año cada uno, consecutivos o no.
- e) Los trabajadores con antigüedad de 20 años o más tendrán derecho a cuatro permisos hasta de un año cada uno, consecutivos o no.

Estos permisos serán sin goce de sueldo y con un mínimo de 30 días cada uno. Al reincorporarse a su trabajo, el trabajador que haya disfrutado de un permiso, deberá laborar por un periodo de tres meses para solicitar otro a que tenga derecho, pero si se solicita ocho días antes de que concluya el que está disfrutando, se otorgará este otro a que tenga derecho. Para que se concedan estos permisos los interesados deberán liquidar o garantizar los compromisos económicos, académicos y administrativos, que tengan con la Universidad y con el Sindicato.

#### CLÁUSULA 63.1. PERMISOS POR TRÁMITE DE PENSIÓN O JUBILACIÓN.

Todo agremiado al SUTUAAAN tendrá derecho a gozar de un permiso con goce de salario integrado, por cincuenta días a partir de la fecha en que se notifique a la Universidad el inicio de los trámites de jubilación o pensión.

#### CLÁUSULA 64. SEPARACIÓN VOLUNTARIA Y PERMISOS.

Cuando un trabajador se separe voluntariamente de la Universidad después de un permiso temporal al que tuvo derecho, la liquidación de sus percepciones se hará de conformidad con el salario vigente en el momento de la separación.

#### CLÁUSULA 65. DESCANSO POR MATERNIDAD.

Las madres trabajadoras tendrán, además de los derechos establecidos en la Ley, el descanso de 90 días que distribuirán conforme a sus necesidades, antes y después del parto con goce de sueldo íntegro bajo prescripción médica, debiendo presentar la copia de la incapacidad. Y la madre trabajadora disfrutará sus periodos vacacionales en forma íntegra. Para casos especiales, la Universidad y el Sindicato se pondrán de acuerdo para

lo conducente. El tiempo de este descanso se computará como integrante de la antigüedad del trabajador. En el período de la lactancia, las madres tendrán derecho a una hora diaria de descanso, tomada de su jornada normal, por un período de seis meses a partir de su reincorporación después del parto, para atender a sus hijos.

#### CLÁUSULA 66. INCAPACIDAD PEDIÁTRICA.

La Universidad concederá permisos a las madres y otros custodios legales cuando sus hijos o pupilos padezcan de enfermedad, siempre y cuando se presente la incapacidad pediátrica o la constancia correspondiente expedida por la Institución a la que está afiliado. Del mismo derecho gozarán los padres trabajadores viudos y divorciados cuando los hijos o pupilos estén bajo su custodia.

#### CLÁUSULA 67. PERMISOS SINDICALES.

La Universidad concederá permiso con goce de sueldo íntegro mientras duren en sus cargos incluyendo todas las prestaciones económicas y contractuales, a los siguientes:

- a) Secretario General del Sindicato
- b) Secretario de Organización del mismo Comité
- c) Secretario de Trabajo y Conflictos del mismo Comité
- d) Tres Secretarías que elija el Comité Ejecutivo Central
- e) Cuatro Secretarías para el Comité Ejecutivo Central
- f) Secretario General Delegacional
- g) Secretario de Trabajo y Conflictos Delegacional
- h) Una secretaria que elija el Comité Delegacional
- i) Dos secretarías para la Delegación Sindical
- j) Dos conserjes, uno para el Comité Central y otro para el Comité Delegacional.

#### CLÁUSULA 68. PERMISOS POR CAUSAS LEGALES, SINDICALES Y POR BECAS.

La Universidad concederá los siguientes permisos:

- a) Cuando los trabajadores tengan que desempeñar una comisión del Estado o cargos de elección popular, electoral, censales o jurados, que no les permitan el desempeño de su trabajo, la Universidad concederá el permiso necesario, previa comprobación y sin goce de sueldo, no perdiendo el trabajador sus derechos escalafonarios y de antigüedad, por todo el tiempo que dure el desempeño de la comisión o cargo.
- b) En caso de comisión sindical, la Universidad y el Sindicato se pondrán de acuerdo para conceder el permiso con goce de sueldo íntegro, computándose el tiempo en la antigüedad del trabajador
- c) Cuando los trabajadores vayan a disfrutar becas, la Universidad concederá el permiso por todo el tiempo que sea necesario; computándose éste en su antigüedad y sin perjuicio de sus derechos escalafonarios, de acuerdo a la reglamentación que acuerden las partes.

#### CLÁUSULA 69. SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LA RELACIÓN.

Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo sin obligación de prestar el servicio y pagar el salario, las que señala la Ley.

Se pagará el salario doble y será tiempo de trabajo, cuando el trabajador sufra arresto o prisión a causa del cumplimiento de trabajo y de las órdenes de la Universidad.

#### CLÁUSULA 70. PERMISOS POR FUNERAL.

La Universidad se obliga a conceder de dos o tres días hábiles, y hasta dos días adicionales sólo para casos especiales que acuerden las partes, con goce de salario íntegro a los trabajadores que sufran la muerte de sus padres, hermanos, cónyuge o en su caso concubina e hijos, cuya justificación se hará posteriormente, con apoyo de transporte de acuerdo al mecanismo convenido.

#### CLÁUSULA 71. PERMISOS POR NACIMIENTO DE HIJOS.

La Universidad concederá permiso de dos días hábiles, con goce de salario íntegro por nacimiento de cada hijo cuya justificación se hará posteriormente.

**CLÁUSULA 72. CARTA DE SERVICIO.**

La Universidad se obliga a expedir al trabajador, cuando lo solicite, con copia al Sindicato, una carta firmada por el Secretario General o por quien éste determine, relativa a sus servicios. Dicha solicitud será presentada por conducto del Sindicato.

**CLÁUSULA 73. UNIFORMES Y ROPA DE TRABAJO.**

Salvo disposición distinta de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, la Universidad proporcionará ropa de trabajo y lentes protectores de uso obligatorio a los trabajadores que lo requieren, dos veces al año, la primera el cinco de mayo y la segunda el 20 de septiembre de cada año.

En particular proporcionará:

- a) El 80% del costo de dos uniformes anuales de uso obligatorio al personal secretarial; uno en verano y otro en invierno. Así como a los trabajadores de las categorías: empleado administrativo contable, operador de computadora, analista en sistemas administrativos, analista en sistemas profesionales, empleado de servicios de apoyo, almacenista, operador de conmutador, analista, bibliotecarias, fotógrafas, diseñador gráfico y Encargada de Residencia Femenil.
- b) Lentes protectores de uso obligatorio a los trabajadores que lo requieran por la naturaleza de sus trabajos de acuerdo a dictamen de la CMSH.
- c) Dos juegos de ropa y dos pares de calzado de trabajo anual, para choferes, talleres, conserjes, comedor, mantenimiento, fotógrafos, imprenta y biblioteca.
- d) Dos juegos de ropa de trabajo anual para auxiliares de laboratorio.
- e) Ropa de trabajo de seguridad, en forma proporcional, para el personal sustituto por no menos de seis meses que así lo requiera.
- f) A los trabajadores de vigilancia se les proporcionará anualmente una chamarra, un impermeable, un cobertor y un par de botas aislantes contra el frío. A los conserjes se les proporcionará una chamarra en forma anual.
- g) A los trabajadores de prefectura, personal de biblioteca, empleados administrativos contables, analistas en sistemas profesionales, fotógrafo, encargado de siniestros, almacenistas y personal administrativo del centro de cómputo se les proporcionará anualmente un saco, una corbata, dos pantalones, dos camisas y calzado.
- h) Dos juegos de ropa y dos pares de calzado de trabajo anual, y una chamarra para los trabajadores de campo.
- i) Se proporcione chamarra de invierno anualmente a las siguientes áreas: Campo, Choferes, Cocineros, Área de Lavandería, Centro de Cómputo y Mantenimiento, Biblioteca, Mecánicos, Agente Postal, personal de Imprenta y para el caso de jardineros se les proporcionará una cachucha.
- j) Para el caso de comedor se entregará: Una faja de seguridad, botas de plástico, y adicionalmente dos camisas y un par de zapatos.
- k) Para el personal de enfermería se proporcionará dos filipinas, dos pantalones, dos pares de zapatos clínicos, dos camisas y cofia, así como una chamarra.
- l) Para el personal de fotografía se les proporcionará chaleco de trabajo especial para su función.

Las partes seleccionarán los uniformes o ropa de trabajo y la Universidad la entregará

**CLÁUSULA 74. DESCANSO ACUMULADO.**

Cuando su jornada se prolongue por más de cinco días, los choferes disfrutarán en forma continua de un descanso proporcional a los días trabajados, a razón de dos días por cada cinco de trabajo.

## CAPÍTULO X SALARIOS Y PRESTACIONES

**CLÁUSULA 75. SALARIO Y SALARIO INTEGRADO.**

Para los efectos de este Contrato, se entiende por salario la cuota mensual asignada al trabajador en el tabulador de puestos, categorías y salarios, como pago por su trabajo, según su categoría.

Salario Integrado es la cuota mencionada en el párrafo anterior, más las prestaciones que la Universidad paga al trabajador.

#### CLÁUSULA 76. INCREMENTOS DE EMERGENCIA.

Es obligación de la Universidad el gestionar y aplicar en los porcentajes establecidos los incrementos salariales decretados por el Gobierno Federal o cualquier otra autoridad competente en la medida en que se otorguen los subsidios correspondientes, incluyendo los aumentos al salario mínimo que se hagan extensivos a los contractuales.

#### CLÁUSULA 76.1. HOMOLOGACIÓN.

La Universidad se compromete a gestionar y aplicar en los porcentajes establecidos de los niveles salariales de tabulador de puestos categorías y salarios, que se tienen pactados en igualdad con el de las Universidades Federales Autónomas, una vez que se realice el estudio pertinente.

#### CLÁUSULA 77. IGUALDAD DE SALARIOS Y PRESTACIONES.

La Universidad se obliga a cubrir a los trabajadores extranjeros los mismos salarios y prestaciones que se cubran a los nacionales. Además, recibirán asesoría gratuita en la renovación de sus documentos migratorios.

La Universidad cubrirá los salarios y prestaciones iguales a las pactadas en este Contrato, a los trabajadores en condiciones de igualdad de puesto, categoría y jornada, a excepción de los trabajadores de confianza.

A todos los trabajadores que cumplan labores temporales o eventuales, o que hagan sustituciones, la Universidad les cubrirá la parte proporcional al tiempo trabajado, por los conceptos de séptimo día, vacaciones y prima vacacional.

#### CLÁUSULA 78. FORMA DE PAGO.

El pago de los salarios devengados se hará en la adscripción en que el trabajador preste sus servicios, fijándose como forma de pago el dinero en efectivo y como fecha los jueves de cada catorce días, cubriéndose lo correspondiente a ese período. En los documentos de pago se especificarán detalladamente todos y cada uno de los ingresos y descuentos, con expresión de los conceptos y anotación del período catorcena que ampara.

#### CLÁUSULA 78.1. PAGO POR DIFERENCIAS SALARIALES.

Las diferencias salariales derivadas de la promoción del personal administrativo deberán ser pagadas a más tardar en la segunda catorcena a partir de la fecha de promoción.

#### CLÁUSULA 79. AGUINALDO.

El aguinaldo anual de los trabajadores será el equivalente a 40 días de salario integrado, conforme a lo establecido en el convenio de febrero de 2005, libre de impuestos, que la Universidad pagará en su totalidad el primer día hábil del mes de diciembre. En los casos de promociones definitivas, dentro de las categorías del tabulador, la Universidad pagará el aguinaldo con base al último salario.

#### CLÁUSULA 80. AGUINALDO PROPORCIONAL.

Cuando concluya la relación de trabajo antes de la fecha de pago de aguinaldo, la Universidad cubrirá al trabajador la parte proporcional correspondiente al tiempo laborado. Lo mismo se hará cuando el trabajador no complete el año de trabajo.

#### CLÁUSULA 81. VIÁTICOS.

Cuando la Universidad autorice que un trabajador, para el desempeño de su trabajo, se traslade a otros lugares en que tenga interés la Universidad, ésta le cubrirá los viáticos que comprendan gastos de alimentación y desplazamiento dentro de la localidad a la cual se traslade. Dichos viáticos, marcados en el tabulador correspondiente, serán revisados por ambas partes en los meses de enero y junio de cada año. Los gastos de hospedaje y transporte serán pagados totalmente por la Universidad, conforme a los lineamientos que la misma establezca.

Cuando el gasto efectuado exceda al anticipo dado por la Universidad, ésta pagará el excedente en los cinco días siguientes después de presentar la comprobación apropiada.

La Universidad otorgará un día de viático adicional por cada noche para el caso de que por esta causa no se ocupe el hospedaje.

#### CLÁUSULA 82. COMPENSACIÓN A CHOFERES.

La Universidad se obliga a pagar compensación a los trabajadores choferes:

- a) Categoría Choferes "A" \$90.00
- b) Categoría Choferes "B" \$110.00

#### CLÁUSULA 83. PAGO DE TRABAJO EN PUESTO O CATEGORÍA SUPERIOR.

Cuando por necesidad de la Universidad, un trabajador administrativo ocupe temporalmente un puesto o categoría superior, deberá recibir el salario correspondiente a dicho puesto o categoría, durante el tiempo en que lo desempeñe, a más tardar dos catorceas después de autorizado el cambio.

#### CLÁUSULA 84. PRESTACIONES POR TIEMPO DETERMINADO O PARA OBRA DETERMINADA.

Los trabajadores que sean contratados por tiempo u obra determinados, percibirán salarios idénticos a los fijados en los puestos y categorías tabulados y las prestaciones que establece el presente Contrato, sin más limitación que la proporcionalidad del tiempo trabajado.

### CAPITULO XI

#### DE LAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL PARA LOS TRABAJADORES

#### CLÁUSULA 85. AYUDA PARA DESPENSA FAMILIAR.

La Universidad cubrirá a los trabajadores por concepto de ayuda para despensa familiar, lo anotado en tabla anexa, pagándose en forma catorcenal. Esta prestación se pagará libre de impuestos.

#### CLÁUSULA 85.1 VALES PARA DESPENSA FAMILIAR.

La Universidad otorgará a partir de este año \$4,175.10 en vales de despensa, una emisión la segunda catorcena del mes de mayo y otra emisión de \$4,175.10 en vales en la segunda catorcena del mes de agosto de cada año a todos los trabajadores administrativos.

#### CLÁUSULA 86. CANASTILLA MATERNAL.

La Universidad proporcionará a las trabajadoras que den a luz, la cantidad de \$1,000.00 para la adquisición de los artículos que necesiten por este motivo, previa presentación de la constancia que acredite el nacimiento del menor, dentro de los 45 días siguientes a la fecha del alumbramiento.

#### CLÁUSULA 87. FESTEJO PARA EL DÍA DE LA MADRE.

La Universidad entregará al Sindicato la cantidad de \$100,000.00 por concepto de ayuda para festejos del día de la Madre, debiéndose entregar ésta en abril de cada año.

#### CLÁUSULA 88. FESTEJOS INFANTILES.

La Universidad entregará anualmente al Sindicato la cantidad de \$140,000.00 por concepto de ayuda para festejos infantiles y navideños, la cual se entregará el día primero de abril.

Además proporcionará en la medida de sus posibilidades, las instalaciones de la propia Universidad que permitan la realización de ese tipo de festejos.



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

**CLÁUSULA 89. FONDO DE AHORRO.**

La Universidad aportará para el Fondo de Ahorro de los trabajadores el 5.0% de salario tabulado, a pagar del 1º de junio de cada año, percibiendo este beneficio al año siguiente de iniciadas las aportaciones.

La Universidad descontará para el mismo propósito el 7.0% mensual del salario tabulado de cada trabajador.

La administración del Fondo del Ahorro recaerá en la Universidad, de conformidad con el reglamento aprobado por ambas partes.

Los trabajadores tendrán derecho a recibir préstamos del Fondo del Ahorro, previa solicitud aprobada por el Sindicato. El remanente del fondo será invertido y sus intereses acumulados al mismo.

La Universidad dará un informe mensual al Sindicato sobre el manejo del fondo.

**CLÁUSULA 90. ESTÍMULO POR SERVICIOS.**

La Universidad otorgará estímulos económicos a los trabajadores administrativos, como un reconocimiento a sus servicios prestados y a su antigüedad, de acuerdo a la tabla siguiente:

AÑOS DE SERVICIO	DÍAS DE SALARIO TABULADO
5	17
10	22
15	28
20	42
25	52
30	62
35	72

Esta prestación deberá ser pagada en el mes de marzo de cada año y además se entregará un diploma y un fistol alusivos. Para el trabajador que cumpla 30 y 35 años, la medalla será de plata.

**CLÁUSULA 91. AYUDA PARA ESTUDIOS.**

La Universidad pagará anualmente a todos los trabajadores 15 días de salario tabulado, por concepto de ayuda para compra de libros y útiles para estudio, entregándose en la primera catorcena del mes de agosto cada año.

Además, los trabajadores afiliados al SUTUAAAN aportarán medio día de salario tabulado por catorcena.

**CLÁUSULA 92. ESTÍMULO AL TRABAJO.**

La Universidad otorgará un bono por la cantidad de \$1.139.01 pesos a los trabajadores administrativos por tiempo indeterminado, por concepto de estímulo al trabajo, el cual se entregará en la primera catorcena del mes de mayo de cada año.

**CLÁUSULA 92.1 ESTÍMULO PARA LA PUNTUALIDAD.**

La Universidad otorgará a los trabajadores administrativos un estímulo de \$2.984.85 anuales, que se pagará en la primera catorcena del mes de mayo.

**CLÁUSULA 93. COMEDORES Y CAFETERÍAS.**

Todos los trabajadores de la Universidad tendrán derecho a hacer uso del comedor universitario a los precios vigentes para los estudiantes. En las unidades de la Universidad donde no existan comedores, la Universidad se obliga a construir y dar equipo y mobiliario mínimo necesarios para una cafetería sindical, mismas que serán administradas por el Comité Ejecutivo del Sindicato.

**CLÁUSULA 94. VENTA DE PRODUCTOS Y OTROS.**

La Universidad dará preferencia a los miembros del Sindicato, en la venta de productos que aquella genere, así como vehículos, muebles y equipos usados, a precios que estén más bajos que los del mercado en el momento de la venta.

Se notificará al Sindicato y si existe interés por alguno de sus miembros en algún producto, aquel notificará a la Gerencia de Empresas Universitarias, en un plazo de 15 días, excepto para el caso de adquisición de vehículos, equipo mobiliario y chatarra la Universidad considerará algunas facilidades.

La Universidad dará un descuento del 25% en las compras que no excedan de un salario mínimo mensual regional, a los miembros del sindicato. Para compras que excedan del valor antes anotado, las partes acordarán el descuento correspondiente.

Las partes acordarán el reglamento correspondiente.

**CLÁUSULA 95. TIENDA SINDICAL.**

La Universidad se compromete a gestionar ante instituciones que cuentan con tiendas de consumo para los trabajadores, el acceso a los miembros del Sindicato. Ambas partes se comprometen a efectuar un estudio de factibilidad para la instalación y operación de una Tienda Sindical. La Universidad se obliga a entregar al Sindicato la cantidad de 3,700.00 mensuales a la Sede y otro tanto para la Unidad Laguna, para la renta del local de la Tienda Sindical.

**CLÁUSULA 96. FRACCIONAMIENTO PARA VIVIENDA.**

Ambas partes tienen por cumplida esta cláusula en forma total conforme a los convenios que celebraron el 15 de febrero y 10 de octubre de 2008, ambos depositados ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

**CLÁUSULA 97. PROCESAMIENTO DE DATOS.**

La Universidad procesará al Sindicato, en su centro de cómputo, la información de carácter general referente a descuentos o aportaciones de los trabajadores sindicalizados, debiendo solicitarlo por lo menos con cinco días hábiles de anticipación.

**CLÁUSULA 98. FONDO DE LA VIVIENDA.**

La Universidad aportará al sistema propio del Fondo de la Vivienda el cinco por ciento que señala la Ley, libre de impuestos. Mismo que será pagado a más tardar el primero de diciembre.

**CLÁUSULA 99. CRÉDITOS DE FONDO DE LA VIVIENDA.**

Los créditos de fondo para la vivienda serán adjudicados por la Comisión Mixta correspondiente, conforme al reglamento aprobado por las partes.

**CLÁUSULA 100. FONDO DE APOYO A CONSTRUCCIÓN DE VIVIENDA.**

La Universidad incrementará el fondo correspondiente con \$30,000.00, para que, con los intereses que genere el mismo se sigan proporcionando préstamos a los trabajadores que más lo requieran para fines de construcción, sujeto al reglamento de la Comisión Mixta correspondiente, acordado por las partes.

**CLÁUSULA 101. BECAS.**

La Universidad otorgará anualmente 500 becas de \$300.00 cada una, para el trabajador o uno de sus hijos que se encuentren realizando estudios de nivel técnico, medio superior y profesional y la condonación del pago de inscripción, tanto para el caso del trabajador e hijos, que realicen estudios en esta Institución, siempre y cuando sean alumnos regulares en el semestre inmediato anterior.

El monto será entregado al SUTUAAAN para su distribución, quedando obligado éste a la entrega de la relación de los trabajadores beneficiados.

**CLÁUSULA 101.1. BECAS PARA ADMINISTRATIVOS CON HIJOS CON PROBLEMAS DE APRENDIZAJE Y/O QUE PADEZCAN ALGUNA DISCAPACIDAD.**

La Universidad otorgará una Beca de \$1,100.00 mensuales a los trabajadores administrativos con hijos que presenten problemas de aprendizaje y que asistan a escuelas o asociaciones de atención especial, con certificación médica o institucional.

Para casos especiales ambas partes se pondrán de acuerdo para otorgar este beneficio.

**CLÁUSULA 102. PRIMA PROGRESIVA DE ANTIGÜEDAD.**

La Universidad otorgará a sus trabajadores una compensación por antigüedad con base al salario tabulado, de la siguiente manera:

- a) El pago correspondiente se efectuará a partir del 5º año de servicio, cumplido por el trabajador en la Universidad.
- b) A partir del quinto año consistirá el 7.5% de salario tabulado, incrementándose en 2% anual hasta el vigésimo año y en un 2.5% anual para los años siguientes hasta los 30 años de servicio.

**CLÁUSULA 103. DESCUENTOS.**

La Universidad hará los descuentos al salario de los trabajadores conforme a la Ley, siempre y cuando no rebase el 30% del excedente del salario mínimo general establecido por la Ley. También descontará las pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente.

**CLÁUSULA 104. PAGO DE LICENCIA DE MANEJO.**

La Universidad cubrirá a su vencimiento, el 100% de los derechos por la renovación de licencia de manejo a choferes de base y 75% a asistentes técnicos de base y mecánicos.

**CAPÍTULO XII**

**RELACIONES SINDICATO - UNIVERSIDAD**

**CLÁUSULA 105. NO INTERVENCIÓN EN EL SINDICATO.**

La Universidad se obliga a no intervenir bajo ninguna circunstancia, en la organización y vida interna del Sindicato.

**CLÁUSULA 106. REPRESENTACIÓN.**

Los representantes de las partes, para tratar todo lo relacionado con la aplicación e interpretación del presente Contrato, son los que se indican a continuación:

Por la Universidad:

- a) El Rector
  - b) El Secretario General
  - c) Las personas en quienes deleguen su representación las anteriores.
- Por el Sindicato:
- a) El Secretario General del Comité Ejecutivo Central
  - b) El Secretario de Organización del Comité Ejecutivo Central
  - c) El Secretario de Trabajo y Conflictos del Comité Ejecutivo Central
  - d) Las personas en quienes deleguen su representación las anteriores.

**CLÁUSULA 107. COMISIONES MIXTAS.**

Son Comisiones Mixtas, los órganos paritarios establecidos en este Contrato e integradas por representantes de ambas partes:

1. Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento
2. Comisión Mixta de Facilidades a Trabajadores Estudiantes
3. Comisión Mixta del Fondo de la Vivienda

4. Comisión Mixta del Fondo de Apoyo a la Construcción de la Vivienda
5. Comisión Mixta de Investigación y Resolución
6. Comisión Mixta de Seguridad e Higiene
7. Comisión Mixta del Tabulador
8. Comisión Mixta de Transporte para Trabajadores
9. Comisión Mixta del Fondo de Ahorro
10. Comisión Mixta de Venta de Productos y Otros
11. Comisión Mixta de Supuestas Plazas Administrativas Ocupadas por Académicos.

Ningún miembro activo del Sindicato podrá representar a la Universidad en ninguna Comisión.

#### CLÁUSULA 108. REGLAMENTACIÓN DE COMISIONES MIXTAS.

Las Comisiones Mixtas generales una vez instaladas, elaborarán su reglamento de funcionamiento sin contravenir lo dispuesto en este Contrato, con el fin de establecer los mecanismos de funcionamiento adecuados para la tramitación y resolución expedita de los asuntos que sean de su competencia, sometiendo a la consideración y la aprobación del Sindicato y de la Universidad.

Los dictámenes de las Comisiones Mixtas serán obligatorios y deberán atenderse por las partes en un plazo no mayor de 15 días hábiles, salvo en los casos que, por su propia naturaleza, se requiera de un plazo adicional.

#### CLÁUSULA 109. ASESORES.

Las partes, en todas las discusiones que versen sobre el cumplimiento e interpretación del presente Contrato, tratarán directamente o por medio de sus representantes, asesorándose libremente de las personas que estimen necesarias.

#### CLÁUSULA 110. IMPRESIÓN DEL CONTRATO.

La Universidad entregará 1,800 ejemplares de este Contrato al Sindicato, en un plazo no mayor de 30 días a partir de la fecha de la firma del mismo, autorizando la ampliación de dicho volumen cuando así sea necesario.

#### CLÁUSULA 111. DESCUENTO DE CUOTAS SINDICALES.

La Universidad se obliga a descontar de los salarios de los miembros del Sindicato, las cuotas ordinarias y extraordinarias permitidas por la Ley o los estatutos sindicales, las cuales se entregarán al funcionario autorizado oficialmente por el Sindicato.

Estos descuentos serán pagados al Sindicato, dentro de los 3 días hábiles siguientes al pago catorcenal. En caso de retraso en esta entrega, la Universidad pagará al Sindicato el porcentaje que, por concepto de intereses bancarios, deja de percibir debido al incumplimiento de dichas obligaciones. Queda facultado el Secretario de Finanzas para verificar la exactitud de los descuentos.

La Universidad descontará las cuotas sindicales correspondientes a los trabajadores que son pagados a través de recibo, e informará catorcenalmente al Sindicato con la documentación correspondiente.

#### CLÁUSULA 112. PERMISOS PARA ASAMBLEAS SINDICALES.

La Universidad concederá permisos únicamente a los miembros del Sindicato, para asistir a las Asambleas o reuniones Sindicales, Ordinarias o Extraordinarias, para lo cual el Sindicato dará aviso con un día de anticipación al Secretario General de la Universidad, quien en ese mismo día lo otorgará.

#### CLÁUSULA 113. PERMISOS PARA REVISIÓN DE CONTRATO.

La Universidad otorgará permiso con goce de salario íntegro a partir del inicio de pláticas a:

- a) Cuatro representantes de los trabajadores durante la revisión salarial del presente contrato
- b) Cinco representantes de los trabajadores durante la revisión del presente contrato.

**CLÁUSULA 114. PERMISOS PARA LOS REPRESENTANTES ANTE LA JUNTA ESPECIAL.**  
La Universidad concederá permisos diarios a quienes sean representantes de los trabajadores acreditados ante la H. Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje Competente, para el conocimiento de los asuntos laborales de la Universidad, por el tiempo que sea necesario, para que concurren a las audiencias y demás actos de la tramitación y resolución de los asuntos laborales de la Universidad que se ventilen en dicha Autoridad, bastando un aviso del Sindicato.

**CLÁUSULA 114.1 PERMISOS PARA LOS INTEGRANTES DE LAS PLANILLAS.**  
La Universidad concederá permiso de tiempo completo a los integrantes de las planillas contendientes por motivo de elección del Comité Ejecutivo Central y Delegacional, en las carteras de Secretario General, de Organización de Trabajo y Conflictos, Finanzas, Acción Social y Prensa y Propaganda a partir de su registro.

**CLÁUSULA 115. AYUDA PARA FONDO SOCIAL.**  
La Universidad anualmente entregará al Sindicato, la cantidad de \$35,000.00 para un fondo social en beneficio de los miembros del Sindicato, que deberá entregarse el día 1º de julio de cada año. Así mismo, la Universidad entregará los regalos que reciba de sus proveedores, a más tardar en la primera semana de diciembre de cada año.

**CLÁUSULA 116. FOMENTO DEPORTIVO Y CULTURAL.**  
La Universidad entregará mensualmente al Sindicato la cantidad de \$6,000.00 por concepto de fomento al deporte y la cultura entre sus agremiados.

**CLÁUSULA 117. FOMENTO DIRECTO A LA CULTURA.**  
La Universidad entregará al Sindicato, a reserva de la capacidad del recinto donde se organice, al menos 100 pases para los eventos culturales y/o deportivos que organice en forma directa o en colaboración con otra (s) institución (es), con la debida anticipación, a fin de promover la difusión de la cultura entre los miembros del Sindicato.

**CLÁUSULA 118. LOCALES PARA EL SINDICATO.**  
La Universidad continuará proporcionando las oficinas que actualmente ocupa el Sindicato y la Delegación Laguna, con el mantenimiento y reacondicionamiento regular de las mismas.

**CLÁUSULA 119. SERVICIOS AL SINDICATO.**  
La Universidad continuará proporcionando gratuitamente los servicios de energía eléctrica y teléfonos, además contribuirá con el 80% en lo relativo a imprenta, fotocopias, papelería, equipo y útiles de oficina, para los locales que ocupe el Sindicato y Delegacional del Sindicato.

**CLÁUSULA 120. LOCAL PARA ASAMBLEAS.**  
La Universidad facilitará al Sindicato y Delegacional del Sindicato las instalaciones necesarias dentro de la misma, para efectuar asambleas y reuniones, coordinándose con la autoridad correspondiente.

**CLÁUSULA 121. AYUDA PARA GASTOS SINDICALES.**  
La Universidad entregará mensualmente al Sindicato la cantidad de \$5,000.00, por concepto de ayuda para gastos sindicales.

**CLÁUSULA 122. CORRESPONDENCIA MUTUA.**  
Cada una de las partes se obliga a contestar por escrito, dentro de un plazo no mayor de cinco días hábiles, todas las comunicaciones que reciba de la otra parte y que requieran solución, dando las razones necesarias para su decisión. Acusarán recibo, dentro del mismo plazo, a aquellas comunicaciones de carácter meramente informativo.

**CLÁUSULA 123. INSPECCIÓN DE EXPEDIENTES PERSONALES.**  
La Universidad se obliga a permitir que los representantes sindicales y las personas en quienes éstos deleguen expresamente las facultades, así como al trabajador interesado, inspeccionen y compulsen los expedientes personales de los trabajadores, así como los que se relacionan con las investigaciones que sean practicadas.

Estas diligencias serán con la intervención de un representante de la Universidad. Ésta se obliga a proporcionar gratuitamente copia debidamente requisitada de los documentos mencionados, cuando lo solicite el Sindicato o el trabajador. Igualmente permitirá que los representantes sindicales o el trabajador interesado tomen copia o nota de dichos documentos.

#### CLÁUSULA 124. ENTREGA DE DOCUMENTOS AL SINDICATO.

La Universidad entregará catorcenalmente al Sindicato, una copia de cada una de las nóminas y listas que se formulen para el pago de sueldos y prestaciones a los trabajadores.

También le entregará copia del presupuesto anual de ingresos y egresos autorizado por el Consejo Universitario, así como de las variaciones y/o ampliaciones que el mismo autorice.

#### CLÁUSULA 125. AYUDA PARA BIBLIOTECA SINDICAL.

La Universidad se compromete a entregar al Sindicato la cantidad de \$9,000.00 por concepto de ayuda para el establecimiento de una Biblioteca Sindical.

#### CLÁUSULA 126. TRANSPORTE AÉREO PARA LOS REPRESENTANTES SINDICALES.

La Universidad autorizará anualmente al Sindicato hasta 15 boletos de avión para la asistencia de los Representantes Sindicales a las reuniones de carácter nacional, o su equivalente en efectivo al momento de ser solicitados.

#### CLÁUSULA 127. TABLEROS SINDICALES.

La Universidad se obliga al mantenimiento de nueve tableros en Buenavista y tres en Torreón, de las dimensiones, características y lugares que determinen los comités Ejecutivos Central y Delegacional del Sindicato.

#### CLÁUSULA 128. SUPERFICIE PARA PROYECTOS PRODUCTIVOS.

La Universidad facilitará al SUTUAAAN una superficie, en la medida de sus posibilidades, para el establecimiento de proyectos productivos, para el abasto y comercialización en beneficio de los agremiados.

La operación técnica y administrativa de dicho proyecto será responsabilidad del SUTUAAAN.

### CAPÍTULO XIII

#### CLÁUSULA 129. CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

La Universidad se obliga a proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, de acuerdo con los planes y programas que convengan las partes conforme a la Ley. Para tal efecto, la Comisión Mixta de Capacitación presentará a la Universidad y al Sindicato el proyecto de los planes y programas de capacitación y adiestramiento, en forma semestral, en los meses de enero y agosto de cada año.

#### CLÁUSULA 130. COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

Ambas partes se comprometen a mantener la organización y funcionamiento de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores, integrada por tres representantes propietarios y tres suplentes de cada parte, debiendo tener sesiones mensuales ordinarias y las extraordinarias que se requieran, quedando obligada la Universidad a ejecutar los acuerdos que se tomen en dicha comisión.

#### CLÁUSULA 131. COMISIÓN MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE.

Las partes se comprometen a mantener la organización y funcionamiento de una Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, que ya opera en la Sede de la Universidad y se obligan a la organización y funcionamiento de otra Comisión Mixta en la Unidad Laguna, mismas que deberán integrarse con tres representantes propietarios y tres suplentes de cada parte.

Dichas comisiones deberán celebrar las sesiones ordinarias y extraordinarias que se requieran, quedando obligada la Universidad a cumplir con las medidas necesarias que éstas acuerden y a facilitar los medios para que realicen su cometido.

#### CLÁUSULA 132. RIESGO DE TRABAJO.

Para los trabajadores que estén inscritos en el Sistema Médico de los Trabajadores de la Educación al Servicio del Estado, se pacta expresamente que, en caso de riesgo de trabajo que sufran éstos, se estará a lo dispuesto con la Ley. Los trabajadores adscritos al IMSS estarán a lo que dispone su legislación. Además, se considerarán riesgos de trabajo los que ocurran al trabajador en tránsito al trabajo o en el transporte de la Universidad cuando haya comisión de la misma.

#### CLÁUSULA 133. SALARIO EN CASO DE RIESGO DE TRABAJO.

Para el pago de prestaciones originadas por riesgo de trabajo, se entenderá por salario el que realmente tiene derecho a recibir en el momento de realizarse el riesgo, tomando en cuenta cualquier otra retribución adicional a que el trabajador fuera acreedor y ajustándose a lo pactado en el convenio de 15 de febrero del 2002.

#### CLÁUSULA 133.1 APOYO PARA TRANSPORTE.

La Universidad otorgará ayuda para transportación sobre la base de salario tabulado para cada trabajador administrativo de acuerdo a la tabla que se anexa en el presente Contrato. El pago de esta prestación se efectuará la primera catorcena de junio.

#### CLÁUSULA 134. PAGO EN CASO DE ENFERMEDAD NO PROFESIONAL.

Para los trabajadores que estén inscritos en el Servicio Médico para los Trabajadores al Servicio de la Educación del Estado, que sufran de enfermedad profesional o no profesional, que los incapaciten temporalmente para laborar, gozarán de licencia concedida por la Universidad con goce de salario íntegro debiéndose comprobar la enfermedad con el certificado médico respectivo y de conformidad con la opinión médica se le dará hasta por 52 semanas, adicionadas hasta con 30 más, si así lo determina el dictamen médico.

Para los trabajadores inscritos en el IMSS se estará a lo dispuesto por su legislación, pero la Universidad estará obligada a cubrir el salario íntegro al trabajador mientras dure su incapacidad temporal, cuando dicho instituto no cubra el subsidio, las diferencias entre el subsidio y el salario real del trabajador y las diferencias en la cuantía de las pensiones que otorgue dicho instituto y las que otorgue la Dirección de Pensiones y Jubilaciones de los Trabajadores al Servicio de la Educación del Estado, en caso de invalidez o incapacidad física o mental.

#### CLÁUSULA 134.1 INDEMNIZACIÓN POR INCAPACIDAD PARCIAL PERMANENTE.

El trabajador administrativo tendrá derecho en los casos de incapacidad parcial permanente a la doble indemnización señalada en la Ley Federal del Trabajo y la Universidad se obliga a proporcionarle otro nombramiento compatible con su capacidad, sin que pueda establecer ninguna reducción de su salario.

#### CLÁUSULA 135. APORTACIÓN DE COTIZACIONES.

La Universidad aportará las cotizaciones patronales y obreras a la Dirección de Pensiones y Jubilaciones de los Trabajadores al Servicio de la Educación en Coahuila, al Servicio Médico para los Trabajadores de la Educación del Estado y al IMSS, descontando las cuotas obreras del salario de los trabajadores.

La Universidad se obliga a inscribir a los trabajadores que ingresan a la Universidad, dentro de los plazos legales, en el organismo de seguridad social que elijan libremente, a quienes, en el momento de admitirlos, la Universidad deberá solicitarles el nombre del organismo en que deseen ser inscritos.

La Universidad enterará al Sindicato a través del mecanismo implementado por la misma, el importe de los contra recibos que por reposición de gastos médicos se entreguen a los trabajadores afiliados al Servicio Médico del SNTE, a través del Sindicato. Tratándose de los trabajadores asegurados en el IMSS, la Universidad deberá contratar de inmediato los seguros adicionales a fin de que las cuantías de las pensiones sean similares a las que establezca la Ley de Pensiones y otros beneficios sociales para los trabajadores de la Educación Pública del Estado de Coahuila y en caso de que no los contraten o que dicho Instituto no cubra dichas pensiones similares,

Y PRESENTE  
UNIDAD DE PENSIONES Y JUBILACIONES

la Universidad cubrirá completamente las diferencias en las pensiones o la totalidad de las que prevea la ley de pensiones de referencia. Las aportaciones no excederán de lo estipulado en el convenio del 26 de octubre de 1981 celebrado por ambas partes.

#### CLÁUSULA 136. JUBILACIÓN.

La Universidad contratará un fideicomiso para que éste cubra a los trabajadores asegurados en el IVSS, los montos de las pensiones iguales a las que establece la Ley de Pensiones y otros beneficios sociales para los trabajadores de la Educación Pública del Estado.

Las aportaciones no excederán a lo estipulado en el convenio del 26 de octubre de 1981 por ambas partes.

#### CLÁUSULA 137. PRIMA DE ANTIGÜEDAD POR JUBILACIÓN O PENSIÓN.

La Universidad otorgará por una sola vez, a los trabajadores que se pensionen o jubilen con una antigüedad de cinco a 15 años, 24 días de salario integrado por cada año de servicio prestado y a los de una antigüedad de 16 años en adelante les pagará 26 días de salario integrado por cada año de servicio prestado.

Las liquidaciones correspondientes se entregarán en un plazo de 15 días, a partir de la notificación oficial a la Universidad de la disposición respectiva, lo anterior conforme a la carta de designación de beneficiarios.

#### CLÁUSULA 138. GUARDERÍAS INFANTILES.

La Universidad se obliga a tramitar ante la Dirección del Servicio Médico para los Trabajadores al Servicio de la Educación del Estado, que proporcione el servicio de guardería y hasta en tanto dicha dependencia no proporcione el servicio mencionado, la Universidad entregará la cantidad de \$250.00 mensuales, por concepto de ayuda para guardería a las madres trabajadoras que comprueben, con acta de nacimiento, que tienen hijos menores de seis años. Del mismo derecho gozarán los padres trabajadores viudos o divorciados cuando el o los infantes estén bajo su custodia.

#### CLÁUSULA 139. SISTEMA DE SEGURIDAD EXCLUSIVO.

Las cláusulas que se refieren a la seguridad social tendrán vigencia hasta que se establezca y opere efectiva y eficientemente el Sistema de Seguridad Social Exclusivo que acuerden las partes, siempre y cuando este sistema cubra todas las prestaciones y beneficios a que se refieren dichas cláusulas.

#### CLÁUSULA 140. SEGURO DE VIDA.

La Universidad se obliga a dar el alta correspondiente a los trabajadores de nuevo ingreso en el Seguro de Vida Colectivo.

También aportará la cantidad de \$40.00 mensuales por cada trabajador y éstos aportarán \$30.00 mensuales, para contratar un Seguro de Vida Colectivo considerando doble indemnización por muerte accidental.

Asimismo, la Universidad pagará las primas que correspondan a los trabajadores mayores de 65 años de edad.

El Sindicato seleccionará la compañía de seguros que le convenga y las percepciones porcentuales por baja sinjestralidad a incrementar la suma asegurada.

En caso de que algún trabajador no designe expresamente a su beneficiario en el formato del seguro colectivo, los beneficiarios serán de acuerdo a lo establecido en la cláusula 144.

#### CLÁUSULA 141. SEGURO DE ACCIDENTE.

En caso de fallecimiento durante su servicio en la Universidad de un trabajador de la categoría de chofer, la Universidad entregará a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación legal o contractual un pago de \$20,000.00

**CLÁUSULA 142. PAGO DE ANTEOJOS Y APARATOS.**

La Universidad aportará la diferencia del costo de anteojos o pupilentes, aparatos de prótesis, ortopédicos, auditivos, sillas de ruedas y otros que se prescriban médicamente a los trabajadores como consecuencia de enfermedades generales, riesgos de trabajo o ajenos a éste. Se cubrirán sólo por una vez al año, por año calendario, haciéndose extensiva esta prestación al cónyuge e hijos que dependan económicamente del trabajador, de acuerdo a la Ley de Pensiones y otros beneficios sociales para los Trabajadores de la Educación Pública del Estado.

Esta prestación estará sujeta a la reglamentación acordada por las partes. En los casos de presupuestos considerados fuera de lo normal, ambas partes acordarán lo conducente.

**CLÁUSULA 143. ASESORÍA EN CASO DE ACCIDENTE.**

La Universidad prestará asistencia legal gratuita a los trabajadores que se encuentren en comisión oficial y que durante su desempeño sufran un accidente.

**CLÁUSULA 144. PAGO DE MARCHA Y AYUDA PARA GASTOS DE FUNERAL.**

La Universidad entregará a los deudos de los trabajadores fallecidos, por concepto de pago de marcha, independientemente de las demás prestaciones legales y contractuales, el importe de las cantidades que a continuación se mencionan:

ANTIGÜEDAD	MESES DE SALARIO TABULADO
De 30 días a 10 años	12
De 10 años a 20 años	14
Mavor de 20 años	16

El orden de prioridad en el pago a los beneficiarios será:

1. Beneficiario señalado expresamente por el trabajador, ante la Universidad.
2. Cónyuge sobreviviente.
3. Hijos menores de 18 años.
4. Concubina (o) que haya vivido con el trabajador (a), los últimos 12 meses.
5. Madre.
6. Padre.

El pago correspondiente, se hará en un plazo máximo de cinco días hábiles, a partir de la fecha en que la Universidad haya tenido conocimiento de la muerte del trabajador, a los beneficiarios o deudos que el Sindicato acredite como tales, bajo su responsabilidad; en consecuencia, éste se obliga a devolver a la Universidad en su caso, la cantidad que hubiere cubierto indebidamente si las personas que el Sindicato acreditó, no resulten ser los deudos.

La Universidad entregará 45 días de salario al trabajador, por concepto de ayuda para gastos de funeral, en caso de deceso de su cónyuge, por cada hijo o por sus padres, una vez que el trabajador presente ante Recursos Humanos la documentación correspondiente.

La Universidad implementará una carta de designación de beneficiarios para esta prestación, la cual será acordada por ambas partes.

**TRANSITORIOS**

**PRIMERO:** La Universidad acepta que en lo sucesivo aquellos incrementos al salario que se acuerden en la fecha de revisión legal, serán de carácter retroactivo al día 1° de febrero.

**SEGUNDO:** Los pagos retroactivos acordados en esta Revisión de Contrato se aplicarán a las horas extras del período que comprendan la retroactividad.

TERCERO: Las partes se obligan a la elaboración de los reglamentos faltantes de las Comisiones Mixtas, así como las adecuaciones de las ya existentes en un plazo no mayor de 90 días hábiles contados a partir de la fecha de la firma del presente contrato.

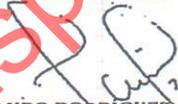
CUARTO: La Universidad en caso de accidente de trabajo, cubrirá la diferencia del costo de la atención de la Clínica del Magisterio de la Sección 38, al personal afiliado al servicio médico del SNTE.

QUINTO: La Universidad se compromete a presentar iniciativa ante el Consejo Universitario a fin de que sean derogadas las disposiciones del Estatuto Universitario relacionadas con los trabajadores administrativos.

Bajo las anteriores cláusulas quedó revisado el Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado entre la Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro, y el Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro, cuya revisión se firma de entera conformidad por las partes contratantes, en la Ciudad de México, a los 07 días del mes de Mayo de 2021.

POR LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA AGRARIA ANTONIO NARRO

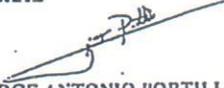
  
DR. MARIO ERNESTO VÁZQUEZ BADILLO  
RECTOR

  
DR. ARMANDO RODRÍGUEZ GARCÍA  
SECRETARIO GENERAL

POR EL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA AGRARIA ANTONIO NARRO

  
ING. GUSTAVO LARA SÁNCHEZ  
SECRETARIO GENERAL

  
C. TERESA ROSA ELJA DE LA PEÑA ÁLVAREZ  
SECRETARÍA DE ORGANIZACIÓN

  
C. JORGE ANTONIO PORTILLO QUIÑONES  
SECRETARIO GENERAL DELEGACIONAL

**TABULADOR DE PUESTOS, CATEGORÍAS Y SUELDOS PARA EL  
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UAAAN.  
VIGENTE A PARTIR DEL 1° DE FEBRERO DE 2021**

CATEGORÍA	SALARIO MENSUAL
GESTOR	\$8,912.85
ANALISTA [SIST.ADMOS]	\$10,400.30
TOPOGRAFO	\$9,368.15
RESPONSABLE DE TALLER	\$9,368.15
CAJERO GENERAL	\$10,400.30
OPERADOR DE COMPUTADORA	\$9,368.15
JEFE DE SECCION ADM.	\$9,368.15
TEC. BIBLIOTECARIO	\$8,912.85
TRABAJADOR SOCIAL	\$9,368.15
SECRETARIA "D"	\$9,368.15
CONTROLISTA	\$8,912.85
TECNICO METEOROLOGICO	\$8,066.70
TEC.DE UNIDAD AGROPECUARIA	\$8,912.85
DISENADOR GRAFICO	\$8,912.85
TECNICO AUDIOVISUAL	\$9,368.15
REPORTERO	\$8,912.85
PREFECTO	\$8,066.70
ENCARGADO DE INVENTARIOS	\$8,479.70
OFICINISTA ADMVO. CONT.	\$8,066.70
AUXILIAR DE INVESTIGACION	\$9,368.15
SECRETARIA "C"	\$8,912.85
CHOFER "B"	\$8,479.70
ENC. DE UNIDAD.AGROP.	\$8,479.70
TEC. EN SOPLADO DE VIDRIO	\$9,368.15
SECRETARIA "B"	\$8,066.70
ENFERMERO	\$8,912.85
PLOMERO FONTANERO	\$7,301.25
TECNICO ELECTRICISTA	\$8,912.85
CAPTURISTA	\$7,301.25
OFICIAL DE IMPRENTA	\$6,608.00
REPORTERO GRAFICO	\$8,066.70
DIBUJANTE	\$7,674.45
FOTOGRAFO	\$7,674.45
COTIZADOR	\$8,912.85
OPERADOR MAQ. AGRICOLA	\$8,066.70
ENCARGADO DE VIGILANCIA	\$9,368.15
ENC.DE COCINA	\$9,368.15
ENC.DE JARDINEROS	\$8,066.70
MECANICO	\$8,066.70

OPERADOR MAQ. PROCESADORA DE ALIMENTOS	\$6,608.00
TECNICO EN CALDERAS	\$8,808.00
CHOFER "A"	\$7,674.45
AUXILIAR DE BIBLIOTECA	\$7,674.45
OPERADOR DE CONMUTADOR	\$5,286.90
SECRETARIA "A"	\$7,301.25
AGENTE POSTAL.	\$7,674.45
COCINERO	\$7,674.45
ALBANIL	\$7,674.45
SOLDADOR	\$7,674.45
CARPINTERO	\$7,674.45
ENC.DE LAVANDERIA	\$6,946.15
PINTOR	\$7,301.25
AUXILIAR DE MANTENIMIENTO II	\$5,981.10
TABLAJERO	\$5,690.05
AUXILIAR DE LAVANDERIA	\$5,690.05
MAYORDOMO	\$6,946.15
AUXILIAR DE ALMACEN	\$5,690.05
OP. DE FOTOCOPIADORA	\$5,981.10
AUXILIAR DE LABORATORIO	\$7,301.25
AUXILIAR DE TOPOGRAFO	\$5,690.05
VIGILANTE "A"	\$6,608.00
CONSERJE MENSAJERO	\$5,690.05
AUXILIAR DE JARDINEROS	\$5,690.05
AUXILIAR DE MANTENIMIENTO I	\$5,690.05
AUXILIAR DE COCINA	\$5,981.10
AUX. DE UNIDAD AGROPEC.	\$5,981.10
AUXILIAR DE CAMPO	\$5,690.05
VIGILANTE DE ORDEN	\$6,608.00
ASISTENTE TECNICO	\$8,479.70
SUPERV.DE MANTENIMIENTO	\$9,368.15
OFICINISTA CONTROL ESCOLAR	\$7,674.45
EMPL. DE SERV. DE APOYO	\$6,946.15
ENCARGADO DE HERBARIO	\$7,301.25
PROFESIONAL DE OBRAS	\$10,400.30
AUXILIAR DE INVENTARIOS	\$6,286.90
AUX. DE ENCARG. DE COC.	\$8,912.85
ENCARGADO DE INTERNADO	\$10,953.50
CORRECTOR	\$8,912.85
OPERADOR EQUIPO TIPOGRAFICO ESPECIALIZADO	\$8,066.70
ASIST. DE DIF.CULT.Y DEP	\$8,912.85
ALMACENISTA "A"	\$6,286.90
ALMACENISTA "B"	\$7,674.45

EMPLEADO ADMINIST. "C"	\$9,368.15
EMPLEADO ADMINIST. "B"	\$8,912.85
IMPRESOR	\$8,066.70
TECNICO IMPRESOR OFFSET	\$8,912.85
OPERADOR MICROFILMADOR	\$7,901.25
JARDINERO	\$7,674.45
TECNICO EN CONMUTADOR Y TELEFONIA	\$8,912.85
INSTRUCTOR ARTISTICO	\$9,368.15
ANALISTA	\$9,847.35
DOCUMENTALISTA	\$9,847.35
BIBLIOTECARIO ESPECIALIZADO	\$9,847.35
ENCARGADO RESIDENCIA FEMENIL	\$10,853.50
ANALISTA DE SISTEMAS PROFESIONALES "A"	\$8,555.50
ANALISTA SIST. PROF. "B"	\$10,400.30
ANALISTA SIST. PROF. "C"	\$11,463.00
AUXILIAR DE BIBLIOTECA "A"	\$8,066.70
AUXILIAR DE BIBLIOTECA "B"	\$8,479.70
TECNICO BIBLIOTECARIO "A"	\$8,912.85
TECNICO BIBLIOTECARIO "B"	\$9,368.15
VIGILANTE "C"	\$9,847.35
VIGILANTE "B"	\$9,368.15
ANALISTA SIST. PROF. "D"	\$13,673.55
ANALISTA SIST. PROF. "E"	\$15,027.40
NUTRILOGO(A)	\$15,027.40
CHOFER "A" II	\$8,066.70
CHOFER "A" III	\$8,479.70
CHOFER "B" II	\$8,912.85
CHOFER "B" III	\$9,368.15
CHOFER "B" IV	\$9,847.35

Unidad de Transparencia

**TABLA DE AYUDA PARA TRANSPORTACIÓN PARA  
TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS, VIGENTE A PARTIR DEL 1°  
DE FEBRERO DEL 2021**

Nivel	SALARIO TABULAR MENSUAL 2021	CUOTA ANUAL
II	\$5,690.05	\$1,077.75
III	\$5,981.10	\$1,087.50
IV	\$6,286.90	\$1,097.85
V	\$6,608.00	\$1,108.50
VI	\$6,946.15	\$1,120.15
VII	\$7,301.25	\$1,132.35
VIII	\$7,674.45	\$1,144.60
IX	\$8,066.70	\$1,157.70
X	\$8,479.70	\$1,171.95
	\$8,555.50	\$1,179.05
XI	\$8,912.85	\$1,186.45
XII	\$9,368.15	\$1,201.70
XIII	\$9,847.35	\$1,218.50
XIV	\$10,400.30	\$1,235.75
XV	\$10,953.50	\$1,256.40
	\$11,463.00	\$1,254.45
	\$13,673.55	\$1,289.05
	\$15,027.40	\$1,367.30



SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL  
UNIDAD DE FUNCIONARIOS  
CONFIDENCIARIOS

*[Handwritten signatures and stamps]*

**Unidad de Transparencia**

TABLA DE APOYO PARA DESPENSA (CLAUSULA 85) VIGENTE A PARTIR DEL  
1° DE FEBRERO, 2021

Nivel	SALARIO TABULAR MENSUAL 2021	PORCENTAJE	CUOTA ANUAL
II	\$5,690.05	11.9	677.10
III	\$5,981.10	11.4	681.85
IV	\$6,286.90	10.9	685.25
V	\$6,608.00	10.6	700.45
VI	\$6,946.15	10.3	715.45
VII	\$7,301.25	9.8	715.50
VIII	\$7,674.45	9.5	729.05
IX	\$8,066.70	9.3	750.20
X	\$8,479.70	9.1	771.65
	\$8,555.50	8.9	761.45
XI	\$8,912.85	8.7	775.40
XII	\$9,368.15	8.4	786.90
XIII	\$9,847.35	8.1	797.65
XIV	\$10,400.30	7.6	790.40
XV	\$10,953.50	7.2	788.65
	\$11,463.00	6.8	779.50
	\$13,673.55	6.4	875.10
	\$15,027.40	6.0	901.65

ESTADOS UNIDOS MEXICANOS  
SECRETARÍA DE ECONOMÍA  
DIRECCIÓN GENERAL DE IMPUESTOS INTERNALES  
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE IMPUESTOS

Unidad de Transparencia

*[Handwritten signatures and stamps are present on the right side of the page.]*

## **DIRECTORIO ADMINISTRATIVO**

### **Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro**

Dr. Mario Ernesto Vázquez Badillo  
**Rector**

Dr. Armando Rodríguez García  
**Secretario General**

M.C. Luis Rodríguez Gutiérrez  
**Director General Administrativo**

Dr. Javier de Jesús Cortés Bracho  
**Director de la Unidad de Planeación y Evaluación**

M.C. Enrique Esquivel Gutiérrez  
**Director General Académico**

M.C. Salvador Valencia Manzo  
**Director de Docencia**

Dr. Alberto Flores Olivas  
**Director de Investigación**

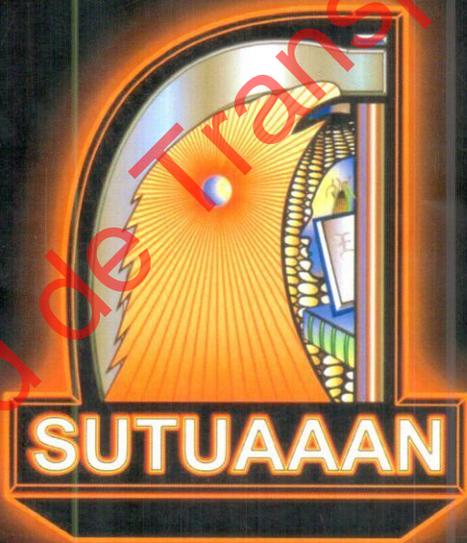
Dr. Antonio José Fajardo Oyervides  
**Director de Comunicación**

M.A. Luis Gerardo Rodríguez Padrón  
**Subdirector de Recursos Humanos**

Lic. Ricardo Acevedo Barea  
**Jefe del Departamento Jurídico**



**UAAAN**  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA AGRARIA  
ANTONIO NARRO



Unidad de Transparencia