



UANL



Comité Ejecutivo 2022-2025

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2023

PRIMER SINDICATO UNIVERSITARIO DEL PAÍS





UANL



Comité Ejecutivo 2022-2025

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2023

PRIMER SINDICATO UNIVERSITARIO DEL PAÍS



CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2023

Estimada persona trabajadora:

De conformidad con lo establecido por los artículos 397, 398 y 399 de la Ley Federal del Trabajo, se llevó a cabo la revisión de nuestro Contrato Colectivo de Trabajo. Este Contrato Colectivo de Trabajo 2023, se ha revisado y acordado para que las relaciones laborales de nuestros trabajadores y trabajadoras con la Universidad Autónoma de Nuevo León se lleven a cabo en un clima de armonía, de justicia, de equidad y de igualdad, propiciando un entorno laboral favorable, todo ello de manera transparente.

Tanto la dirigencia sindical como la administración universitaria, reconocemos la gran importancia que tienen nuestros trabajadores y trabajadoras como actores principales en la permanente transformación de la universidad para educar y con ello trascender en la formación de vidas de quienes por ella pasan, por lo que es justo retribuir ese esfuerzo diario de gran compromiso y diligencia, logrando mantener un sano equilibrio entre los factores de la producción, y como resultado de ello nuestros trabajadores y trabajadoras se ven beneficiados con el cabal cumplimiento de las obligaciones laborales; un aspecto muy importante para lograr lo anterior es mantener finanzas sanas, lo que se logra con buenos sistemas de planeación a lo que en los últimos años nos hemos avocado, lo que ha permitido mejorar considerablemente nuestro sistema de salud, disfrutando todos nuestro personal de una alta calidad en los servicios médicos, destacando que gozamos de un fondo de pensiones sano, en el que las aportaciones de los trabajadores y las trabajadoras han sido fundamentales para mantener una efectiva operación que permite, llegado el momento, gocen de esta prestación.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2023

En el anterior orden de ideas y como resultado de las pláticas sostenidas entre las autoridades universitarias y la representación sindical, las cuales aunque prolongadas, fueron efectuadas siempre con un alto sentido de responsabilidad de las partes, ello debido al claro conocimiento del entorno económico, anteponiendo el interés colectivo, y el compromiso social de nuestra Institución Educativa para proporcionar educación de buena calidad, a amplios sectores de la comunidad con un presupuesto limitado; así pues en la presente revisión de nuestro Contrato Colectivo de Trabajo para el año 2023; la Rectoría refrenda conjuntamente con la Organización Sindical su determinación de impulsar todos los mecanismos adecuados, que nos permitan garantizar la seguridad de que las prestaciones pactadas en favor de los trabajadores y las trabajadoras de la Universidad serán cumplidas como fruto evidente de la participación activa y solidaria que hemos sostenido, manteniendo el equilibrio, armonía y paz laboral, lo que nos llena de orgullo y satisfacción porque revela la calidad y compromiso de todo nuestro personal.

ÍNDICE GENERAL

| | Pág. |
|--|------|
| CAPÍTULO I GENERALIDADES..... | 4 |
| CAPÍTULO II JORNADAS DE TRABAJO..... | 9 |
| CAPÍTULO III DÍAS DE DESCANSO Y VACACIONES..... | 11 |
| CAPÍTULO IV CLASIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS..... | 14 |
| CAPÍTULO V DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS ACADÉMICOS | 22 |
| CAPÍTULO VI SALARIOS Y PRESTACIONES..... | 28 |
| CAPÍTULO VII PERMISOS Y LICENCIAS..... | 44 |
| CAPÍTULO VIII SERVICIO MÉDICO..... | 47 |
| CAPÍTULO IX RIESGOS DE TRABAJO..... | 54 |
| CAPÍTULO X JUBILACIONES Y PENSIONES..... | 56 |
| CAPÍTULO XI CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO..... | 64 |
| CAPÍTULO XII DEL ESCALAFÓN..... | 66 |
| CAPÍTULO XIII COMISIONES MIXTAS..... | 67 |
| TRANSITORIOS..... | 75 |
| DEFINICIONES..... | |
| TABULADORES..... | |

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Que celebran por una parte la UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN, Institución Pública, Autónoma, de Cultura Superior, y por la otra el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN, Organización de personal académico y administrativo, legalmente constituida como Sindicato de Institución, con registro actual en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral con el número E07211221-49394124, a quienes en este documento se les designa como “La Universidad” y “El Sindicato”, respectivamente, y “Las Partes” cuando la referencia sea de ambos, conforme a las siguientes cláusulas:

CAPÍTULO I

GENERALIDADES

Cláusula 1.- La Universidad y el Sindicato se reconocen recíprocamente la personalidad jurídica con la que comparecen a celebrar y firmar el presente Contrato.

Cláusula 2.- El Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Nuevo León, es la Organización Sindical titular y administradora del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado con la Universidad Autónoma de Nuevo León, por estar constituido como Sindicato de Institución y representar a los trabajadores y las trabajadoras de las distintas actividades o profesiones, que la Ley

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2023

Federal del Trabajo en su artículo 353-J agrupa en académicas y administrativas.

Cláusula 3.- Las relaciones laborales entre la Universidad y sus trabajadores académicos y administrativos se registrarán por este Contrato Colectivo de Trabajo, el Apartado “A” del Artículo 123 Constitucional, la Ley Federal del Trabajo, los Reglamentos que emanen del Contrato Colectivo y los convenios que celebren La Universidad y El Sindicato.

Cláusula 4.- Las cláusulas de este Contrato Colectivo de Trabajo tienen aplicación en todas las dependencias actuales y futuras de la Universidad Autónoma de Nuevo León y del Hospital Universitario “Dr. José Eleuterio González”, que funciona como Departamento Clínico de la Facultad de Medicina y que por la naturaleza del servicio que presta, tiene características particulares en cuanto a las jornadas de trabajo; en ningún caso se dará efecto retroactivo a leyes, acuerdos o reglamentos internos, que menoscaben los derechos o prerrogativas en él establecidos. Son irrenunciables los derechos que a favor de los trabajadores y las trabajadoras se establecen en este Contrato Colectivo de Trabajo, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo y los usos y costumbres, por lo que no producirá efecto legal la renuncia por parte de los trabajadores y las trabajadoras a cualquiera de estos conceptos.

Cláusula 5.- El presente Contrato estará vigente hasta el **31 de diciembre del 2023**; y será revisado anualmente, en los términos de los Artículos 397, 398 y 399 Fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

Cláusula 6.- Las partes se obligan a tratar todo asunto relacionado con el cumplimiento o interpretación de este Contrato, así como los

problemas colectivos o individuales que surjan en las relaciones laborales, con los representantes que son:

Por La Universidad:

- a) Rector;
- b) Abogado General;
- c) Directores de Facultades y Escuelas;
- d) Director de Relaciones Laborales de la Oficina de la Abogacía General y
- e) Las personas físicas con facultades delegadas expresamente por las anteriores.

Por El Sindicato:

- a) Secretario General;
- b) Comité Ejecutivo;
- c) Comités Directivos Seccionales, y
- d) Las personas físicas con facultades delegadas expresamente por el Secretario General y/o el Comité Ejecutivo.

Cláusula 7.- Para la interpretación de las cláusulas de este Contrato se acudirá a los textos originales, tratando siempre de conseguir el equilibrio y la justicia social de las relaciones laborales. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

Cláusula 8.- Para fortalecer la interpretación de los conceptos que señalan las cláusulas de este Contrato, se anexan las definiciones de los mismos, a fin de que formen parte de este instrumento.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2023

Cláusula 9.- Las Partes se obligan a revisar, a petición de cualquiera de ellas, este Contrato y el Reglamento Interior de Trabajo que están depositados en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Cláusula 10.- El Sindicato procurará que sus miembros realicen con eficacia y eficiencia los trabajos para los que fueron contratados y cumplan con las obligaciones derivadas de su nombramiento, de este Contrato y las que establecen la Ley Federal del Trabajo, así como de los convenios y reglamentos que conforme a este contrato se tienen celebrados, o que en el futuro se celebren.

Cláusula 11.- La Universidad se obliga a descontar del salario de los trabajadores sindicalizados, de manera preferente, las cuotas ordinarias y las correspondientes al fondo de auxilio; así mismo, con la sola comunicación del Sindicato, las cantidades derivadas de órdenes de compra a crédito, préstamos y en general toda clase de deducciones sindicales. El monto de los descuentos será entregado a la Organización Sindical dentro de los tres días hábiles después de descontados, por conducto de las personas que autorice, mediante recibo que expida a la Tesorería General de la Universidad y/o a la Tesorería del Hospital Universitario “Dr. José Eleuterio González”.

Cláusula 12.- El Sindicato tiene el derecho de exclusividad en la contratación del personal administrativo, en consecuencia, todos los trabajadores y las trabajadoras de base no académicos que requiera La Universidad, serán propuestos por la Organización Sindical para que puedan ser contratados y su ingreso quedará a juicio de la Comisión Mixta Calificadora y Dictaminadora de Puestos, integrada para ese objeto. Son nulas las contrataciones que haga la Universidad violando

esta Cláusula de Admisión. La Universidad se compromete a comunicar de inmediato y por escrito, a través de las Direcciones de Recursos Humanos de la propia Institución y/o del Hospital Universitario “Dr. José Eleuterio González”, al Comité Ejecutivo, con copia al presidente seccional respectivo, las plazas vacantes en toda actividad o trabajo de base no académico.

Cláusula 13.- La Universidad se obliga a solicitar por escrito al Sindicato a través de las Direcciones de Recursos Humanos de la Universidad Autónoma de Nuevo León y/o del Hospital Universitario “Dr. José Eleuterio González”, los trabajadores y las trabajadoras eventuales que requiera en las actividades no docentes, independientemente de su duración, obligándose el Sindicato a proporcionar el personal requerido en un plazo máximo de 72 horas, en caso de no hacerlo se podrá contratar libremente.

Cláusula 14.- La Universidad apoyará al Sindicato en los gastos de mantenimiento del edificio de la sede sindical, así como otorgará en comodato la finca urbana marcada con el número 423 en la calle 5 de Mayo al poniente de la ciudad de Monterrey, Nuevo León.

Cláusula 15.- La Universidad apoyará económicamente al Sindicato, cuando de común acuerdo se demuestre la necesidad de hacerlo.

Cláusula 16.- La Universidad entregará al representante legal del Sindicato, la documentación que solicite, para el cumplimiento de las funciones sindicales; obligándose además a contestar por escrito en un plazo no mayor de setenta y dos horas, las comunicaciones giradas por el Sindicato, fundamentando en cada caso su respuesta.

Cláusula 17.- La Universidad colocará, en lugares visibles, Tableros de Avisos en cada dependencia, a fin de que El Sindicato pueda difundir a los trabajadores y las trabajadoras sus acuerdos y propagandas.

Cláusula 18.- La Universidad dará el mantenimiento necesario al “offset” que, para uso de las actividades propias de la Organización, le entregó en comodato.

CAPÍTULO II
JORNADAS DE TRABAJO

Cláusula 19.- Las jornadas diurnas de trabajo para el personal no docente, serán de un máximo de cuarenta horas semanales, distribuidas en cinco días, de acuerdo a las necesidades de cada dependencia o departamento. En las jornadas nocturnas y mixtas, los trabajadores y las trabajadoras de intendencia, técnicos, administrativos, personal profesional no docente y de enfermería, laborará no más de treinta y cinco, y treinta y siete horas y media, respectivamente, a la semana. Continuarán vigentes los actuales horarios del personal que labora en el Hospital Universitario; en caso de que surja inconformidad de los trabajadores y las trabajadoras, se procederá a revisar el sistema de horarios conforme a los principios generales establecidos en este Contrato y en la Ley Federal del Trabajo.

Cláusula 20.- Será extraordinario el tiempo laborado que exceda de la jornada diaria normal de trabajo del personal no académico, en sus diversos turnos.

Cláusula 21.- Las horas de trabajo en las labores administrativas, técnicas, de intendencia y enfermería, serán continuas. Sólo con el consentimiento del trabajador y previa autorización por escrito del Sindicato se podrán establecer jornadas discontinuas.

Cláusula 22.- Cuando por necesidades del servicio se tengan que realizar labores fuera de la jornada, se pagarán con un cien por ciento más del salario que corresponda a la jornada normal, debiendo tomar en consideración lo dispuesto en la cláusula 24 del presente instrumento.

Cláusula 23.- En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros, jefes o estudiantes o el patrimonio de la Universidad, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos daños. La retribución de estas horas de trabajo extraordinario se hará conforme a la Ley Federal del Trabajo.

Cláusula 24.- Los trabajadores y las trabajadoras no están obligados a laborar tiempo extraordinario por más de tres horas diarias ni más de tres veces a la semana. Si por alguna circunstancia especial se llegare a prolongar el tiempo extraordinario por más de nueve horas a la semana, la Universidad pagará el tiempo excedente a razón del doscientos por ciento más del salario que corresponde a las horas normales de trabajo.

Cláusula 25.- La Universidad se obliga a pagar el importe de las horas extras, a más tardar en la quincena siguiente en que fueron laboradas, así como también a expedir, a petición del interesado, constancia por escrito relativa a sus servicios por tiempo extraordinario.

Cláusula 26.- La jornada de trabajo se iniciará y terminará, en cada caso, a las horas y en los lugares ya establecidos. Al trabajador de nuevo ingreso deberá comunicársele previamente su horario y lugar de labores, de acuerdo al Reglamento Interior de Trabajo.

Cláusula 27.- Los trabajadores y las trabajadoras de intendencia, técnicos, administrativos, personal profesional no docente y de enfermería, marcarán diaria y personalmente su tarjeta o lector biométrico de entrada y salida o harán esas anotaciones en los libros correspondientes.

Cláusula 28.- Los trabajadores y las trabajadoras disfrutarán de una tolerancia de quince minutos no acumulables, para entrar a sus labores.

CAPÍTULO III
DÍAS DE DESCANSO Y VACACIONES

Cláusula 29.- Son días de descanso obligatorio:

- a) 1° de enero;
- b) Primer lunes del mes de febrero;
- c) Tercer lunes del mes de marzo (a partir del 2007);
- d) 1° de mayo;
- e) 5 de mayo;
- f) 15 de mayo;
- g) 16 de septiembre;
- h) Tercer lunes del mes de noviembre;
- i) 1° de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal, y
- j) 25 de diciembre.

Cláusula 30.- Todos los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a dos días consecutivos de descanso semanal, que serán los sábados y los domingos, excepto quienes laboran en el Hospital Universitario; sin embargo, en los servicios que así lo requieran y previo acuerdo de Las Partes, podrán fijarse otros días de descanso semanal.

Cláusula 31.- Los trabajadores y las trabajadoras que, por necesidad del servicio, laboren los días de descanso obligatorio o semanal, recibirán un salario doble, independientemente del que les corresponda por el descanso. Quienes trabajen el día domingo, tendrán derecho a una prima adicional del veinticinco por ciento sobre el salario de un día normal de trabajo.

Cláusula 32.- Todos los trabajadores y las trabajadoras disfrutarán anualmente de dos periodos de vacaciones pagadas, de diez días hábiles, por cada seis meses laborados.

Cláusula 33.- Los periodos de vacaciones coincidirán con los recesos académicos y administrativos, de primavera e invierno, del calendario escolar aprobado por el H. Consejo Universitario, excepto para el personal que se requiera en la conservación y vigilancia de los edificios e instalaciones y el que labora en el Hospital Universitario y el Departamento de los Servicios Médicos de la Universidad, a quienes se les programarán sus vacaciones para que las disfruten durante el semestre, procurando no exponer el patrimonio de la Universidad, ni entorpecer las actividades asistenciales o de servicio. Tienen derecho de preferencia para el orden en el programa semestral de vacaciones, los trabajadores y las trabajadoras de mayor antigüedad. La Universidad acepta el cambio en la programación de vacaciones cuando éste pueda realizarse, de común acuerdo con otro trabajador; pero en

ningún caso podrá haber acumulación ni comprenderá un periodo vacacional que corresponda a otro semestre.

Cláusula 34.- Los trabajadores y las trabajadoras recibirán por anticipado el salario que les corresponda en cada periodo de vacaciones.

Cláusula 35.- La Universidad acepta que el trabajador pueda optar por el pago en efectivo de un periodo vacacional, siempre y cuando haya disfrutado del inmediato anterior y no se trate de personal expuesto a emanaciones radiactivas.

Cláusula 36.- Los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a una prima vacacional en cada periodo de vacaciones, consistente en el pago de cinco días de salario. Estas primas se pagarán los días quince de marzo y treinta de noviembre de cada año. Los trabajadores y las trabajadoras que disfruten sus vacaciones en periodos que no coincidan con los recesos académicos y administrativos, se les pagará la prima de preferencia por anticipado.

Cláusula 37.- Por cada cinco años de servicio, cumplidos en forma ininterrumpida o acumulada, todos los trabajadores y las trabajadoras universitarios tienen derecho anualmente a cuatro días adicionales de descanso, que disfrutarán conforme a las necesidades y requerimiento de cada dependencia. En la programación de dichos descansos, el personal de mayor antigüedad tendrá derecho de preferencia.

La Comisión Mixta de Pensiones, Jubilaciones, Compensaciones y Prestaciones Complementarias, revisará el procedimiento para el otorgamiento de quinquenios de manera conjunta con el sindicato, y garantizarlo como derecho de los trabajadores.

Cláusula 38.- Las madres trabajadoras disfrutarán de noventa días naturales de descanso, repartidos antes y después del parto, con percepción íntegra del salario. Estos periodos de descanso se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto. Es requisito indispensable la constancia y el dictamen, respectivamente, de los Servicios Médicos de la Universidad. De no existir contraindicación médica, el periodo preparto, total o parcialmente podrá acumularse al período posparto.

Estos periodos de descanso no afectarán los días de vacaciones normales y los descansos por quinquenios a que tenga derecho la trabajadora, ni le perjudicarán en la percepción del premio que por no faltas y puntualidad otorga la Universidad a sus trabajadores administrativos, técnicos, de intendencia y enfermería.

CAPÍTULO IV
CLASIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y LAS
TRABAJADORAS

Cláusula 39.- Conforme a lo ordenado por el artículo 353-J de la Ley Federal del Trabajo; los trabajadores y las trabajadoras de la Universidad, por su actividad se clasifican en:

- a) Administrativos, y
- b) Académicos.

Cláusula 40.- Por la naturaleza de las funciones y la duración de las relaciones de trabajo, los trabajadores y las trabajadoras se clasifican en:

- a) De confianza;
- b) De base, y
- c) Eventuales.

Cláusula 41.- Son trabajadores de confianza los que ejerzan funciones de dirección, inspección, administración, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, en los términos del Artículo 9o. de la Ley Federal del Trabajo.

En la Universidad son trabajadores de confianza:

- a) El Rector;
 - b) El Secretario General;
 - c) El Contralor General;
 - d) El Tesorero General;
 - e) El Auditor Interno;
 - f) Los tesoreros de las dependencias universitarias;
 - g) Los directores de Facultades, Escuelas e Institutos;
 - h) Los subdirectores de Facultades, Escuelas, Institutos y Administración Central;
 - i) Los secretarios de Facultades, Escuelas e Institutos;
 - j) Los jefes o directores de departamento;
 - k) Los coordinadores académicos y administrativos;
 - l) Los representantes, asesores o delegados del Rector, y
 - m) Los trabajadores y las trabajadoras que generalmente ejerzan las funciones a que se refiere el Artículo 9o. de la Ley Federal del Trabajo.
- Así como los que desarrollen las siguientes categorías y funciones:
- 012 Manejador de Fondos;
 - 014 Auxiliar Administrativo de Confianza;
 - 016 Secretario del Rector;
 - 018 Administrador;

019 Secretarios Institucionales, y

021 Abogado(a) General.

Cláusula 42.- Son trabajadores de base en la Universidad y tienen carácter de inamovibles en su empleo, salario, jornada y horario, el personal de los sectores siguientes:

1.- SECTOR DOCENTE:

101 Maestro de Tiempo Completo;

102 Maestro de Medio Tiempo;

103 Maestro por Horas;

104 Maestro Adjunto;

900 Profesor de Asignatura A;

901 Profesor de Asignatura B;

902 Profesor Asociado A Tiempo Completo;

903 Profesor Asociado B Tiempo Completo;

904 Profesor Asociado C Tiempo Completo;

905 Profesor Asociado A Medio Tiempo;

906 Profesor Asociado B Medio Tiempo;

907 Profesor Asociado C Medio Tiempo;

908 Profesor Titular A Tiempo Completo;

909 Profesor Titular B Tiempo Completo;

910 Profesor Titular C Tiempo Completo, y

911 Profesor Titular D Tiempo Completo.

2.- SECTOR ADMINISTRATIVO:

201 Secretaria;

202 Almacenista;

203 Vigilante;

204 Auxiliar de Departamento Administrativo;

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2023

- 205 Archivista;
- 206 Capturista;
- 207 Chofer;
- 208 Prefecto;
- 209 Mayordomo;
- 210 Auxiliar de Contabilidad;
- 211 Estadígrafo;
- 212 Jefe de Sección;
- 213 Jefe de Departamento de Intendencia;
- 214 Jefe de Biblioteca;
- 215 Jefe de Laboratorio;
- 216 Encargado de Imprenta, y
- 217 Jefe de Mantenimiento.

3.- SECTOR TÉCNICO:

- 301 Mecánico;
- 302 Soldador;
- 303 Técnico Programador;
- 304 Técnico Analista;
- 305 Técnico Bibliotecario;
- 306 Técnico Laboratorista;
- 307 Auxiliar de Guardería;
- 308 Auxiliar Técnico;
- 309 Albañil;
- 310 Carpintero;
- 311 Electricista;
- 312 Técnico de Imprenta;
- 313 Pintor;
- 314 Plomero;
- 315 Técnico General;

- 316 Técnico en Refrigeración;
- 317 Tractorista;
- 318 Fotógrafo;
- 319 Dibujante;
- 320 Instructor Técnico;
- 321 Jardinero;
- 322 Modelo, y
- 323 Técnico Especializado Área Hospital.

4.- SECTOR DE INTENDENCIA:

- 401 Intendente;
- 402 Mensajero;
- 403 Peón, y
- 404 Ayudante de Técnico.

5.- SECTOR DE PERSONAL PROFESIONAL NO DOCENTE:

- 501 Personal Profesional no Docente Tiempo Completo;
- 502 Personal Profesional no Docente Medio Tiempo;
- 503 Personal Profesional no Docente por Horas;
- 504 Orientador Tiempo Completo;
- 505 Orientador Medio Tiempo;
- 506 Orientador por Horas;
- 507 Analista Tiempo Completo;
- 508 Analista por Horas;
- 509 Bibliotecario Tiempo Completo;
- 510 Bibliotecario por Horas;
- 511 Laboratorista Tiempo Completo;
- 512 Laboratorista Medio Tiempo;
- 513 Laboratorista por Horas;
- 514 Instructor Tiempo Completo;

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2023

- 515 Instructor por Horas;
- 516 Programador Tiempo Completo;
- 517 Programador por Horas;
- 518 Supervisor Tiempo Completo;
- 519 Supervisor Medio Tiempo;
- 520 Supervisor por Horas;
- 521 Médico de Servicio Tiempo Completo;
- 522 Médico de Servicio Medio Tiempo;
- 523 Médico de Servicio por Horas;
- 524 Instructor Educación Física Tiempo Completo;
- 525 Instructor Educación Física Medio Tiempo;
- 526 Instructor Educación Física por Horas;
- 527 Coordinador Educación Física Tiempo Completo;
- 528 Coordinador Educación Física Medio Tiempo;
- 529 Coordinador Educación Física por Horas;
- 530 Instructor Computación por Horas;
- 531 Músico Solista;
- 532 Músico Primera Plaza;
- 533 Músico Repetidor;
- 534 Investigador de Tiempo Completo;
- 535 Investigador de Medio Tiempo;
- 536 Investigador por Horas;
- 537 Ayudante de Investigador de Tiempo Completo;
- 538 Ayudante de Investigador de Medio Tiempo;
- 539 Ayudante de Investigador por Horas;
- 540 Personal Profesional no Docente Tiempo Completo
Medicina;
- 541 Personal Profesional no Docente Medio Tiempo Medicina;
- 542 Personal Profesional no Docente por Horas Medicina, y
- 543 Personal Profesional no Docente Tiempo Completo Auditor.

6.- SECTOR DE ENFERMERÍA:

- 601 Técnico de Enfermería;
- 602 Enfermera General;
- 603 Enfermera General Especializada, y
- 604 Licenciada en Enfermería.

Cláusula 43.- No podrán modificarse las condiciones de trabajo, entendiéndose por éstas, el turno, horario, puesto o empleo de los trabajadores y las trabajadoras de base, excepto cuando así lo convengan por escrito Las Partes, con el consentimiento del trabajador.

Cláusula 44.- Todo trabajador de base podrá ser promovido a ocupar un puesto de confianza. Lo anterior sin pérdida de los derechos adquiridos, debiendo volver a su actividad de base cuando concluya el empleo de confianza, a menos que exista causa justificada para su separación.

Cláusula 45.- No podrán ser ocupados por trabajadores de confianza los puestos expresamente establecidos como de base, excepto cuando se trate de los casos a que se refiere la cláusula anterior.

Cláusula 46.- Son trabajadores eventuales los siguientes:

- a) Los contratados por tiempo determinado para realizar labores extraordinarias, que por su naturaleza sean temporales y no correspondan a las actividades normales de la Universidad;
- b) Los contratados para realizar una obra determinada y específica, que no tenga carácter permanente en la Universidad, y

- c) Los contratados como sustitutos para desempeñar una actividad necesaria y permanente por tiempo fijo, para suplir a un trabajador de base con permiso o licencia.

Cláusula 47.- Los nombramientos de los trabajadores y las trabajadoras de la Universidad deberán contener: el nombre completo del trabajador, puesto, actividad, horario, lugar de trabajo, salario y el carácter del nombramiento: de confianza, de base o eventual.

Cláusula 48.- Los nombramientos del personal que de acuerdo a la cláusula de admisión proporciona el Sindicato, serán autorizados por el Rector a través de la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad; y en su caso, por el director de la Facultad de Medicina, a través de la Dirección de Recursos Humanos del Hospital Universitario “Dr. José Eleuterio González”, en los casos del personal de dicha Institución.

Cláusula 49.- Ambas partes convienen en que no se expedirá nombramiento por más de una categoría, ni podrá laborar en más de una el personal técnico, administrativo y de intendencia.

En el caso de los trabajadores y las trabajadoras académicos que desempeñen además funciones administrativas, siempre y cuando ambas categorías sean de base, la relación laboral con la Universidad se entenderá como una sola para todos los efectos; lo anterior siempre y cuando ambas categorías sean de base (no de confianza en aplicación de la cláusula 44 del presente contrato) y se haya aportado en ambas al fondo de jubilaciones y pensiones; igualmente la relación con la Universidad se entenderá como una sola, cuando por alguna circunstancia los trabajadores y las trabajadoras docentes o administrativos laboren en dos o más de sus dependencias.

Cláusula 50.- La Universidad se obliga a tener asentado en el expediente de cada trabajador, el puesto, ocupación y los cambios que ocurran, a inscribirlos en clave en el documento de pago conforme a la codificación correspondiente y a expedir constancia del mismo cuando el trabajador lo requiera.

Cláusula 51.- En ningún caso, el cambio de funcionario, director o jefe de Departamento, Centro, Facultad, Escuela, Dependencia o Instituto de la Universidad, afectará a los trabajadores y las trabajadoras de base o eventuales, ni modificará las relaciones y condiciones generales de trabajo establecidas en este Contrato.

Cláusula 52.- Las Partes, tomando en cuenta la clasificación por actividades y la antigüedad de los trabajadores y las trabajadoras, han formulado un Tabulador General de Puestos y Salarios que forma parte de este Contrato Colectivo.

El Tabulador establece una diferencia salarial del 2.33% por año de antigüedad en cada actividad, de manera que, quien haya cumplido treinta años de servicio recibirá el doble del salario que perciba un trabajador de nuevo ingreso en su misma actividad; en la inteligencia de que dicho porcentaje dejará de aplicarse a todo aquel trabajador que en su antigüedad de servicio rebase los treinta años; éste criterio no modifica los términos de la cláusula 153 del presente Contrato.

Ambas partes, a través de la Comisión Mixta de Tabulador General de Puestos y Salarios continuarán revisando y resolviendo los casos que se presenten sobre nivelaciones salariales, y la Universidad se obliga a destinar una cantidad suficiente de la nómina anual para cubrir las nivelaciones y los porcentajes de antigüedad.

CAPÍTULO V

DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS ACADÉMICOS

Cláusula 53.- Son trabajadores académicos quienes ejercen y realizan actividades de docencia, investigación, difusión y extensión del conocimiento y la cultura, así como los que realizan sistemática y específicamente actividades académicas de naturaleza técnica o auxiliares relacionadas con las actividades anteriores.

Cláusula 54.- Tienen aplicación en las relaciones laborales de la Universidad y sus trabajadores académicos, las normas generales del presente Contrato.

Cláusula 55.- La relación laboral de la Universidad con sus trabajadores académicos es por tiempo indeterminado, excepto en los casos de sustituciones por licencia, incapacidad, becas, permisos o tareas eventuales, así como también cuando se trate de profesores invitados y afiliados, conforme a lo que a este respecto establecen el Estatuto General y el Reglamento del Personal Académico.

Cláusula 56.- Los nombramientos del personal académico se regirán por las disposiciones del Reglamento del Personal Académico.

Cláusula 57.- Las jornadas del personal académico, pueden ser de tiempo completo, de medio tiempo y por horas, sin que excedan de los máximos legales.

Los trabajadores y las trabajadoras académicos de tiempo completo y medio tiempo, tendrán jornada continua en sus respectivas horas diarias de labores; sin embargo, en el primero de los casos, los profesores

podrán tener jornada discontinua, de común acuerdo entre Las Partes y con el consentimiento del trabajador. En todos los casos se procurará no afectar los horarios de los Maestros por Horas o Profesores de Asignatura.

Cláusula 58.- Las horas que el personal académico, de tiempo completo y medio tiempo, trabajan en la Facultad o Escuela de su adscripción impartiendo cátedra o dedicados a la investigación, asesoría académica o a labores administrativas, son las que, a ese respecto establece el Reglamento del Personal Académico.

Cláusula 59.- No se contará como tiempo extraordinario el destinado por los trabajadores y las trabajadoras docentes a la preparación y desahogo de exámenes mensuales, trimestrales, semestrales, anuales, ordinarios, extraordinarios o profesionales.

Cláusula 60.- El control de asistencia del personal docente e investigador, podrá llevarse de manera diversa al que se utiliza para los trabajadores y las trabajadoras no académicos.

Cláusula 61.- Los sueldos de los trabajadores y las trabajadoras académicos son los que de acuerdo a su actividad, antigüedad y créditos académicos se establecen en el Tabulador General de Puestos y Salarios. Para el personal de nuevo ingreso por horas el mínimo inicial será el que se establece en los Tabuladores 17 y 18 los cuales forman parte integrante del presente Contrato con vigencia a partir del 1o. de enero del presente año, en la hora semana mes; este mínimo se incrementará en el mismo porcentaje en que sean aumentados los salarios. Ningún maestro por horas recibirá pago inferior al pactado en esta Cláusula.

Cláusula 62.- El personal docente y de investigación disfrutará de sus periodos de vacaciones, dentro de los lapsos que señale el Calendario Escolar aprobado por el H. Consejo Universitario.

Cláusula 63.- Las licencias sin goce de sueldo que solicite el personal académico, se sujetarán a las disposiciones relativas del Reglamento del Personal Académico.

Cláusula 64.- La Universidad se obliga a dar preferencia al personal docente e investigador que ya labora en la Institución, para ocupar vacantes, sin más requisitos que los establecidos en el Reglamento del Personal Académico.

Cláusula 65.- Las Partes convienen en que los profesores de asignatura, que por su antigüedad o número de horas clase que imparten, puedan ser considerados candidatos a reconocimiento de tiempo completo o medio tiempo, se sujeten a lo dispuesto por el Reglamento del Personal Académico y el Reglamento de Exámenes de Oposición. Tendrán derecho preferente a la promoción, los profesores que, por su antigüedad, capacidad, grado académico y cumplimiento, se hagan acreedores al ascenso.

Cláusula 66.- Los profesores que hubieren obtenido un título o grado académico, con posterioridad a la fecha en que la Universidad otorgó aumentos por este concepto al personal docente y no hayan recibido incremento salarial por estudios realizados, una vez que acrediten esta situación ante la Comisión Mixta de Escalafón, recibirán los aumentos correspondientes, que serán, las cantidades originalmente convenidas para cada caso, con los sucesivos incrementos salariales.

Cláusula 67.- Al personal docente que cumpla veinticinco años de servicio en la Universidad, se le disminuirá su carga académica en los términos que establezca el Reglamento Académico aprobado por el H. Consejo Universitario, debiendo dedicar el tiempo en que ésta sea disminuida a las labores de consultoría. Todos los casos se resolverán a solicitud del interesado, por conducto del Sindicato.

Cláusula 68.- Cuando un trabajador académico, con antigüedad mínima de cinco años en la categoría de profesor de tiempo completo sea aceptado por otra Universidad como estudiante o investigador y no reciba retribución salarial por dicha actividad, La Universidad, previo convenio, le pagará íntegros sus salarios en calidad de Año Sabático. Al término del año, la Universidad se obliga a recibir al docente en su misma categoría y con el salario que le corresponda, sin pérdida de sus derechos de antigüedad.

Cláusula 69.- La Universidad otorga becas de intercambio con otras Universidades, para mejorar la preparación académica y científica del personal académico de tiempo completo con cinco o más años de servicio. Este derecho se hace extensivo al personal docente por horas con la misma antigüedad y relación académica de treinta o más horas semana mes.

Cláusula 70.- Al personal docente de tiempo completo que se incorpore a los posgrados de excelencia establecidos por CONACYT, además de la beca que otorga dicha Institución, recibirán su salario como profesor de tiempo completo, conservarán sus derechos de antigüedad y recibirán una beca adicional de acuerdo con las

características particulares de cada posgrado, conforme a lo que establece la Cláusula 71.

Las becas de estudios de posgrado para el personal académico, se otorgarán previa decisión del H. Consejo Universitario.

Al término de sus estudios, el trabajador académico se reintegrará a sus labores sin pérdida de sus derechos de antigüedad, salario y categoría.

Cláusula 71.- La Universidad se compromete a presentar ante el H. Consejo Universitario, un proyecto de reglamento que establezca los procedimientos y requisitos necesarios, para que el personal académico reciba apoyos y tenga facilidades para realizar estudios de posgrado de especialización o cursos de pedagogía, actualización de conocimientos y superación académica. Las promociones podrán hacerse por las autoridades académicas de La Universidad y por El Sindicato.

Cláusula 72.- Cuando un trabajador se dedique a trabajos de investigación, la propiedad del trabajo y el derecho a la explotación del mismo corresponderán a La Universidad, pero el investigador recibirá una compensación complementaria que será fijada de común acuerdo, conforme a lo previsto en el artículo 163, de la Ley Federal del Trabajo

Cláusula 73.- Cuando por eventualidades en la Universidad, hubiere reducción o modificación en la actividad académica, ésta sólo afectará al personal docente por horas, respetando invariablemente los derechos de antigüedad, capacidad y dedicación del personal académico, conforme lo ordena el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo; obligándose La Universidad a comunicar al Sindicato el incremento o decremento de alumnos oficialmente inscritos, para que Las Partes revisen los movimientos que afecten la actividad laboral.

El personal docente que hubiere sido afectado con reducción de horas clase en un curso o semestre, será considerado con derecho preferente cuando haya incremento de alumnos en las asignaturas de su especialidad.

Cláusula 74.- La Universidad se obliga a seguir y respetar el procedimiento establecido por la Ley Orgánica, El Estatuto General y el Reglamento del Personal Académico, en los casos de remoción del personal académico. La rescisión de la relación laboral será siempre por alguna de las causales enumeradas en el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo; el aviso por escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión deberá ser firmado por el Titular de la Oficina de la Abogacía General, o en su defecto por su director de Relaciones Laborales de la Oficina de la Abogacía General o por el representante legal en asuntos judiciales y laborales de la Universidad.

Cláusula 75.- La Universidad acepta como enfermedad profesional del sector docente, las enfermedades de la garganta, previo dictamen que al respecto extiendan los facultativos del Departamento de los Servicios Médicos de la Universidad.

CAPÍTULO VI

SALARIOS Y PRESTACIONES

Cláusula 76.- La Universidad incrementa en un **4%** (cuatro por ciento) el salario de todos sus trabajadores. Dicho porcentaje se les dará con efecto retroactivo para su pago a partir del primero de Enero del presente año. Este aumento repercutirá de manera general en el Tabulador General de Puestos y Salarios vigente al 31 de diciembre de 2023.

Los sueldos de los trabajadores y las trabajadoras de La Universidad, son los que, de acuerdo a sus funciones, categorías y antigüedad se establecen en el Tabulador General de Puestos y Salarios.

Los salarios tabulados serán incrementados conforme a las recomendaciones o acuerdos que durante la vigencia del presente Contrato dicten las Autoridades del Trabajo.

La Universidad se compromete a que en ningún caso y bajo ninguna circunstancia los salarios de los trabajadores serán inferiores al mínimo general o profesional fijado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

Cláusula 77.- Ambas Partes convienen en que los incrementos salariales generales y prestaciones, solamente se otorgarán a los trabajadores y las trabajadoras que hayan cumplido treinta días o más de laborar en la Universidad.

Cláusula 78.- La Universidad se compromete a pagar los salarios de los trabajadores en los lugares de su adscripción, dos días hábiles antes de cada quincena, en la inteligencia de que el pago se llevará a cabo bajo el sistema electrónico.

Los trabajadores y las trabajadoras, al recibir su salario, deberán firmar el recibo de nómina correspondiente, que se elabora en la Dirección de Recursos Humanos y Nóminas de la Universidad, único documento válido para todos los efectos legales de salarios y prestaciones contractuales.

Cualquier otro comprobante no obliga a la Universidad.

En caso de los trabajadores y las trabajadoras jubilados o pensionados, la firma del recibo de nómina será cada trimestre, que incluye 6 quincenas anteriores.

Cláusula 79.- Las Partes convienen en que se hagan deducciones del salario de los trabajadores y las trabajadoras por las inasistencias o retardos injustificados, de acuerdo con el Reglamento Interior de Trabajo. Todo problema que surja con motivo de estas deducciones será resuelto por la Comisión Mixta Disciplinaria.

Cláusula 80.- La Universidad no podrá otorgar unilateralmente aumentos salariales o prestaciones fuera del Contrato Colectivo de Trabajo, en los empleos de base o eventuales.

Cláusula 81.- Para que no sea violado el principio de “Igualdad Salarial”, se conviene que no existan más diferencias salariales que las derivadas de la antigüedad, créditos académicos e importancia o grado de la actividad administrativa o académica del trabajador.

Así mismo tratándose de emergencia sanitaria o como llegue a denominarse por causa de fuerza mayor en las que se ponga en riesgo la salud de los trabajadores de la Universidad Autónoma de Nuevo León, en dichos casos, se convocará un Comité o Consejo, para efecto de analizar y establecer acciones extraordinarias para atender dicha emergencia, todas las medidas establecidas deberán aplicarse con estricto respeto a los derechos humanos de todas las personas respetando en todo momento los salarios y prestaciones para que no sea violado el principio de “Igualdad Salarial”.

Cláusula 82.- La Universidad otorgará a sus trabajadores dos meses de salario más 0.80 de un día, por concepto de aguinaldo anual, el que se entregará dentro de los primeros diez días del mes de diciembre de cada año, a más tardar el día anterior al que inicie el periodo de

vacaciones de invierno. El aguinaldo se pagará íntegro y conforme al último salario devengado en el mes de diciembre en aquellas categorías que se hubiesen laborado, en forma ininterrumpida durante el año; por lo que respecta a las categorías nuevas o incremento de horas que se adquieran durante la vigencia del presente Contrato, el aguinaldo se pagará en forma proporcional al tiempo laborado; así mismo, cuando hubieren solicitado licencia sin goce de sueldo o tengan menos de un año de servicio, se les pagará proporcionalmente.

El monto del aguinaldo no se afectará por permisos económicos con goce de sueldo, ni licencia o incapacidad por enfermedad o maternidad.

Cláusula 83.- La Universidad otorgará a todos sus trabajadores un subsidio para despensa por la cantidad de **\$1,650.00** (UN MIL SEISCIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.) mensuales, conforme a las bases establecidas en el Reglamento de Despensa para los trabajadores y las trabajadoras de la Universidad Autónoma de Nuevo León, que forma parte de este Contrato; este incremento se dará con efecto retroactivo para su pago a partir del primero de enero del presente año. La Universidad otorgará, en las mismas condiciones, un bono adicional con el aguinaldo.

El subsidio de bono de despensa se depositará mensualmente a través de una tarjeta electrónica.

Cláusula 83 bis.- Las Partes se comprometen a constituir un fondo revolvente de \$500,000.00 (QUINIENTOS MIL PESOS 00/100 M.N.) con la finalidad de poner en práctica el programa de entrega de canasta básica para los trabajadores y las trabajadoras sindicalizados que lo soliciten y cumplan los requisitos que para el efecto se señalen por el Sindicato de Trabajadores de la UANL.

Cláusula 84.- La Universidad se compromete a mantener vigente el convenio que tiene celebrado con el Fideicomiso Fondo Nacional para el Consumo de los trabajadores y las trabajadoras denominado FONACOT, a fin de que los trabajadores y las trabajadoras universitarios sigan contando con los beneficios que otorga dicho organismo.

Cláusula 85.- Al Fondo de Ahorro y Préstamo administrado por el STUANL, La Universidad aportará por única vez, la cantidad de \$500.00 por cada trabajador de base que ingrese a esta caja de ahorro.

Cláusula 86.- La Universidad se obliga a entregar mensualmente a todo el personal de los sectores: técnico, administrativo, de intendencia, enfermería, personal profesional no docente y a aquellos que actualmente lo reciben, un Bono de Seguridad Familiar por la cantidad de **\$700.00** (SETECIENTOS PESOS 00/100 M.N.) mensuales en efectivo y neto y un bono adicional de **\$700.00** (SETECIENTOS PESOS 00/100 M. N.), en las mismas condiciones, con el aguinaldo.

Esta prestación es trascendente a los trabajadores y las trabajadoras jubilados de los sectores mencionados.

Cláusula 87.- La Universidad se obliga a proporcionar anualmente ropa especial y uniformes de trabajo al personal de los siguientes sectores:

- a) Enfermeras, en todas sus categorías, cuatro uniformes incluyendo cofia, dos por semestre; dos bonos anuales de **\$1,300.00** (UN MIL TRESCIENTOS PESOS 00/100 M.N.) cada uno para ayuda en la compra de calzado y un suéter en la temporada de invierno;

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2023

- b) Administrativo, dos uniformes por temporada, de verano e invierno;
- c) Al personal de los sectores: técnico y de intendencia, cuatro uniformes, dos por temporada y dos bonos anuales de **\$1,300.00** (UN MIL TRESCIENTOS PESOS 00/100 M.N.) cada uno para ayuda en la compra de calzado;
- d) Al personal de trabajo social, laboratorista, auxiliares de clínica y educadoras de guardería, cuatro uniformes, dos por temporada;
- e) A los integrantes de la Orquesta Sinfónica se les otorgará un frac y un traje formal para las representaciones;
- f) A los vigilantes, cuando su trabajo los obligue a permanecer fuera de los edificios, además de los uniformes que corresponden a su sector, un abrigo en la temporada de invierno y dos bonos anuales de **\$1,300.00** (UN MIL TRESCIENTOS PESOS 00/100 M.N.) cada uno para ayuda en la compra de calzado;
- g) Al personal del Hospital Universitario, auxiliares de laboratorio de clínica, personal docente de la Facultad de Enfermería con trabajo en laboratorio y al personal profesional que tenga contacto con pacientes, dos batas al año;
- h) A los bibliotecarios, dos chaquetines al año;
- i) A los instructores, coordinadores y entrenadores de educación física, un uniforme adecuado para su actividad, por semestre;
- j) Como parte del equipo de trabajo, se proporcionará a los trabajadores y las trabajadoras que tengan una labor a la intemperie, botas de hule e impermeables, y
- k) Al personal de intendencia una chamarra térmica y aislante.

La Universidad buscará la manera de mejorar la calidad de los uniformes de trabajo, conforme a las recomendaciones que al efecto haga la Comisión Mixta de Uniformes y Equipo de Trabajo.

Cláusula 88.- La Universidad entregará a más tardar, el día primero de marzo, los uniformes de verano y el día primero de noviembre, los uniformes de invierno. En estas mismas fechas se entregarán los bonos para ayuda en la compra de calzado, al personal que le corresponda. Ambas Partes establecen que es obligatorio para el personal que recibe uniformes, el uso de los mismos en el desempeño de sus labores.

Cláusula 89.- La Universidad se obliga a dar servicio de lavado de la ropa clínica que utiliza el personal del Hospital Universitario y se compromete además a dar el mantenimiento adecuado y necesario al vestidor, para que cumpla su objetivo.

Cláusula 90.- La Universidad otorgará mensualmente un bono para la adquisición de libros y otro adicional en el mes de diciembre, a los trabajadores y las trabajadoras siguientes:

- a) A los maestros, investigadores y orientadores de tiempo completo, y maestros por horas que impartan treinta o más horas clase a la semana, un bono por la cantidad de **\$400.00** (CUATROCIENTOS PESOS 00/100 M.N.);
- b) A los maestros e investigadores de medio tiempo y maestros por horas que impartan de catorce a veintinueve horas clase a la semana, un bono de **\$300.00** (TRESCIENTOS PESOS 00/100 M.N.), y
- c) Para los facultativos del Departamento Médico, el importe del bono será de acuerdo al tiempo que semanalmente laboren, en relación con los maestros.

Los maestros por horas que no tienen derecho a bono de libros, recibirán gratuitamente a través de la Dirección de Escuelas y Facultades, libros de texto de la cátedra que impartan, cada vez que éstos sean cambiados o modificados substancialmente.

Este incremento se otorgará con efecto retroactivo a partir del primero de enero del presente año.

El bono de libros se depositará mensualmente a través de una tarjeta electrónica.

Cláusula 91.- Los bonos de libros serán válidos en la Librería Universitaria para la compra de libros y materiales de apoyo a la docencia.

Cláusula 92.- La Universidad se obliga a establecer un sistema que le permita incrementar la cantidad y variedad de obras en la Librería Universitaria, para satisfacer la demanda de libros científicos y de texto.

Cláusula 93.- A solicitud del Sindicato, la Universidad otorgará becas por cuotas escolares en todas las dependencias, a sus trabajadores de base y a los hijos de éstos. Las becas se otorgarán conforme a los procedimientos fijados; al personal docente por horas, se concederán de acuerdo al estudio socioeconómico que realice el Departamento de Becas de la Universidad.

Con las mismas condiciones, la Universidad eximirá del pago de cuotas internas a los trabajadores y las trabajadoras de la Institución que realicen estudios en sus dependencias y condonará el 100% del pago de los derechos de titulación en los diferentes grados; asimismo, condonará el 100% del mismo concepto para los hijos de los trabajadores y las trabajadoras de esta Institución, exceptuando respecto a la cuota interna de las escuelas y facultades, en ambos casos estudios de posgrado, que

serán a criterio del Director y de acuerdo a las posibilidades de cada Escuela o Facultad.

En cuanto a la beca de cuotas internas para los hijos de los trabajadores y las trabajadoras, como ya se señaló a excepción de estudios de posgrado, que serán a criterio del Director y de acuerdo a las posibilidades de cada Escuela o Facultad. La Universidad se compromete a eximir al 100% de este pago en todas sus dependencias; asimismo, para sustanciar el apoyo de la cuota interna para los hijos de los trabajadores y las trabajadoras, la Universidad apoyará con el material didáctico que éstos requieran.

Cláusula 94.- La Universidad sufragará la adquisición de todos los libros de texto que, conforme a los programas de estudio requieran los trabajadores y las trabajadoras de la Institución que realicen estudios en sus dependencias.

Así mismo, la Universidad les proporcionará el material didáctico que en forma de folletos o unidades se utilice como texto en algunas dependencias de la Institución, simplificará los trámites y sufragará su costo a las escuelas que los editan.

Toda solicitud deberá hacerse por conducto del Sindicato y ser aprobada por la Rectoría, quien, a través del Departamento correspondiente, hará efectiva dicha prestación.

Cláusula 95.- Los trabajadores y las trabajadoras de los sectores administrativo, personal profesional no docente, técnico, de intendencia y enfermería, que no hubieren faltado injustificadamente a sus labores durante un año, recibirán un premio en efectivo de siete días de salario; quienes hubieren tenido una falta, recibirán dos días de salario, y los que hubieren incurrido en dos faltas de asistencia, recibirán un día de

salario; para tal efecto deberán ampararse con los controles de puntualidad y asistencia que la dependencia lleve. Quienes tuvieren tres o más faltas no recibirán este premio.

Cláusula 96.- La Universidad incluye un premio de \$500.00 (QUINIENTOS PESOS 00/100 M.N.) anuales, que entregará a los trabajadores y las trabajadoras no docentes que marquen su control de asistencia como comprobación de su asiduidad en el trabajo.

Cláusula 97.- La Universidad está de acuerdo en otorgar un bono de \$2,750.00 (DOS MIL SETECIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.), mensuales, por cada hijo a todas aquellas madres trabajadoras universitarias que tengan hijos mayores de 45 días de nacidos y menores de 5 años de edad, esto con la finalidad de apoyar la prestación de guardería. Este beneficio se dará de conformidad con los lineamientos que establece el Reglamento que para el efecto redacten Las Partes.

Cláusula 97Bis.- La Universidad por medio de la Comisión Mixta de Entorno Laboral favorable, evaluará los casos de hijos de madres trabajadoras universitarias que cuenten con un dictamen de Servicios Médicos de la UANL que indique la existencia de alguna discapacidad, la ampliación de un bono de guardería hasta los 10- diez años de edad.

Cláusula 98.- La Universidad se compromete en este año a construir y acondicionar los comedores que así lo requieran, para que los trabajadores y las trabajadoras ingieran sus alimentos, en las dependencias en que sean necesarios, a juicio de la Comisión Mixta de Pensiones, Jubilaciones y Prestaciones Complementarias.

Cláusula 99.- La Universidad mantendrá, durante la vigencia del presente Contrato, el fondo revolvente de \$12;000,000.00 (DOCE MILLONES DE PESOS 00/100 M.N.), con el cual se constituyó un Fideicomiso de Créditos directos a los trabajadores y las trabajadoras hasta por \$8,000.00 (OCHO MIL PESOS 00/100 M.N.) por persona y con un plazo máximo de cinco años, para la construcción, ampliación, reparación, acondicionamiento o modificación de vivienda, así como también para liberación de gravámenes hipotecarios. Toda solicitud se hará por conducto del Sindicato. La administración de este Fideicomiso será supervisada por una Comisión Mixta y la aplicación de los créditos quedará sujeta al Reglamento redactado por Las Partes.

Cláusula 99Bis.- Debido a los requisitos legales exigidos por las Autoridades Federales, no se podrá disponer de los recursos del Fondo de Pensiones y Jubilaciones para préstamos personales, por lo cual se constituirá un Fondo Revolvente de \$20;000,000.00 (VEINTE MILLONES DE PESOS 00/100 M.N.) para la asignación de préstamos a fin de apoyar a los trabajadores y las trabajadoras en su problemática económica, lo anterior previo a la elaboración por parte del STUANL, del Reglamento respectivo para el otorgamiento de préstamos y su recuperación.

Cláusula 100.- La Universidad se compromete a gestionar ante las instituciones correspondientes, préstamos a bajo interés y a largo plazo, así como créditos blandos y financiamiento, para que los trabajadores y las trabajadoras que carecen de casa-habitación, puedan adquirirla o compren terreno para la edificación de su vivienda. La solicitud para el crédito o financiamiento se hará por conducto del Sindicato, conforme al Reglamento respectivo.

Cláusula 101.- La Universidad se compromete a pagar a los trabajadores y las trabajadoras hasta cinco días de salario al año, como ajuste de calendario y seis días si el año es bisiesto, en la inteligencia de que el pago se efectuará por año completo laborado y al concluir éste, es decir, en la segunda quincena del mes de diciembre del año que corresponda.

El pago de los cinco o seis días de salario al año como ajuste de calendario, también le será otorgado a los trabajadores y las trabajadoras jubilados y pensionados.

Cláusula 101Bis.- La Universidad se compromete a pagar hasta tres días de salario adicionales, cuando respectivamente uno, dos o tres días de descanso obligatorio coincidan con sábados, domingos o periodos vacacionales contemplados en el Calendario Oficial de labores de la UANL, en la inteligencia de que éstos se pagarán en la primera quincena de diciembre del año que corresponda.

La Universidad otorgará anualmente a sus trabajadores en activo y jubilados un día de salario tabulado, por concepto de zona de vida cara, pagadero en la segunda quincena de junio.

Cláusula 102.- La Universidad se obliga a seguir coadyuvando con el Sindicato para que los trabajadores y las trabajadoras universitarios de escasos recursos y que más lo requieran, sean incluidos en el presente año, en los programas de vivienda de interés social que llevan a cabo los Gobiernos Federal y Estatal.

Independientemente de lo anterior, Las Partes se comprometen a elaborar, durante la vigencia del presente Contrato, un programa propio que permita la adquisición de viviendas para los trabajadores y las trabajadoras que no tienen casa.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2023

Cláusula 103.- La Universidad se compromete a entregar anualmente al Sindicato, para el fomento de actividades deportivas, culturales, artísticas y recreativas los siguientes apoyos económicos:

- a) Al 1° de marzo, la cantidad de **\$2;600,000.00** (DOS MILLONES SEISCIENTOS MIL PESOS 00/100 M.N.), para actividades deportivas de los trabajadores y las trabajadoras universitarios;
- b) Al 31 de julio, la cantidad de **\$21;500,000.00** (VEINTIUN MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS 00/100 M.N.), que emplearán en la compra de útiles escolares para los hijos de los trabajadores y las trabajadoras;
- c) La cantidad de **\$16;700,000.00** (DIECISEIS MILLONES SETECIENTOS MIL PESOS 00/100 M.N.), que se destinarán a la adquisición de juguetes para los hijos de los trabajadores y las trabajadoras en dos partidas de \$8;175,000.00 (OCHO MILLONES CIENTO SETENTA Y CINCO MIL PESOS 00/100 M.N.), cada una, el treinta y uno de octubre y el treinta de noviembre, respectivamente, y
- d) La Universidad entregará la cantidad de **\$1;300,000.00** (UN MILLÓN TRESCIENTOS MIL PESOS 00/100 M.N.), para desarrollar el Programa de actividades culturales y artísticas para los hijos de los trabajadores y las trabajadoras.

El Sindicato por su parte, se compromete a informar al Departamento de Contraloría de la Universidad, sobre la utilización de estos recursos, en un plazo no mayor de treinta días a partir de su erogación.

Cláusula 104.- Durante la vigencia del presente Contrato, la Universidad mantendrá las siguientes mejoras en la Villa Campestre:

- a) Salón de festejos con las características acordadas;
- b) Canchas de tenis, con adaptación a voleibol y básquetbol, y
- c) Señalamiento vial adecuado para la localización y ubicación de la Villa Campestre.

Ambas Partes elaborarán un programa de labores, a fin de que este lugar de recreo esté en condiciones de prestar un mejor servicio.

Cláusula 105.- La Universidad se obliga a dar el mantenimiento que requieran las albercas, los equipos de bombeo, las construcciones y edificaciones, y en general, a todas las instalaciones de la Villa Campestre, así como a la unidad de transporte que se utiliza para el traslado de los trabajadores y las trabajadoras y sus familiares a ese centro de recreo.

Cláusula 106.- La Universidad se obliga a entregar a los deudos de los trabajadores que fallezcan, una cantidad igual al total de la que, en cada caso, aporten los trabajadores y las trabajadoras sindicalizados por concepto de Fondo de Auxilio.

El pago lo hará a los herederos designados por el trabajador en el Pliego Testamentario que obra en los archivos de la Secretaría de Previsión Social del Sindicato, en un plazo no mayor de treinta días a la fecha en que la Organización Sindical haga entrega del Seguro Mutual o Fondo de Auxilio. La cantidad anterior es independiente del importe que corresponde a la prima de antigüedad, conforme a lo previsto por el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

Así mismo, la Universidad se obliga a pagar a los deudos de los trabajadores y las trabajadoras fallecidos el equivalente a tres meses de sueldo, por concepto de salario de marcha.

Cláusula 107.- La Universidad, con la intervención del Sindicato entregará inmediatamente a los deudos de los trabajadores y las trabajadoras que fallezcan, la cantidad de **\$18,500.00** (DIECIOCHO MIL QUINIENTOS PESOS 00/100 M.N.), para gastos de funeral.

Cláusula 108.- La Universidad, con la intervención del Sindicato entregará al trabajador la cantidad de **\$8,750.00** (OCHO MIL SETECIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.), cuando fallezca el cónyuge, la concubina o alguno de sus hijos menores de edad o incapacitados, como Ayuda para los Gastos de Funeral.

Cláusula 109.- La Universidad contratará un seguro de vida por accidente por la cantidad de \$10,000.00 (DIEZ MIL PESOS 00/100 M.N.), para cada uno de sus choferes y un seguro completo de cobertura amplia para los vehículos que tripulen, ambos sin costo alguno para ellos, en la inteligencia de que el seguro de vida sólo cubrirá el tiempo que los trabajadores y las trabajadoras ocupen en sus labores. El monto del seguro de vida se entregará a los beneficiarios, independientemente de las demás prestaciones a que tienen derecho.

Cláusula 110.- La Universidad pagará íntegramente sus salarios a los trabajadores que con motivo del desempeño de su trabajo sufran la pérdida de la libertad, obligándose además a proporcionar defensa legal gratuita.

Cláusula 111.- La Universidad sufragará los gastos de transportación y viáticos cuando el trabajador se vea obligado, a consecuencia de sus labores, a trasladarse a un lugar fuera de su adscripción.

Cláusula 112.- La Universidad otorgará anualmente dos días de salario tabulado al personal del sector de enfermería de todas sus dependencias, en la primera quincena de mayo de cada año, y se declara “Día de la Enfermera”, el día doce de mayo.

Esta prestación se hace extensiva al personal jubilado, con esa categoría.

La Universidad se compromete a hacer las gestiones que se requieran para que los trabajadores y las trabajadoras estudiantes de Enfermería puedan realizar su servicio social en el Hospital Universitario.

Cláusula 113.- Para efecto de la antigüedad del trabajador, la Universidad computará de manera acumulativa, la suma de los años trabajados, en caso de reingreso, siempre y cuando no haya mediado indemnización al ocurrir interrupción en la relación laboral.

Cláusula 114.- La Universidad entregará, en los casos de retiro voluntario de cualquier trabajador que haya cumplido un mínimo de un año de servicios, el equivalente al salario de doce días por año laborado, por concepto de prima de antigüedad, el salario para el pago de éste concepto estará topado al doble del salario mínimo, que se entregará a los trabajadores y las trabajadoras o a sus beneficiarios esto último en caso de fallecimiento o incapacidad declarada para recibirlo, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

Cláusula 115.- La Universidad hará gestiones para que los trabajadores y las trabajadoras sean sujetos de crédito, obtengan

financiamiento bancario para la adquisición de casa-habitación o automóvil. Los gastos correspondientes serán por cuenta del solicitante.

Cláusula 116.- Las Partes convienen en que continúe operando el Fondo Revolvente de \$12,000.00 (DOCE MIL PESOS 00/100 M.N.), para préstamos personales mediante financiamiento bancario, los que se otorgarán de acuerdo con las bases fijadas en el Reglamento respectivo.

Cláusula 117.- La Universidad entrega al Sindicato la cantidad de \$500,000.00 (QUINIENTOS MIL PESOS 00/100 M.N.), para completar la suma de \$5;000,000.00 (CINCO MILLONES DE PESOS 00/100 M.N.) y conforme a sus Estatutos y Reglamentos, pueda otorgar préstamos directos a sus afiliados.

Cláusula 118.- La Universidad entregará un fondo de **\$1;800,000.00** (UN MILLÓN OCHOCIENTOS MIL PESOS 00/100 M.N.) anuales, para que el Sindicato apoye a las madres trabajadoras con una canasta básica por concepto de Maternidad.

CAPÍTULO VII

PERMISOS Y LICENCIAS

Cláusula 119.- La Universidad concederá anualmente a sus trabajadores, hasta dos permisos económicos por cuatro días hábiles cada uno y con goce de sueldo, cuando existan causas debidamente justificadas, conforme a lo previsto en el Reglamento Interior de Trabajo. Estos permisos no tienen carácter acumulativo y sólo podrán ser utilizados uno por semestre.

Cláusula 120.- Los permisos económicos se concederán por el jefe o director de la dependencia o unidad donde el trabajador preste sus

servicios, previo aviso y solicitud del Sindicato, siempre y cuando el número de trabajadores solicitantes no sea tal que perjudique la buena marcha de la dependencia. La solicitud y autorización deberá constar por escrito y enviarse copia a las Direcciones de Recursos Humanos de la Universidad Autónoma de Nuevo León y Hospital Universitario “Dr. José Eleuterio González”, en el caso de trabajadores que pertenezcan a esa dependencia.

Cláusula 121.- Los permisos económicos que se concedan no se contarán como faltas, no afectarán los días de vacaciones normales o los descansos por quinquenios a que tenga derecho el trabajador ni le perjudicarán en la percepción del premio que por no faltas otorga la Universidad a sus trabajadores administrativos, técnicos, de intendencia y enfermería.

Cláusula 122.- A los trabajadores y las trabajadoras que sean estudiantes de la Universidad, o de cursos especiales, se les concederá permiso para salir antes de que concluya la jornada, cuando tengan que presentar sus exámenes, previa justificación por escrito de los horarios correspondientes.

Cláusula 123.- La Universidad concederá permiso con disfrute de salario a los dirigentes sindicales, seccionales, delegados y miembros de comisiones por el tiempo que duren las asambleas o juntas especiales, generales, representativas o plenarias, o el necesario para la atención de su comisión.

En iguales condiciones, concederá permisos, a través de las direcciones o jefaturas de departamento, a los trabajadores y las trabajadoras sindicalizados, para la celebración de las juntas seccionales ordinarias, dentro de las horas de trabajo.

Cláusula 124.- La Universidad concederá permisos con disfrute de salarios a los presidentes de las secciones sindicales cuando surjan problemas en las dependencias correspondientes, procurando que no se perjudiquen las labores académicas, administrativas, de investigación o de asistencia que se realizan en la Institución.

Cláusula 125.- La Universidad concede cincuenta y dos licencias sindicales, con pago íntegro de salarios y prestaciones, durante el tiempo que permanezcan en sus funciones los representantes siguientes:

- a) Secretario General;
- b) Secretario de Conflictos;
- c) Secretario de Organización;
- d) Secretario de Previsión Social, y
- e) Los miembros del Comité Ejecutivo y Asesores que designe el Secretario General del propio Sindicato.

Cláusula 126.- Las Partes convienen en que toda licencia por enfermedad no profesional o accidente sufrido fuera de las horas y áreas de trabajo, requiere dictamen del Departamento de los Servicios Médicos de la Universidad, expedido en los términos de su Reglamento, sin el cual, las faltas que se registren serán injustificadas.

Cláusula 127.- Cuando los trabajadores y las trabajadoras universitarios tengan que desempeñar un cargo de elección popular en la Federación, Estado o Municipio, la Universidad les concederá licencia sin goce de sueldo. Si el trabajador no vuelve a sus labores dos meses después de que concluyan sus funciones, la Universidad dará por terminada la relación de trabajo.

Cláusula 128.- La Universidad concederá licencia sin goce de sueldo hasta por tres meses a los trabajadores y las trabajadoras no docentes que la requieran y tengan una antigüedad mínima de dos años; hasta por seis meses a quienes tengan tres o más años laborados y por más de seis meses, hasta un año, a los trabajadores y las trabajadoras con antigüedad mínima de cinco años. La solicitud se hará por escrito, por lo menos con cinco días de anticipación a través del Sindicato, dirigida a las Direcciones de Recursos Humanos de la Universidad y del Hospital Universitario “Dr. José Eleuterio González” en el caso de trabajadores que pertenezcan a esa dependencia y resolverá sobre su procedencia la Comisión Mixta de Pensiones, Jubilaciones, Compensaciones y Prestaciones Complementarias.

Cláusula 129.- Toda licencia o comisión en que el trabajador disfrute de sus salarios mantendrá vigentes los derechos de antigüedad y categoría.

CAPÍTULO VIII

SERVICIO MÉDICO

Cláusula 130.- La Universidad de conformidad con el reglamento de servicios médicos de la misma, se obliga a proporcionar al trabajador (a) en activo, al trabajador (a) pensionado (a), a la esposa, esposo, o concubina, concubino; y a los hijos del trabajador, hasta los 18 años y hasta los 25, si se encuentran estudiando en planteles del Sistema Educativo Nacional e indefinidamente si están inhabilitados para trabajar, la asistencia médica, quirúrgica, obstétrica y farmacéutica que éstos requieran, lo anterior en los términos del Reglamento de los Servicios Médicos de La Universidad.

Esta prestación se hace extensiva a los padres del trabajador siempre y cuando se demuestre fehacientemente que dependen económicamente de él, conforme a las bases que de común acuerdo establezcan La Universidad y El Sindicato.

Cuando un trabajador en activo o pensionado fallezca, La Universidad seguirá proporcionando los servicios médicos a la cónyuge o concubina y a sus hijos en los mismos términos arriba indicados.

Cláusula 131.- La Universidad se obliga a proporcionar atención médica profesional subrogada al trabajador y familiares que se mencionan en la cláusula anterior, con especialistas, cuando sea necesario, a juicio de los facultativos de los Servicios Médicos de La Universidad.

Cuando por falta de equipo adecuado o incapacidad física no sea posible atender a los trabajadores y las trabajadoras o a sus hijos dependientes, el servicio podrá subrogarse a centros hospitalarios y médicos particulares a costa de La Universidad.

La Universidad se obliga a contratar profesionistas en trabajo social, a fin de que la afiliación de los trabajadores y las trabajadoras a los Servicios Médicos sea resuelta en forma expedita.

Cláusula 132.- La Universidad se compromete a mejorar en atención y calidad los Servicios Médicos que se proporcionan en el Hospital Universitario a los trabajadores y las trabajadoras y familiares, a determinar una área exclusiva, como pensionistas, a establecer turno de los especialistas y en general, a procurar una mayor eficiencia hospitalaria.

A fin de ampliar la capacidad instalada, adicionalmente a las camas del área de pensionistas se ofrecen 17 camas nuevas en el segundo piso del

Hospital Universitario y 12 de obstetricia en el tercer piso de este y las 35 camas de pensionistas serán prioritarias para atención a los pensionados.

Además, en el 4º Piso del Edificio de Radiodiagnóstico del área del Hospital Universitario se contará con 28 habitaciones individuales, áreas de apoyo necesarias para facilitar la atención al paciente, así como 4 quirófanos, 2 camas de terapia intensiva y salas de espera.

La Unidad de Hemodiálisis será equipada con 50 máquinas y sillones, adicionales a los existentes, con todos sus accesorios.

Así también se harán las adecuaciones correspondientes con el fin de proporcionar 66 cajones de estacionamiento para los derechohabientes de los Servicios Médicos.

Con el propósito de evitar el aplazamiento de intervenciones quirúrgicas se ofrece reservar un quirófano en el quinto piso del Hospital Universitario y un quirófano en el área de ginecología y obstetricia para tococirugías exclusivas para pacientes derechohabientes del servicio médico.

Cláusula 132 Bis.- La Universidad se compromete a garantizar un espacio de atención hospitalaria en el área de psiquiatría para las personas trabajadoras y sus beneficiarios.

Cláusula 133.- La Universidad proporcionará servicio médico de emergencia a domicilio o en el local de la Clínica de Consulta General y de Especialidades y en el Hospital Universitario, las veinticuatro horas del día, a sus trabajadores y familiares.

La Universidad contará en el módulo de servicios médicos que se encuentra en ciudad universitaria, con servicio de ambulancia para el traslado de pacientes que por su estado crítico así lo requieran.

Así mismo La Universidad proporcionará en el módulo de servicios médicos ubicado en Linares, N. L., una ambulancia para el traslado de pacientes que por su estado crítico así lo requieran.

Así como una ambulancia para el traslado de pacientes que por su estado crítico así lo requieran en la Clínica de Servicios Médicos en el Campus de Ciencias de la Salud. La adquisición de las citadas ambulancias se realizará por la Universidad en el mes de marzo del presente año.

Además, se adquirirá un vehículo eléctrico para trasladar a aquellos pacientes que llegando a nuestro servicio de urgencias necesiten ser trasladados a los módulos de emergencia del Hospital Universitario “Dr. José Eleuterio González”, siendo supervisado por médicos de guardia.

Cláusula 133 Bis.- La Universidad se obliga a instalar una comisión mixta especial que evalúe y determine el otorgamiento de un bono mensual del 20% de su salario por concepto de riesgo hospitalario, al personal del Hospital Universitario que lo amerite.

Cláusula 134.- La Universidad contratará, con profesionistas locales, los servicios médicos, dentales y de laboratorio, en los lugares foráneos de trabajo.

A efecto de salvaguardar la salud y la integridad física de nuestros derechohabientes, cuando sea necesario por una situación de urgencia médica, se subrogará la atención médica fuera de nuestro Estado, pero dentro del territorio nacional, hasta en tanto sea posible el traslado del paciente en esta situación a nuestras instalaciones, para continuar con su atención.

La Comisión Mixta de Planeación, Estructuración y Vigilancia de los Servicios Médicos reglamentará la prestación relativa a la subrogación de asistencia médica por urgencia fuera del Estado de Nuevo León.

Cláusula 134 Bis.- La universidad se compromete a realizar sus mejores esfuerzos para celebrar convenios con instituciones que brinden el servicio de estancias geriátricas en beneficio de las personas trabajadoras que así lo requieran.

Cláusula 135- La Universidad proporcionará, en forma gratuita, los servicios dentales de reparación y reposición de piezas, así como los de cirugía odontológica no estética para los trabajadores y las trabajadoras. Estos servicios se prestarán en el local de la Clínica de Consulta General y de Especialidades o en el Hospital Universitario.

Dentro del servicio médico dental, se ofrecerán resinas, amalgamas, endodoncias, coronas, postes y prótesis removibles parciales o totales. Las prótesis de dientes centrales hasta premolares se realizarán de metal con porcelana por estética, las molares se realizarán al igual que las prótesis parciales removibles.

Cláusula 136.- De acuerdo a las sugerencias de la Comisión Mixta de Servicios Médicos y las demandas de la población derechohabiente, la Universidad creará un módulo especial para la consulta de otorrinolaringología, ampliará las instalaciones de rehabilitación oral, así como la Clínica de Crecimiento y Desarrollo.

Cláusula 137.- La Universidad se compromete a tener en existencia los medicamentos ya establecidos en el cuadro básico, a habilitar en la Clínica de los trabajadores y las trabajadoras un espacio con existencia suficiente del cuadro básico de medicamentos requeridos para la

atención de casos de urgencia; en caso de que el medicamento prescrito no se encontrare en existencia o no estuviere incluido en el cuadro básico, se otorgará una orden para que sea surtido en alguna farmacia de la localidad, sin costo para el trabajador, obligándose a celebrar los contratos que sean necesarios.

El cuadro básico de medicamentos para atender las necesidades de la población derechohabiente está formulado de acuerdo a la información con que cuenta la Clínica de Trabajadores, pero se revisa continuamente, para lo cual la Universidad considerará la información que pueda ser de utilidad en la determinación de dicho cuadro básico.

Cláusula 138.- La Universidad se obliga a proporcionar alimentación especial a los lactantes que por prescripción del pediatra responsable lo requieran.

Cláusula 139.- La Universidad, a través del Departamento de los Servicios Médicos, proporcionará a los trabajadores y las trabajadoras y a sus hijos menores de edad que dependan económicamente de ellos: apoyo para lentes, en este caso se subsidiará por el costo de éstos hasta la cantidad de \$1,400.00 M.N. mediante una orden a las ópticas con las que se tiene contrato, aparatos ortopédicos o auditivos, sin costo alguno, cuando lo requieran o sean necesarios, a juicio de los facultativos de dicho Departamento; igualmente proporcionará sustitutos o prótesis al trabajador que en el desempeño de sus funciones pierda algún ojo, oído, mama, extremidad superior o inferior.

Cláusula 140.- La Universidad se obliga a dar el mantenimiento necesario al edificio, instalaciones y equipo de la Clínica de Consulta General y de Especialidades, construido con aportaciones de los

trabajadores y las trabajadoras y de la Institución, para el Departamento de los Servicios Médicos de la Universidad.

Cláusula 141.- La Universidad se compromete a mejorar sustancialmente y en todos los órdenes, el servicio médico que presta a sus trabajadores y se obliga a aportar los medios económicos que se requieran para este fin y para el cumplimiento de los acuerdos o indicaciones de la Comisión Mixta de Planeación, Estructuración y Vigilancia de los Servicios Médicos.

En cumplimiento a lo anterior y debido al aumento en la expectativa de vida, así como la incidencia de enfermedades propias de la edad avanzada obligan a una atención profesional a quienes padecen enfermedades en conexión con la vejez, se hará una reestructuración de la plantilla de médicos para brindar una mayor atención y servicios de salud especializada a nuestros adultos mayores por médicos geriatras.

Cláusula 142.- La Universidad seguirá manteniendo los Centros de Primeros Auxilios en Ciudad Universitaria y en Unidad Mederos, que darán atención y servicio de emergencia a los trabajadores y las trabajadoras y estudiantes de la Institución.

Conscientes que la medicina preventiva es muy importante, ya que tiene como propósito el mejorar la salud de las personas para prevenir enfermedades, actualmente contamos con el Centro de Bienestar y Salud, el cual está conformado por un equipo multidisciplinario que incluye médicos, nutriólogos, psicólogos, licenciados en ciencias del ejercicio, instructores de yoga, entre otros.

Este Centro de Bienestar y Salud cuenta con la Clínica de Obesidad, Diabetes e Hipertensión, que actualmente conforman la triada de

padecimientos con causa directa de riesgo de muerte, además de ser las principales comorbilidades ante la pandemia del SARS-CoV-2 que enfrentamos.

Contamos también con la Clínica de Mama, que cuenta con especialistas en la materia, para detectar a tiempo patologías tanto benignas como malignas y otros padecimientos relacionados ya que cuenta con un mastógrafo de última generación.

Actualmente se encuentra en funcionamiento la Clínica de Ciudad Universitaria, la cual beneficiará a cerca de 5,000 empleados que laboran en este Campus más sus familias, ya que acercará la consulta de primer y segundo nivel a nuestros derechohabientes, contando con atención de pediatría, ginecología, medicina interna y cirugía, además de rayos X, toma de muestras y farmacia, entre otros servicios. Esta descentralización, sin duda, beneficiará la atención de los servicios médicos universitarios.

Así mismo la Universidad se compromete a hacer las gestiones necesarias para conseguir los recursos para desarrollar un proyecto de una nueva unidad médica en Linares, N.L. con el fin de iniciar dentro del primer semestre la construcción en terrenos de nuestra Universidad en el Polideportivo Linares.

CAPÍTULO IX

RIESGOS DE TRABAJO

Cláusula 143.- Riesgos de Trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores y las trabajadoras en ejercicio o con motivo del trabajo.

Cláusula 144.- Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste; inclusive los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquél.

Cláusula 145.- Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

Cláusula 146.- Todo trabajador que en el desempeño o con motivo de sus labores sufra alguna lesión o enfermedad, será atendido en los Servicios Médicos de la Universidad o el Hospital Universitario, de acuerdo con las normas establecidas en el Reglamento respectivo.

La Universidad se hará cargo de los gastos de traslado, medicamentos, hospitalización y honorarios profesionales, en los casos en que, en el desempeño de sus labores, le sobrevenga al trabajador un accidente o enfermedad fuera del centro de trabajo.

Cláusula 147.- Las Partes convienen en que el pago de las indemnizaciones derivadas de un riesgo de trabajo, accidente o enfermedad profesional se efectuará, previo dictamen que extienda el Departamento de los Servicios Médicos de la Universidad. Las indemnizaciones se pagarán en la forma y términos que establece la Ley Federal del Trabajo y conforme al Reglamento Respectivo.

Cláusula 148.- Los trabajadores y las trabajadoras que sufran accidentes o enfermedades de trabajo, tendrán derecho a licencia con disfrute de salario, por el tiempo que dure la incapacidad, previo dictamen del Departamento de los Servicios Médicos de la Universidad, expedido en los términos de su Reglamento, sin cuyo requisito las faltas que se registren serán injustificadas.

Cláusula 149.- Los trabajadores y las trabajadoras que sufran enfermedades distintas de las adquiridas con motivo o en ejecución de sus trabajos, tendrán licencia con goce de sueldo por el tiempo que, de acuerdo con la opinión de los facultativos del Departamento de los Servicios Médicos de la Universidad, sea necesario para reanudar el trabajo, el que no será mayor de un año y medio; transcurrido dicho plazo deberá expedirse el dictamen médico de invalidez que resulte. La licencia será revocada cuando el trabajador no se someta a los reconocimientos, exámenes y tratamientos que prescriban los facultativos del Departamento de los Servicios Médicos. La Comisión Mixta de Servicios Médicos tomará la decisión conforme a la Ley Federal del Trabajo y el Reglamento Interior de Trabajo.

Cláusula 150.- Las incapacidades por riesgo de trabajo o riesgos no profesionales, no contarán como faltas, no afectarán el periodo normal de vacaciones y descansos por quinquenios a que tenga derecho el trabajador, ni le perjudicarán en la percepción del premio por no faltas que la Universidad otorga a sus trabajadores de los sectores administrativos, técnicos, de intendencia, enfermería y personal profesional no docente; para que éste proceda, la incapacidad debe ser expedida por el Departamento de los Servicios Médicos de la Universidad; con la salvedad de que los trabajadores y las trabajadoras

incapacitados permanentemente o declarados en estado de invalidez permanente, no tendrán el beneficio de esta cláusula.

Cláusula 151.- En caso de que a algún trabajador le sobrevenga incapacidad parcial permanente, si él lo desea y si fuere posible, la Universidad buscará reubicarlo en una actividad compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le corresponden.

Cláusula 152.- La Universidad se obliga a poner en práctica todas las medidas de prevención y protección, que para las correspondientes actividades establecen el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y el Código Sanitario en vigor.

CAPÍTULO X

JUBILACIONES Y PENSIONES

Cláusula 153.- Todo trabajador de base que cumpla treinta años de servicio y haya aportado al Fondo de Pensiones y Jubilaciones tiene derecho a la jubilación con el pago de una pensión consistente en el cien por ciento de su sueldo y prestaciones que otorga este Contrato Colectivo.

En el caso de que un trabajador, menor de sesenta y cinco años de edad, cumpla los treinta años de servicio y desee continuar laborando, podrá hacerlo hasta esa edad; por cada año de trabajo después de los treinta, recibirá un dos por ciento más de su sueldo en la pensión de jubilación. El referido porcentaje se hará efectivo en la pensión por viudez, orfandad o ascendencia, en caso de fallecer el trabajador en activo.

Cláusula 154.- La Universidad jubilará automáticamente, con una pensión consistente en el pago del cien por ciento de su salario y

prestaciones que otorga este Contrato Colectivo, al personal que haya cumplido sesenta y cinco años de edad y veinticinco años de servicio.

Cláusula 155.- Todo trabajador que cumpla sesenta años de edad y un mínimo de veinte años de servicio, podrá jubilarse, con una pensión consistente en el ochenta por ciento de su salario, aumentándose un dos por ciento la pensión señalada por cada año de servicio que exceda de los veinte.

Cláusula 156.- La Universidad hará un reconocimiento formal a los trabajadores que alcancen su jubilación, en atención a los servicios prestados a la Institución. Así mismo otorgará un reconocimiento por cada cinco años de servicio a los trabajadores y las trabajadoras con quince, veinte, veinticinco y treinta años de servicio.

Cláusula 157.- La Universidad se obliga a otorgar a los trabajadores que hayan sido jubilados y estén aportando al Fondo de Pensiones y Jubilaciones, de acuerdo a su puesto, todos los beneficios, prestaciones y aumentos salariales que se conceden en este Contrato Colectivo.

Cláusula 158.- La Universidad se compromete a incluir en sus presupuestos anuales de egresos, una partida suficiente destinada al Fondo de Pensiones, Jubilaciones y Prestaciones Complementarias.

La creación de este Fondo no releva a la Universidad de su compromiso de cubrir las pensiones y jubilaciones en los términos vigentes del Contrato Colectivo.

A partir del mes de enero de 1998, se estableció un sistema colectivo de aportaciones permanentes entre La Universidad y los trabajadores y las trabajadoras de base activos y jubilados, para el efecto se integró el Fondo de Pensiones y Jubilaciones con responsabilidades compartidas.

El Fondo de Pensiones y Jubilaciones recibió en el mes de enero de 1998, aportaciones de La Universidad, equivalentes al 6% de los sueldos y de las pensiones jubilatorias, de los trabajadores y las trabajadoras de base y jubilados respectivamente. Lo anterior se incrementó a un 9% en el año de 1999, a un 12% en el 2000 y finalmente a un 14% en el 2001. Este porcentaje será aportado en forma permanente por la Universidad, al Fondo de Pensiones y Jubilaciones.

Las aportaciones de los trabajadores y las trabajadoras afiliados al Fondo es de un 12%; a partir del 1° de enero de 1998 La Universidad aporta el equivalente a un 3% de los sueldos de cada uno de los trabajadores y las trabajadoras de base y jubilados, a partir del 1° de enero de 1999 las aportaciones de los trabajadores y las trabajadoras se fueron incrementando en 0.25% mensual de su salario por espacio de 3 años, hasta llegar en el mes de diciembre del año 2001 a un 9%, que sumado al 3% de aportación inicial de La Universidad, da un 12% máximo de su salario, que se aplicará en forma permanente como aportación.

A partir de enero del 2015 y con el propósito de que los derechohabientes reciban servicios médicos y hospitalización de primer nivel, se acordó que del total de las aportaciones mensuales provenientes de las Partes al Fondo de Pensiones y Jubilaciones de los trabajadores y las trabajadoras de la UANL, sea destinado un 7%, para auxiliar a los servicios médicos, (lo que de ningún modo significa una aportación adicional), en las proporciones que correspondan como se ha venido haciendo desde que se pactó en el Contrato Colectivo.

En el caso de que faltasen recursos económicos para Pensiones y Jubilaciones se dará prioridad a este rubro sobre el de servicios médicos

y hospitalización; cabe señalar que La Universidad se obliga a cumplir lo referente al Capítulo VIII del Contrato Colectivo vigente, correspondiente al servicio médico.

Las Partes convienen en que al ser un fondo común no individualizado la Universidad Autónoma de Nuevo León, con la anuencia del Comité Técnico que administra los recursos de los fideicomisos e instrumentos de inversión del Fondo de Pensiones y Jubilaciones de la U.A.N.L., con base en el convenio de fecha 13 de enero de 2023, a partir del primero de enero de 2023, dispondrá de este Fondo un monto equivalente al 50% del pago de la nómina con salario integrado de pensiones y jubilaciones de la Universidad Autónoma de Nuevo León, por un período de 5 años, esto es, hasta el 31 de diciembre del año 2027.

Lo no previsto será resuelto conforme al Reglamento de Jubilaciones y Pensiones que para el efecto formularon Las Partes, mismo que fue registrado ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado y forma parte de este Contrato.

Las Partes convienen en que no podrá disponerse de las aportaciones de los trabajadores y las trabajadoras al fondo colectivo, en tanto no se cumplan los requisitos para jubilaciones y pensiones establecidos en el presente Contrato Colectivo, toda vez que, al ser un fondo común no individualizado, las aportaciones de referencia no tienen el carácter devolutivo, tal y como fue aprobado en la Asamblea Representativa de fecha 5 de febrero de 1998, referente al Fondo de Pensiones y Jubilaciones.

Aquellos trabajadores y las trabajadoras que hayan ingresado a laborar en la Universidad a partir del 1º. de enero de 1998, quedarán sujetos a las normas establecidas en el convenio celebrado entre el Sindicato y la Universidad, en fecha 25 de septiembre de 2002, de igual forma estarán regulados según las bases del Reglamento expedido con fecha 31 de enero de 2003 y reformado el 20 de octubre de 2011, mismo que ya

forma parte del presente Contrato Colectivo y fueron registrados ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado, para los efectos legales correspondientes.

Cláusula 159.- La Universidad se obliga a otorgar a los beneficiarios, de los trabajadores y las trabajadoras en activo o jubilados que fallezcan, conforme lo señala la cláusula siguiente una pensión equivalente al sueldo que éste venía percibiendo, tomando en cuenta lo establecido en la cláusula 153, conforme a la siguiente tabla:

De 25 ó más años de servicio, 10 años de pensión;

De 20 a 24 años de servicio, 8 años de pensión;

De 15 a 19 años de servicio, 6 años de pensión;

De 10 a 14 años de servicio, 3 años de pensión, y

De 05 a 09 años de servicio, el 75% del sueldo que venía disfrutando, pensión que se otorgará por dos años.

La duración de la pensión en ningún caso será prorrogada.

Cláusula 160.- Para efectos de la cláusula anterior, se consideran beneficiarios de la pensión, las siguientes personas y como se señala a continuación:

- a) La viuda o el viudo de la trabajadora fallecida cuando se encuentre total y permanentemente incapacitado para laborar y los hijos menores o incapacitados que sobrevivan, la pensión referida en los términos de la cláusula anterior se distribuirá de la siguiente manera: 50 % (cincuenta por ciento) para la viuda, y el 50 % (cincuenta por ciento) restante se dividirá proporcionalmente entre los hijos del fallecido, sean dentro o fuera de matrimonio, siempre y cuando sean menores de edad o tengan menos de 25 años si están estudiando en Planteles del Sistema Educativo Nacional, o se

encuentren incapacitados para laborar; permanezcan solteros, no estén o hayan estado en concubinato, no trabajen o hayan estado trabajando. En caso de no existir hijos con derecho a pensión se otorgará el 100% de la pensión a la viuda, o bien, si alguno de los hijos en los términos señalados, dejase de tener derecho a la pensión, el porcentaje que éste recibía se acumulará al de la viuda que esté recibiendo la pensión en términos de la cláusula anterior;

- c) Si no existiera esposa (viuda), se otorgará a la mujer, con quien el trabajador fallecido vivió como si fuera su marido durante los cinco años inmediatos a su muerte, o con la que procreó hijos, siempre que ambos hayan permanecido libres de matrimonio durante el concubinato, previa declaración de la autoridad competente. En este caso se seguirán las reglas del inciso a) de esta cláusula. En caso de que un trabajador sea divorciado, a la exesposa no se le podrá considerar como concubina, y

- c) Los padres del trabajador soltero que fallezca, que dependan económicamente de él y estén integrados al núcleo familiar, lo que deberá demostrarse en forma fehaciente, considerando lo dispuesto en la cláusula siguiente.

En caso de fallecimiento de la cónyuge supérstite o concubina, o el cónyuge total y permanentemente incapacitado, la pensión se hará extensiva a partes iguales entre los hijos menores de edad o incapacitados que hubieren procreado el trabajador o trabajadora fallecido (a), en los términos antes señalados, y se entregará por conducto de su tutor o persona que ejerza la patria potestad, durante el plazo que falte por concluir el término en que conforme a la cláusula 159 originalmente se otorgó la pensión.

Cláusula 161.- Si no existieren viuda, cónyuge incapacitado permanente y total para laborar, huérfanos, ni concubina con derecho a pensión, ésta se otorgará a los padres del trabajador fallecido, siempre y cuando éstos se encuentren en las siguientes condiciones:

- a) Que dependan económicamente del trabajador;
- b) Que vivan en el mismo domicilio que el trabajador, y
- c) Que se encuentren registrados en los Servicios Médicos de la Institución como derechohabientes.

Esta pensión se otorgará por el 50% de la cantidad que les corresponda a los beneficiarios mencionados en la cláusula anterior y por el tiempo indicado en la cláusula 159.

Cuando los padres del trabajador no se encuentren registrados en los Servicios Médicos de la Institución, se llevará a cabo un estudio de trabajo social, a fin de verificar los supuestos indicados en los incisos a y b, el que será analizado por la Comisión Mixta de Pensiones, Jubilaciones, Compensaciones y Prestaciones Complementarias, para determinar lo conducente.

Cláusula 162.- Para efecto de la jubilación y pensión, la Comisión Mixta de Pensiones, Jubilaciones, Compensaciones y Prestaciones Complementarias, estudiará los casos en que por razones de salud u otros motivos, el trabajador pueda anticipar su jubilación.

Cláusula 163.- La Universidad se compromete a otorgar una ayuda vitalicia de sobrevivencia a las viudas de los trabajadores universitarios que en vida hayan aportado al Fondo de Pensiones y Jubilaciones, y les haya concluido su pensión por viudez, cuya duración mínima haya sido

de 8 años, además tengan cumplidos 60 años de edad o más al término de la misma, no hayan contraído matrimonio nuevamente y no sean beneficiarias de ninguna percepción de otra institución de seguridad social ni de la misma Universidad. El monto de esta ayuda será mensual y consistirá en la cantidad de \$ 8,228.60 más el equivalente en efectivo al monto mensual que se otorgue en bonos de despensa (\$1,650.00) a los trabajadores y las trabajadoras universitarios. Esta cantidad, se incrementará anualmente, previo acuerdo entre el Sindicato y La Universidad, en la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo.

Además la Universidad también se compromete a entregar ésta ayuda de sobrevivencia, a los hijos huérfanos incapacitados de trabajadores universitarios, que hayan dejado de percibir pensión por orfandad. La administración y otorgamiento de estas prestaciones se hará en los términos y condiciones establecidos en los Reglamentos expedidos para tal efecto por la U.A.N.L. y por el Sindicato de Trabajadores de la misma.

CAPÍTULO XI

CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

Cláusula 164.- La Universidad se obliga a la capacitación y adiestramiento técnico y profesional de todos sus trabajadores, conforme lo ordena el Capítulo III Bis., Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo.

El cumplimiento de esta obligación se implementará conforme a los acuerdos de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, integrada para ese fin.

En apoyo a las tareas de capacitación que se llevan a cabo, de acuerdo a las recomendaciones de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, la Universidad se compromete a conseguir los espacios físicos adecuados para la impartición de los cursos que se programen.

Cláusula 165.- La Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento formulará planes y programas para actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores y las trabajadoras de intendencia, técnicos, administrativos y enfermería, en su actividad; vigilará la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar las aptitudes del trabajador y además, sugerirá las medidas que permitan no sólo aumentar la eficiencia y calidad del trabajo, sino también preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación y elevar su nivel de vida socio-cultural.

Cláusula 166.- La Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento promoverá ante los Órganos Competentes de la Universidad, la fijación de los criterios generales de superación académica y actualización de conocimientos del personal académico y profesional no docente y vigilará el desarrollo de los cursos que se impartan para mejorar el nivel académico-cultural y socio-económico de los trabajadores y las trabajadoras de los sectores docente y profesional.

Cláusula 167.- La Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, fijará el procedimiento conforme al cual se capacitará y adiestrará a los trabajadores y las trabajadoras de nuevo ingreso en la Universidad, de los sectores de intendencia, técnico y administrativo.

Cláusula 168.- Los cursos de capacitación, adiestramiento, superación académica y actualización de conocimientos se impartirán preferentemente en las instalaciones de la Universidad y dentro de las horas de trabajo, salvo que por la naturaleza de los servicios que se presten, Las Partes convengan en que se impartan de otra manera.

Cláusula 169.- Los trabajadores y las trabajadoras que participen en los cursos de capacitación, adiestramiento, superación académica o actualización de conocimientos, recibirán constancia una vez que hayan aprobado su evaluación.

Cláusula 170.- La Universidad otorgará todo el material didáctico que requieran los cursos de capacitación y adiestramiento.

Cláusula 171.- En todo ascenso o promoción se tomarán en cuenta los cursos de actualización, superación académica, capacitación o adiestramiento que sobre la actividad o especialidad hubiere llevado y aprobado el trabajador. Este criterio se ha seguido en la selección y ascenso del personal de enfermería del Hospital Universitario, donde seguirá vigente.

Cláusula 172.- Los trabajadores y las trabajadoras capacitados profesionalmente ocuparán las vacantes de categoría superior, previo dictamen de la Comisión Mixta de Escalafón.

Cláusula 173.- Cuando un trabajador reciba cursos de capacitación extrauniversitarios, La Universidad mantendrá vigentes sus derechos de antigüedad y categoría.

Cláusula 174.- Los Centros de Capacitación harán uso de las bibliotecas de La Universidad, que contarán con una sección de obras afines, adquiridas a sugerencia de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

CAPÍTULO XII
DEL ESCALAFÓN

Cláusula 175.- La Comisión Mixta de Escalafón redactará, en un plazo de sesenta días, a partir de la firma de este Contrato, el Reglamento de Escalafón que formará parte del Contrato Colectivo de Trabajo.

Cláusula 176.- La Comisión Mixta de Escalafón formulará el Cuadro General de Antigüedades de todos los trabajadores y las trabajadoras de base, distribuidos por categorías de cada profesión u oficio y lo publicará para que los interesados formulen las observaciones u objeciones que estimen pertinentes, en los términos del artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo.

Cláusula 177.- La Universidad no podrá realizar movimientos o ascensos escalafonarios del personal de base no académico; toda promoción deberá ser aprobada por la Comisión Mixta de Escalafón.

Cláusula 178.- Los solicitantes de ascenso escalafonario del personal no académico deberán presentarse a la Comisión Mixta de Escalafón, por conducto del Sindicato.

Cláusula 179.- La Comisión Mixta de Escalafón, para fundar su dictamen de promoción, respetará los particulares derechos de

antigüedad de cada trabajador y tomará en cuenta la capacidad, cumplimiento y dedicación de los candidatos a ocupar la vacante.

Cláusula 180.- Las Partes convienen en que todo trabajador que ocupe una vacante de categoría superior en forma provisional, reciba la diferencia de salario que corresponda, hasta que ocurra la sustitución definitiva.

CAPÍTULO XIII
COMISIONES MIXTAS

Cláusula 181.- Las Partes convienen en integrar las siguientes Comisiones Mixtas:

- a) Calificadora y Dictaminadora de Puestos;
- b) Disciplinaria;
- c) De Administración y Distribución de Subsidios de Despensa;
- d) De Uniformes y Equipo de Trabajo;
- e) De Pensiones, Jubilaciones, Compensaciones y Prestaciones Complementarias;
- f) De Administración del Fideicomiso de Créditos Directos;
- g) De Planeación, Estructuración y Vigilancia de los Servicios Médicos;
- h) De Seguridad e Higiene;
- i) De Capacitación y Adiestramiento;
- j) De Escalafón;
- k) Reglamento Interior de Trabajo;
- l) De Tabulador General de Puestos y Salarios;
- m) De Vivienda;
- n) De Entorno Laboral Favorable, y

o) Las que resulten necesarias para el cumplimiento del presente Contrato.

La crisis sanitaria que venimos padeciendo, obligatoriamente han cambiado las formas, mecanismos, protocolos y procedimientos de trabajo en la prestación de los servicios de las y los trabajadores de la UANL. Esta nueva realidad debe ser atendida, por lo que de conformidad con el inciso o) de la presente cláusula se acuerda crear por el tiempo que sea necesario una comisión mixta, integrada por representantes del STUANL y de la UANL que se aboque a analizar estas nuevas condiciones y tomar las decisiones que procedan para compensar de manera justa el esfuerzo y trabajo que hacen en el actual contexto los empleados universitarios.

Cláusula 182.- Las Comisiones Mixtas que se mencionan en la Cláusula anterior, se integran con tres representantes de cada una de Las Partes, por La Universidad serán designados por el director de relaciones laborales y por los trabajadores y las trabajadoras serán designados por el Sindicato, y funcionarán de acuerdo con las bases de este Capítulo y a las normas que se establezcan en sus propios reglamentos que redactarán las propias comisiones o en su defecto La Universidad y El Sindicato.

Cláusula 183.- La Universidad se obliga a proporcionar el personal, local, mobiliario y demás recursos que para el debido cumplimiento requieren las Comisiones Mixtas que tengan carácter de permanentes.

Cláusula 184.- La Comisión Mixta Calificadora y Dictaminadora de Puestos, se encargará de examinar a los aspirantes a ingresar a trabajar en La Universidad, a ocupar una vacante o puestos de nueva creación y

resolverá apoyándose en los resultados y antecedentes; queda exceptuado de esta calificación el personal docente, cuyo ingreso está regulado por el Reglamento respectivo.

Cláusula 185.- La Comisión Mixta Disciplinaria intervendrá en la aplicación de las normas de su competencia, que establecen este Contrato y el Reglamento Interior de Trabajo, para lograr la estabilidad en el empleo y el debido cumplimiento de las obligaciones de Las Partes.

Cláusula 186.- La Comisión Mixta Disciplinaria tendrá facultades para redactar el Reglamento sobre sus funciones y los procedimientos a seguir, para la aplicación de los estímulos o sanciones correspondientes.

Cláusula 187.- La Comisión Mixta de Administración y Distribución de Subsidios de Despensa, revisará el Reglamento para la Aplicación del Fondo de Despesas para los trabajadores y las trabajadoras de la Universidad Autónoma de Nuevo León y sugerirá las modificaciones o adiciones que requiera su actualización.

Cláusula 188.- La Comisión Mixta de Uniformes y Equipos de Trabajo, estudiará y resolverá sobre las características y necesidades de uniformes que requieran los trabajadores y las trabajadoras no docentes; participará en la adquisición de los mismos y supervisará el diseño, variedad y calidad para cada sector.

La representación sindical será por sectores.

Cláusula 189.- La Comisión Mixta de Uniformes y Equipos de Trabajo, redactará el Reglamento sobre sus funciones y el uso de los uniformes y equipo de trabajo.

Cláusula 190.- La Comisión Mixta de Pensiones, Jubilaciones, Compensaciones y Prestaciones Complementarias, conocerá de las pensiones por muerte del trabajador y las jubilaciones de los trabajadores y las trabajadoras; redactará el Reglamento de Jubilaciones por Vejez, Invalidez y Pensiones por Incapacidad o Muerte del Trabajador; decidirá sobre el establecimiento de comedores y las licencias sin goce de sueldo al personal no docente.

Cláusula 191.- La Comisión Mixta de Administración del Fideicomiso de Créditos Directos a los Trabajadores, conocerá y decidirá sobre las solicitudes de préstamos para construcción, ampliación, reparación, acondicionamiento o modificación de vivienda, así como para liberación de gravámenes hipotecarios y revisará las cuentas del Fondo Revolvente, conforme al Reglamento respectivo.

Cláusula 192.- La Comisión Mixta de Planeación, Estructuración y Vigilancia de los Servicios Médicos, se encargará de revisar la organización administrativa, el funcionamiento y la prestación de los servicios médicos hará las recomendaciones pertinentes y solicitará los recursos económicos necesarios para que se proporcione una mejor atención médica a los trabajadores y las trabajadoras y sus familiares; así mismo revisará y reformará, si lo requiere, el Reglamento de los Servicios Médicos de la Universidad.

Cláusula 193.- La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, determinará las condiciones óptimas de trabajo en cada área o dependencia, indicará las deficiencias, a fin de que sean subsanadas por la Universidad y los trabajadores y las trabajadoras.

Cláusula 194.- La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene pondrá especial atención a las labores que específicamente son consideradas insalubres y peligrosas en la Universidad, conforme a lo que establece el Reglamento General de Seguridad e Higiene, e indicará las medidas de protección y prevención en general de riesgos de trabajo, para garantizar, con medidas adecuadas, la integridad del trabajador.

Cláusula 195.- La Universidad y el Sindicato se comprometen a dar difusión entre las Autoridades Universitarias y los trabajadores y las trabajadoras, respectivamente, al Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, para que sus normas sean conocidas y observadas.

Cláusula 196.- La Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, formulará los planes y programas de capacitación y adiestramiento para los trabajadores y las trabajadoras de intendencia, técnicos y administrativos, emitirá opinión de aptitud en caso de contratos temporales con período de prueba y para capacitación inicial, y promoverá ante los órganos competentes de la Universidad, la fijación de los criterios generales de superación académica y actualización de conocimientos del personal académico y profesional no docente. Los planes y programas serán registrados en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, en cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 153-N de la Ley Federal del Trabajo.

Cláusula 197.- La Comisión Mixta de Escalafón determinará los requisitos y condiciones para la promoción, ascenso y ocupación de puestos vacantes o de nueva creación, en los sectores no docentes y formulará el cuadro general de antigüedades de los trabajadores y las trabajadoras.

Cláusula 198.- La Comisión Mixta de Reglamento Interior de Trabajo, revisará y actualizará el Reglamento Interior de Trabajo.

Cláusula 199.- La Comisión Mixta de Tabulador General de Puestos y Salarios procederá a hacer el análisis, descripción, evaluación y clasificación de los trabajadores y las trabajadoras conforme al espíritu de la Ley Federal del Trabajo, las cláusulas de este Contrato y los usos y costumbres en la Universidad.

Cláusula 200.- La Comisión Mixta de Vivienda estudiará las condiciones económicas, de infraestructura y presupuestales tendientes a cubrir el satisfactor de vivienda para el trabajador universitario, en los términos del Reglamento correspondiente.

Cláusula 201.- La Comisión Mixta de Entorno Laboral Favorable se encargara de definir y promover las políticas para un entorno laboral favorable, así como de la prevención y combate a la Violencia Laboral, creando mecanismos y protocolos seguros y confidenciales para la recepción de quejas por prácticas opuestas al Entorno Organizacional Favorable y para denunciar actos de Violencia Laboral, entendiéndose por violencia laboral los actos de hostigamiento, acoso o malos tratos, que puedan dañar la integridad o salud de los trabajadores. Esta comisión estará facultada para crear su protocolo de actuación para el seguimiento y resolución de quejas y denuncias que se presenten, auxiliándose de las personas que estime pertinentes, así como de las demás comisiones en su caso y sus resoluciones deberán acatarse por las partes.

Clausula 202.- Todos los acuerdos y decisiones que tomen las comisiones mixtas, tienen carácter de obligatorio para ambas partes, previa sanción de los representantes legales de la Universidad y el Sindicato, y los tribunales del trabajo deberán ejecutar sus resoluciones que por medio del presente se declaran obligatorias para las partes.

Cláusula 203.- De conformidad con el artículo 330-C. de la Ley Federal del Trabajo, la modalidad de teletrabajo formará parte de nuestro contrato colectivo de trabajo, por lo que quien conforme a nuestra normativa aplicable sea contratado bajo esta modalidad, como trabajador sindicalizado contara con todos los derechos y obligaciones que establece el presente contrato, Reglamento Interior de Trabajo y demás ordenamientos en lo que le sean aplicables, entendiéndose por teletrabajo, una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón, por lo que no se requiere para su desarrollo la presencia física de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, en el centro de trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación, para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón.

La persona trabajadora contratada bajo la modalidad de teletrabajo será quien preste sus servicio personal, remunerado y subordinado en lugar distinto a las instalaciones de la empresa o fuente de trabajo del patrón y utilice las tecnologías de la información y la comunicación.

Para efectos de la modalidad de teletrabajo, se entenderá por tecnologías de la información y la comunicación, al conjunto de servicios, infraestructura, redes, software, aplicaciones informáticas y

dispositivos que tienen como propósito facilitar las tareas y funciones en los centros de trabajo, así como las que se necesitan para la gestión y transformación de la información, en particular los componentes tecnológicos que permiten crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar esa información.

Para ser considerado teletrabajo, los trabajadores deberán desarrollar más de cuarenta por ciento del tiempo de su actividad laboral en el domicilio del teletrabajador o en el elegido por éste.

No será considerado teletrabajo aquel que se realice de forma ocasional o esporádica.

En caso de verse obligados a laborar de esta manera por causa de fuerza mayor o emergencia sanitaria, se aplicará lo dispuesto en la parte final de la Cláusula 181 del presente Instrumento.

La Universidad se compromete que, en caso de contratar a un teletrabajador, a que las condiciones de trabajo se hagan constar por escrito mediante un contrato, tal y como lo disponen los artículos 25 y 330-B. de la Ley Federal del Trabajo.

Comprometiéndose en estos casos La Universidad a facilitar los mecanismos de comunicación y difusión a distancia con los que cuente el centro de trabajo, incluyendo el correo electrónico institucional u otros, con el fin de garantizar que las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo tengan conocimiento también de los procedimientos de libertad sindical y negociación colectiva.

En modalidad de teletrabajo, La Universidad y El Sindicato, establecerán los procedimientos y mecanismos para el cumplimiento de lo que al efecto disponen los artículos del 330-E al 330-J de la Ley Federal del Trabajo.

T R A N S I T O R I O S

PRIMERO.- Expresan Las Partes que este documento comprende las cláusulas del Contrato Colectivo vigente durante el año 2022 y las condiciones pactadas para el presente año, por el cual se comprometen a registrarlo ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, de acuerdo a lo que establece la Ley Federal del Trabajo.

SEGUNDO.- Forman parte integrante de este documento: el Tabulador General de Puestos y Salarios formulado por La Universidad y El Sindicato; la definición de los conceptos que se utilizan en este Contrato y el lenguaje laboral, mismos que se anexan al presente instrumento para que sean registrados en los términos del artículo anterior.

TERCERO.- La Universidad de común acuerdo con el Sindicato, continuará con el programa de basificación bajo un nuevo régimen de seguridad social, de conformidad a su presupuesto y programas de desarrollo.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2023

POR “LA UNIVERSIDAD”

EL RECTOR



DR. SANTOS GUZMÁN LÓPEZ

POR “EL SINDICATO”

EL SECRETARIO GENERAL



BIÓL. RAFAEL GARZA IBARRA

TABULADOR GENERAL DE PUESTOS Y SALARIOS EN LA UANL
QUE RIGE A PARTIR DEL 1o. DE ENERO DE 2023

SECTOR DOCENTE

RC-RHE/8-015

REV:01-01/18

CLASIFICACIÓN DEL SECTOR: 4 CON LICENCIATURA (REQUISITO MÍNIMO DE ESTUDIOS)

| <u>CLAVE:</u> | <u>PUESTO:</u> | <u>TABULADOR:</u> |
|---------------|---------------------------------------|-------------------|
| 101 | MAESTRO DE TIEMPO COMPLETO | 15 |
| 102 | MAESTRO DE MEDIO TIEMPO | 16 |
| 103 | MAESTRO POR HORAS | 17 |
| 104 | MAESTRO ADJUNTO | 17 |
| 900 | PROFESOR DE ASIGNATURA "A" | 18 |
| 901 | PROFESOR DE ASIGNATURA "B" | 19 |
| 902 | PROFESOR ASOCIADO "A" TIEMPO COMPLETO | 20 |
| 903 | PROFESOR ASOCIADO "B" TIEMPO COMPLETO | 21 |
| 904 | PROFESOR ASOCIADO "C" TIEMPO COMPLETO | 22 |
| 905 | PROFESOR ASOCIADO "A" MEDIO TIEMPO | 23 |
| 906 | PROFESOR ASOCIADO "B" MEDIO TIEMPO | 24 |
| 907 | PROFESOR ASOCIADO "C" MEDIO TIEMPO | 25 |
| 908 | PROFESOR TITULAR "A" TIEMPO COMPLETO | 26 |
| 909 | PROFESOR TITULAR "B" TIEMPO COMPLETO | 27 |
| 910 | PROFESOR TITULAR "C" TIEMPO COMPLETO | 28 |
| 911 | PROFESOR TITULAR "D" TIEMPO COMPLETO | 29 |

SECTOR ADMINISTRATIVO

RC-RHE/8-015
REV:01-01/18

CLASIFICACIÓN DEL SECTOR: 2 TÉCNICO

| <u>CLAVE:</u> | <u>PUESTO:</u> | <u>TABULADOR:</u> |
|---------------|---|-------------------|
| 201 | SECRETARIA | 5 |
| 202 | ALMACENISTA | |
| 203 | VIGILANTE | |
| 204 | AUXILIAR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO | |
| 205 | ARCHIVISTA | |
| 206 | CAPTURISTA | |
| 207 | CHOFER | |
| 208 | PREFECTO | |
| 209 | MAYORDOMO | |
| 210 | AUXILIAR DE CONTABILIDAD | |
| 211 | ESTADÍGRAFO | |
| 212 | JEFE DE SECCIÓN | |
| 213 | JEFE DE DEPARTAMENTO DE INTENDENCIA | |
| 214 | JEFE DE BIBLIOTECA | |
| 215 | JEFE DE LABORATORIO | |
| 216 | ENCARGADO DE IMPRENTA | |
| 217 | JEFE DE MANTENIMIENTO | |

SECTOR TÉCNICO

RC-RHE/8-015

REV:01-01/18

CLASIFICACIÓN DEL SECTOR: 2 TÉCNICO

| <u>CLAVE:</u> | <u>PUESTO:</u> | <u>TABULADOR:</u> |
|---------------|--------------------------|-------------------|
| 301 | MECÁNICO | 5 |
| 302 | SOLDADOR | |
| 303 | TÉCNICO PROGRAMADOR | |
| 304 | TÉCNICO ANALISTA | |
| 305 | TÉCNICO BIBLIOTECARIO | |
| 306 | TÉCNICO LABORATORISTA | |
| 307 | AUXILIAR DE GUARDERÍA | |
| 308 | AUXILIAR TÉCNICO | |
| 309 | ALBAÑIL | |
| 310 | CARPINTERO | |
| 311 | ELECTRICISTA | |
| 312 | TÉCNICO DE IMPRENTA | |
| 313 | PINTOR | |
| 314 | PLOMERO | |
| 315 | TÉCNICO GENERAL | |
| 316 | TÉCNICO EN REFRIGERACIÓN | |
| 317 | TRACTORISTA | |
| 318 | FOTÓGRAFO | |
| 319 | DIBUJANTE | |
| 320 | INSTRUCTOR TÉCNICO | |
| 321 | JARDINERO | |
| 322 | MODELO | |

SECTOR INTENDENCIA

RC-RHE/8-015

REV:01-01/18

CLASIFICACIÓN DEL SECTOR: 1 BÁSICO

(REQUISITO MÍNIMO DE ESTUDIOS)

CLAVE:

PUESTO:

TABULADOR:

401 INTENDENTE

6

402 MENSAJERO

403 PEÓN

404 AYUDANTE DE TÉCNICO

SECTOR PERSONAL PROFESIONAL NO DOCENTE

CLASIFICACIÓN DEL SECTOR: 4 CON LICENCIATURA (REQUISITO MÍNIMO DE ESTUDIOS)

RC-RHE/8-015

REV:01-01/18

| <u>CLAVE:</u> | <u>PUESTO:</u> | <u>TABULADOR:</u> |
|---------------|--|-------------------|
| 501 | PERSONAL PROFESIONAL NO DOCENTE TIEMPO COMPLETO | 3 |
| 502 | PERSONAL PROFESIONAL NO DOCENTE MEDIO TIEMPO | 4 |
| 503 | PERSONAL PROFESIONAL NO DOCENTE POR HORAS | 10 |
| 504 | ORIENTADOR TIEMPO COMPLETO | 3 |
| 505 | ORIENTADOR MEDIO TIEMPO | 4 |
| 506 | ORIENTADOR POR HORAS | 10 |
| 507 | ANALISTA TIEMPO COMPLETO | 3 |
| 508 | ANALISTA POR HORAS | 10 |
| 509 | BIBLIOTECARIO TIEMPO COMPLETO | 3 |
| 510 | BIBLIOTECARIO POR HORAS | 10 |
| 511 | LABORATORISTA TIEMPO COMPLETO | 3 |
| 512 | LABORATORISTA MEDIO TIEMPO | 4 |
| 513 | LABORATORISTA POR HORAS | 10 |
| 514 | INSTRUCTOR TIEMPO COMPLETO | 3 |
| 515 | INSTRUCTOR POR HORAS | 10 |
| 516 | PROGRAMADOR TIEMPO COMPLETO | 3 |
| 517 | PROGRAMADOR POR HORAS | 10 |
| 518 | SUPERVISOR TIEMPO COMPLETO | 3 |
| 519 | SUPERVISOR MEDIO TIEMPO | 4 |
| 520 | SUPERVISOR POR HORS | 10 |
| 521 | MÉDICO DE SERVICIO TIEMPO COMPLETO | 3 |
| 522 | MÉDICO DE SERVICIO MEDIO TIEMPO | 4 |
| 523 | MÉDICO DE SERVICIO POR HORAS | 10 |
| 524 | INSTRUCTOR EDUCACIÓN FÍSICA TIEMPO COMPLETO | 3 |
| 525 | INSTRUCTOR EDUCACIÓN FÍSICA MEDIO TIEMPO | 4 |
| 526 | INSTRUCTOR EDUCACIÓN FÍSICA POR HORAS | 10 |
| 527 | COORDINADOR EDUCACIÓN FÍSICA TIEMPO COMPLETO | 3 |
| 528 | COORDINADOR EDUCACIÓN FÍSICA MEDIO TIEMPO | 4 |
| 529 | COORDINADOR EDUCACIÓN FÍSICA POR HORAS | 10 |
| 530 | INSTRUCTOR COMPUTACIÓN POR HORAS | 10 |
| 531 | MÚSICO SOLISTA | 12 |
| 532 | MÚSICO REPETIDOR | 13 |
| 533 | MÚSICO PRIMERA PLAZA | 14 |
| 534 | INVESTIGADOR TIEMPO COMPLETO | 3 |
| 535 | INVESTIGADOR MEDIO TIEMPO | 4 |
| 536 | INVESTIGADOR POR HORAS | 10 |
| 537 | AYUDANTE DE INVESTIGADOR TIEMPO COMPLETO | 3 |
| 538 | AYUDANTE DE INVESTIGADOR MEDIO TIEMPO | 4 |
| 539 | AYUDANTE DE INVESTIGADOR POR HORAS | 10 |
| 540 | PERSONAL PROFESIONAL NO DOCENTE TIEMPO COMPLETO (MEDICINA) | 3 |
| 541 | PERSONAL PROFESIONAL NO DOCENTE DE MEDIO TIEMPO (MEDICINA) | 4 |
| 542 | PERSONAL PROFESIONAL NO DOCENTE POR HORAS (MEDICINA) | 10 |
| 543 | PERSONAL PROFESIONAL NO DOCENTE DE TIEMPO COMPLETO (AUDITOR) | 3 |

SECTOR PERSONAL PROFESIONAL NO DOCENTE

RC-RHE/8-015

REV:01-01/18

CLASIFICACIÓN DEL SECTOR: 3 SIN LICENCIATURA (REQUISITO MÍNIMO DE ESTUDIOS)

| <u>CLAVE:</u> | <u>PUESTO:</u> | <u>TABULADOR:</u> |
|---------------|---|-------------------|
| 501 | PERSONAL PROFESIONAL NO DOCENTE TIEMPO COMPLETO | 7 |
| 502 | PERSONAL PROFESIONAL NO DOCENTE MEDIO TIEMPO | 8 |
| 503 | PERSONAL PROFESIONAL NO DOCENTE POR HORAS | 11 |
| 504 | ORIENTADOR TIEMPO COMPLETO | 7 |
| 505 | ORIENTADOR MEDIO TIEMPO | 8 |
| 506 | ORIENTADOR POR HORAS | 11 |
| 507 | ANALISTA TIEMPO COMPLETO | 7 |
| 508 | ANALISTA POR HORAS | 11 |
| 509 | BIBLIOTECARIO TIEMPO COMPLETO | 7 |
| 510 | BIBLIOTECARIO POR HORAS | 11 |
| 511 | LABORATORISTA TIEMPO COMPLETO | 7 |
| 512 | LABORATORISTA MEDIO TIEMPO | 8 |
| 513 | LABORATORISTA POR HORAS | 11 |
| 514 | INSTRUCTOR TIEMPO COMPLETO | 7 |
| 515 | INSTRUCTOR POR HORAS | 11 |
| 516 | PROGRAMADOR TIEMPO COMPLETO | 7 |
| 517 | PROGRAMADOR POR HORAS | 11 |
| 518 | SUPERVISOR TIEMPO COMPLETO | 7 |
| 519 | SUPERVISOR MEDIO TIEMPO | 8 |
| 520 | SUPERVISOR POR HORAS | 11 |
| 521 | MÉDICO DE SERVICIO TIEMPO COMPLETO | 7 |
| 522 | MÉDICO DE SERVICIO MEDIO TIEMPO | 8 |
| 523 | MÉDICO DE SERVICIO POR HORAS | 11 |
| 524 | INSTRUCTOR EDUCACIÓN FÍSICA TIEMPO COMPLETO | 7 |
| 525 | INSTRUCTOR EDUCACIÓN FÍSICA MEDIO TIEMPO | 8 |
| 526 | INSTRUCTOR EDUCACIÓN FÍSICA POR HORAS | 11 |
| 527 | COORDINADOR EDUCACIÓN FÍSICA TIEMPO COMPLETO | 7 |
| 528 | COORDINADOR EDUCACIÓN FÍSICA MEDIO TIEMPO | 8 |
| 529 | COORDINADOR EDUCACIÓN FÍSICA POR HORAS | 11 |
| 530 | INSTRUCTOR COMPUTACIÓN POR HORAS | 11 |
| 534 | INVESTIGADOR TIEMPO COMPLETO | 7 |
| 535 | INVESTIGADOR MEDIO TIEMPO | 8 |
| 536 | INVESTIGADOR POR HORAS | 11 |
| 537 | AYUDANTE DE INVESTIGADOR DE TIEMPO COMPLETO | 7 |
| 538 | AYUDANTE DE INVESTIGADOR DE MEDIO TIEMPO | 8 |
| 539 | AYUDANTE DE INVESTIGADOR POR HORAS | 11 |

SECTOR ENFERMERÍA

RC-RHE/8-015

REV:01-01/18

CLASIFICACIÓN DEL SECTOR: 2 TÉCNICO (REQUISITO MÍNIMO DE ESTUDIOS)

| <u>CLAVE:</u> | <u>PUESTO:</u> | <u>TABULADOR:</u> |
|---------------|-----------------------|-------------------|
| 601 | TÉCNICO EN ENFERMERÍA | 5 |

CLASIFICACIÓN DEL SECTOR: 3 SIN LICENCIATURA (REQUISITO MÍNIMO DE ESTUDIOS)

| <u>CLAVE:</u> | <u>PUESTO:</u> | <u>TABULADOR:</u> |
|---------------|---------------------------------|-------------------|
| 602 | ENFERMERA GENERAL | 7 |
| 603 | ENFERMERA GENERAL ESPECIALIZADA | 9 |

CLASIFICACIÓN DEL SECTOR: 4 CON LICENCIATURA (REQUISITO MÍNIMO DE ESTUDIOS)

| <u>CLAVE:</u> | <u>PUESTO:</u> | <u>TABULADOR:</u> |
|---------------|--------------------------|-------------------|
| 604 | LICENCIADO EN ENFERMERÍA | 3 |

TABULADOR 3

| <u>AÑO</u> | <u>ANTIGÜEDAD</u> | <u>SUELDO MENSUAL</u> |
|------------|-------------------|-----------------------|
| 2023 | 0 | \$ 11,300.63 |
| 2022 | 1 | \$ 11,564.77 |
| 2021 | 2 | \$ 11,835.08 |
| 2020 | 3 | \$ 12,111.72 |
| 2019 | 4 | \$ 12,394.81 |
| 2018 | 5 | \$ 12,684.53 |
| 2017 | 6 | \$ 12,981.02 |
| 2016 | 7 | \$ 13,284.43 |
| 2015 | 8 | \$ 13,594.94 |
| 2014 | 9 | \$ 13,912.71 |
| 2013 | 10 | \$ 14,237.90 |
| 2012 | 11 | \$ 14,570.70 |
| 2011 | 12 | \$ 14,911.27 |
| 2010 | 13 | \$ 15,259.81 |
| 2009 | 14 | \$ 15,616.49 |
| 2008 | 15 | \$ 15,981.50 |
| 2007 | 16 | \$ 16,355.05 |
| 2006 | 17 | \$ 16,737.34 |
| 2005 | 18 | \$ 17,128.55 |
| 2004 | 19 | \$ 17,528.91 |
| 2003 | 20 | \$ 17,938.63 |
| 2002 | 21 | \$ 18,357.93 |
| 2001 | 22 | \$ 18,787.02 |
| 2000 | 23 | \$ 19,226.15 |
| 1999 | 24 | \$ 19,675.54 |
| 1998 | 25 | \$ 20,135.43 |
| 1997 | 26 | \$ 20,606.08 |
| 1996 | 27 | \$ 21,087.72 |
| 1995 | 28 | \$ 21,580.62 |
| 1994 | 29 | \$ 22,085.05 |
| 1993 | 30 | \$ 22,601.26 |

TABULADOR 4

| <u>AÑO</u> | <u>ANTIGÜEDAD</u> | <u>SUELDO MENSUAL</u> |
|------------|-------------------|-----------------------|
| 2023 | 0 | \$ 5,650.31 |
| 2022 | 1 | \$ 5,782.38 |
| 2021 | 2 | \$ 5,917.54 |
| 2020 | 3 | \$ 6,055.85 |
| 2019 | 4 | \$ 6,197.40 |
| 2018 | 5 | \$ 6,342.26 |
| 2017 | 6 | \$ 6,490.50 |
| 2016 | 7 | \$ 6,642.21 |
| 2015 | 8 | \$ 6,797.46 |
| 2014 | 9 | \$ 6,956.35 |
| 2013 | 10 | \$ 7,118.94 |
| 2012 | 11 | \$ 7,285.34 |
| 2011 | 12 | \$ 7,455.63 |
| 2010 | 13 | \$ 7,629.90 |
| 2009 | 14 | \$ 7,808.24 |
| 2008 | 15 | \$ 7,990.75 |
| 2007 | 16 | \$ 8,177.52 |
| 2006 | 17 | \$ 8,368.66 |
| 2005 | 18 | \$ 8,564.27 |
| 2004 | 19 | \$ 8,764.45 |
| 2003 | 20 | \$ 8,969.31 |
| 2002 | 21 | \$ 9,178.96 |
| 2001 | 22 | \$ 9,393.50 |
| 2000 | 23 | \$ 9,613.07 |
| 1999 | 24 | \$ 9,837.76 |
| 1998 | 25 | \$ 10,067.71 |
| 1997 | 26 | \$ 10,303.03 |
| 1996 | 27 | \$ 10,543.85 |
| 1995 | 28 | \$ 10,790.30 |
| 1994 | 29 | \$ 11,042.51 |
| 1993 | 30 | \$ 11,300.62 |

TABULADOR 5

| <u>AÑO</u> | <u>ANTIGÜEDAD</u> | <u>SUELDO MENSUAL</u> |
|------------|-------------------|-----------------------|
| 2023 | 0 | \$ 7,399.50 |
| 2022 | 1 | \$ 7,399.50 |
| 2021 | 2 | \$ 7,399.50 |
| 2020 | 3 | \$ 7,399.50 |
| 2019 | 4 | \$ 7,399.50 |
| 2018 | 5 | \$ 7,399.50 |
| 2017 | 6 | \$ 7,399.50 |
| 2016 | 7 | \$ 7,399.50 |
| 2015 | 8 | \$ 7,399.50 |
| 2014 | 9 | \$ 7,455.68 |
| 2013 | 10 | \$ 7,629.94 |
| 2012 | 11 | \$ 7,808.28 |
| 2011 | 12 | \$ 7,990.79 |
| 2010 | 13 | \$ 8,177.57 |
| 2009 | 14 | \$ 8,368.71 |
| 2008 | 15 | \$ 8,564.32 |
| 2007 | 16 | \$ 8,764.50 |
| 2006 | 17 | \$ 8,969.36 |
| 2005 | 18 | \$ 9,179.01 |
| 2004 | 19 | \$ 9,393.56 |
| 2003 | 20 | \$ 9,613.13 |
| 2002 | 21 | \$ 9,837.82 |
| 2001 | 22 | \$ 10,067.77 |
| 2000 | 23 | \$ 10,303.09 |
| 1999 | 24 | \$ 10,543.92 |
| 1998 | 25 | \$ 10,790.37 |
| 1997 | 26 | \$ 11,042.58 |
| 1996 | 27 | \$ 11,300.69 |
| 1995 | 28 | \$ 11,564.83 |
| 1994 | 29 | \$ 11,835.15 |
| 1993 | 30 | \$ 12,111.78 |

TABULADOR 6

| <u>AÑO</u> | <u>ANTIGÜEDAD</u> | <u>SUELDO MENSUAL</u> |
|------------|-------------------|-----------------------|
| 2023 | 0 | \$ 6,223.20 |
| 2022 | 1 | \$ 6,223.20 |
| 2021 | 2 | \$ 6,223.20 |
| 2020 | 3 | \$ 6,223.20 |
| 2019 | 4 | \$ 6,223.20 |
| 2018 | 5 | \$ 6,223.20 |
| 2017 | 6 | \$ 6,223.20 |
| 2016 | 7 | \$ 6,223.20 |
| 2015 | 8 | \$ 6,223.20 |
| 2014 | 9 | \$ 6,223.20 |
| 2013 | 10 | \$ 6,223.20 |
| 2012 | 11 | \$ 6,223.20 |
| 2011 | 12 | \$ 6,223.20 |
| 2010 | 13 | \$ 6,223.20 |
| 2009 | 14 | \$ 6,223.20 |
| 2008 | 15 | \$ 6,223.20 |
| 2007 | 16 | \$ 6,223.20 |
| 2006 | 17 | \$ 6,223.20 |
| 2005 | 18 | \$ 6,236.11 |
| 2004 | 19 | \$ 6,381.87 |
| 2003 | 20 | \$ 6,531.04 |
| 2002 | 21 | \$ 6,683.70 |
| 2001 | 22 | \$ 6,839.92 |
| 2000 | 23 | \$ 6,999.80 |
| 1999 | 24 | \$ 7,163.41 |
| 1998 | 25 | \$ 7,330.85 |
| 1997 | 26 | \$ 7,502.20 |
| 1996 | 27 | \$ 7,677.56 |
| 1995 | 28 | \$ 7,857.01 |
| 1994 | 29 | \$ 8,040.66 |
| 1993 | 30 | \$ 8,228.60 |

TABULADOR 7

| <u>AÑO</u> | <u>ANTIGÜEDAD</u> | <u>SUELDO MENSUAL</u> |
|------------|-------------------|-----------------------|
| 2023 | 0 | \$ 7,890.00 |
| 2022 | 1 | \$ 7,890.00 |
| 2021 | 2 | \$ 7,890.00 |
| 2020 | 3 | \$ 7,890.00 |
| 2019 | 4 | \$ 7,890.00 |
| 2018 | 5 | \$ 7,890.00 |
| 2017 | 6 | \$ 7,890.00 |
| 2016 | 7 | \$ 7,973.08 |
| 2015 | 8 | \$ 8,159.45 |
| 2014 | 9 | \$ 8,350.16 |
| 2013 | 10 | \$ 8,545.34 |
| 2012 | 11 | \$ 8,745.08 |
| 2011 | 12 | \$ 8,949.48 |
| 2010 | 13 | \$ 9,158.67 |
| 2009 | 14 | \$ 9,372.74 |
| 2008 | 15 | \$ 9,591.82 |
| 2007 | 16 | \$ 9,816.02 |
| 2006 | 17 | \$ 10,045.46 |
| 2005 | 18 | \$ 10,280.26 |
| 2004 | 19 | \$ 10,520.55 |
| 2003 | 20 | \$ 10,766.45 |
| 2002 | 21 | \$ 11,018.11 |
| 2001 | 22 | \$ 11,275.64 |
| 2000 | 23 | \$ 11,539.20 |
| 1999 | 24 | \$ 11,808.91 |
| 1998 | 25 | \$ 12,084.93 |
| 1997 | 26 | \$ 12,367.41 |
| 1996 | 27 | \$ 12,656.48 |
| 1995 | 28 | \$ 12,952.31 |
| 1994 | 29 | \$ 13,255.06 |
| 1993 | 30 | \$ 13,564.88 |

TABULADOR 8

| <u>AÑO</u> | <u>ANTIGÜEDAD</u> | <u>SUELDO MENSUAL</u> |
|------------|-------------------|-----------------------|
| 2023 | 0 | \$ 3,945.00 |
| 2022 | 1 | \$ 3,945.00 |
| 2021 | 2 | \$ 3,945.00 |
| 2020 | 3 | \$ 3,945.00 |
| 2019 | 4 | \$ 3,945.00 |
| 2018 | 5 | \$ 3,945.00 |
| 2017 | 6 | \$ 3,945.00 |
| 2016 | 7 | \$ 3,986.57 |
| 2015 | 8 | \$ 4,079.75 |
| 2014 | 9 | \$ 4,175.11 |
| 2013 | 10 | \$ 4,272.69 |
| 2012 | 11 | \$ 4,372.56 |
| 2011 | 12 | \$ 4,474.77 |
| 2010 | 13 | \$ 4,579.36 |
| 2009 | 14 | \$ 4,686.40 |
| 2008 | 15 | \$ 4,795.94 |
| 2007 | 16 | \$ 4,908.04 |
| 2006 | 17 | \$ 5,022.76 |
| 2005 | 18 | \$ 5,140.16 |
| 2004 | 19 | \$ 5,260.30 |
| 2003 | 20 | \$ 5,383.26 |
| 2002 | 21 | \$ 5,509.09 |
| 2001 | 22 | \$ 5,637.85 |
| 2000 | 23 | \$ 5,769.63 |
| 1999 | 24 | \$ 5,904.49 |
| 1998 | 25 | \$ 6,042.50 |
| 1997 | 26 | \$ 6,183.74 |
| 1996 | 27 | \$ 6,328.28 |
| 1995 | 28 | \$ 6,476.19 |
| 1994 | 29 | \$ 6,627.57 |
| 1993 | 30 | \$ 6,782.48 |

TABULADOR 9

| <u>AÑO</u> | <u>ANTIGÜEDAD</u> | <u>SUELDO MENSUAL</u> |
|------------|-------------------|-----------------------|
| 2023 | 0 | \$ 7,890.00 |
| 2022 | 1 | \$ 8,074.42 |
| 2021 | 2 | \$ 8,263.15 |
| 2020 | 3 | \$ 8,456.29 |
| 2019 | 4 | \$ 8,653.95 |
| 2018 | 5 | \$ 8,856.23 |
| 2017 | 6 | \$ 9,063.23 |
| 2016 | 7 | \$ 9,275.07 |
| 2015 | 8 | \$ 9,491.87 |
| 2014 | 9 | \$ 9,713.73 |
| 2013 | 10 | \$ 9,940.78 |
| 2012 | 11 | \$ 10,173.13 |
| 2011 | 12 | \$ 10,410.92 |
| 2010 | 13 | \$ 10,654.26 |
| 2009 | 14 | \$ 10,903.29 |
| 2008 | 15 | \$ 11,158.15 |
| 2007 | 16 | \$ 11,418.95 |
| 2006 | 17 | \$ 11,685.86 |
| 2005 | 18 | \$ 11,959.00 |
| 2004 | 19 | \$ 12,238.53 |
| 2003 | 20 | \$ 12,524.59 |
| 2002 | 21 | \$ 12,817.34 |
| 2001 | 22 | \$ 13,116.93 |
| 2000 | 23 | \$ 13,423.53 |
| 1999 | 24 | \$ 13,737.29 |
| 1998 | 25 | \$ 14,058.38 |
| 1997 | 26 | \$ 14,386.98 |
| 1996 | 27 | \$ 14,723.26 |
| 1995 | 28 | \$ 15,067.40 |
| 1994 | 29 | \$ 15,419.58 |
| 1993 | 30 | \$ 15,780.00 |

TABULADOR 10

| <u>AÑO</u> | <u>ANTIGÜEDAD</u> | <u>PAGO POR HORA</u> <u>MENSUAL</u> |
|------------|-------------------|--|
| 2023 | 0 | \$ 282.48 |
| 2022 | 1 | \$ 289.08 |
| 2021 | 2 | \$ 295.84 |
| 2020 | 3 | \$ 302.75 |
| 2019 | 4 | \$ 309.83 |
| 2018 | 5 | \$ 317.07 |
| 2017 | 6 | \$ 324.48 |
| 2016 | 7 | \$ 332.07 |
| 2015 | 8 | \$ 339.83 |
| 2014 | 9 | \$ 347.77 |
| 2013 | 10 | \$ 355.90 |
| 2012 | 11 | \$ 364.22 |
| 2011 | 12 | \$ 372.73 |
| 2010 | 13 | \$ 381.45 |
| 2009 | 14 | \$ 390.36 |
| 2008 | 15 | \$ 399.49 |
| 2007 | 16 | \$ 408.82 |
| 2006 | 17 | \$ 418.38 |
| 2005 | 18 | \$ 428.16 |
| 2004 | 19 | \$ 438.17 |
| 2003 | 20 | \$ 448.41 |
| 2002 | 21 | \$ 458.89 |
| 2001 | 22 | \$ 469.62 |
| 2000 | 23 | \$ 480.59 |
| 1999 | 24 | \$ 491.83 |
| 1998 | 25 | \$ 503.32 |
| 1997 | 26 | \$ 515.09 |
| 1996 | 27 | \$ 527.13 |
| 1995 | 28 | \$ 539.45 |
| 1994 | 29 | \$ 552.06 |
| 1993 | 30 | \$ 564.96 |

TABULADOR 11

| <u>AÑO</u> | <u>ANTIGÜEDAD</u> | <u>PAGO POR HORA</u> <u>MENSUAL</u> |
|------------|-------------------|--|
| 2023 | 0 | \$ 196.99 |
| 2022 | 1 | \$ 196.99 |
| 2021 | 2 | \$ 196.99 |
| 2020 | 3 | \$ 196.99 |
| 2019 | 4 | \$ 196.99 |
| 2018 | 5 | \$ 196.99 |
| 2017 | 6 | \$ 196.99 |
| 2016 | 7 | \$ 199.07 |
| 2015 | 8 | \$ 203.72 |
| 2014 | 9 | \$ 208.48 |
| 2013 | 10 | \$ 213.36 |
| 2012 | 11 | \$ 218.34 |
| 2011 | 12 | \$ 223.45 |
| 2010 | 13 | \$ 228.67 |
| 2009 | 14 | \$ 234.01 |
| 2008 | 15 | \$ 239.48 |
| 2007 | 16 | \$ 245.08 |
| 2006 | 17 | \$ 250.81 |
| 2005 | 18 | \$ 256.67 |
| 2004 | 19 | \$ 262.67 |
| 2003 | 20 | \$ 268.81 |
| 2002 | 21 | \$ 275.09 |
| 2001 | 22 | \$ 281.52 |
| 2000 | 23 | \$ 288.10 |
| 1999 | 24 | \$ 294.84 |
| 1998 | 25 | \$ 301.73 |
| 1997 | 26 | \$ 308.78 |
| 1996 | 27 | \$ 316.00 |
| 1995 | 28 | \$ 323.39 |
| 1994 | 29 | \$ 330.94 |
| 1993 | 30 | \$ 338.68 |

TABULADOR 12
MÚSICO SOLISTA

| <u>AÑO</u> | <u>ANTIGÜEDAD</u> | <u>SUELDO MENSUAL</u> |
|------------|-------------------|-----------------------|
| 2023 | 0 | \$ 9,688.96 |
| 2022 | 1 | \$ 9,915.43 |
| 2021 | 2 | \$ 10,147.19 |
| 2020 | 3 | \$ 10,384.37 |
| 2019 | 4 | \$ 10,627.09 |
| 2018 | 5 | \$ 10,875.49 |
| 2017 | 6 | \$ 11,129.69 |
| 2016 | 7 | \$ 11,389.84 |
| 2015 | 8 | \$ 11,656.06 |
| 2014 | 9 | \$ 11,928.51 |
| 2013 | 10 | \$ 12,207.32 |
| 2012 | 11 | \$ 12,492.66 |
| 2011 | 12 | \$ 12,784.66 |
| 2010 | 13 | \$ 13,083.49 |
| 2009 | 14 | \$ 13,389.30 |
| 2008 | 15 | \$ 13,702.26 |
| 2007 | 16 | \$ 14,022.53 |
| 2006 | 17 | \$ 14,350.29 |
| 2005 | 18 | \$ 14,685.72 |
| 2004 | 19 | \$ 15,028.98 |
| 2003 | 20 | \$ 15,380.27 |
| 2002 | 21 | \$ 15,739.76 |
| 2001 | 22 | \$ 16,107.66 |
| 2000 | 23 | \$ 16,484.16 |
| 1999 | 24 | \$ 16,869.46 |
| 1998 | 25 | \$ 17,263.76 |
| 1997 | 26 | \$ 17,667.29 |
| 1996 | 27 | \$ 18,080.24 |
| 1995 | 28 | \$ 18,502.84 |
| 1994 | 29 | \$ 18,935.33 |
| 1993 | 30 | \$ 19,377.92 |

TABULADOR 13
MÚSICO REPETIDOR

| <u>AÑO</u> | <u>ANTIGÜEDAD</u> | <u>SUELDO MENSUAL</u> |
|------------|-------------------|-----------------------|
| 2023 | 0 | \$ 9,043.08 |
| 2022 | 1 | \$ 9,254.45 |
| 2021 | 2 | \$ 9,470.76 |
| 2020 | 3 | \$ 9,692.13 |
| 2019 | 4 | \$ 9,918.68 |
| 2018 | 5 | \$ 10,150.51 |
| 2017 | 6 | \$ 10,387.77 |
| 2016 | 7 | \$ 10,630.57 |
| 2015 | 8 | \$ 10,879.05 |
| 2014 | 9 | \$ 11,133.34 |
| 2013 | 10 | \$ 11,393.57 |
| 2012 | 11 | \$ 11,659.88 |
| 2011 | 12 | \$ 11,932.42 |
| 2010 | 13 | \$ 12,211.32 |
| 2009 | 14 | \$ 12,496.75 |
| 2008 | 15 | \$ 12,788.85 |
| 2007 | 16 | \$ 13,087.77 |
| 2006 | 17 | \$ 13,393.68 |
| 2005 | 18 | \$ 13,706.75 |
| 2004 | 19 | \$ 14,027.13 |
| 2003 | 20 | \$ 14,354.99 |
| 2002 | 21 | \$ 14,690.53 |
| 2001 | 22 | \$ 15,033.90 |
| 2000 | 23 | \$ 15,385.30 |
| 1999 | 24 | \$ 15,744.92 |
| 1998 | 25 | \$ 16,112.94 |
| 1997 | 26 | \$ 16,489.56 |
| 1996 | 27 | \$ 16,874.98 |
| 1995 | 28 | \$ 17,269.42 |
| 1994 | 29 | \$ 17,673.07 |
| 1993 | 30 | \$ 18,086.16 |

TABULADOR 14
MÚSICO PRIMERA PLAZA

| <u>AÑO</u> | <u>ANTIGÜEDAD</u> | <u>SUELDO MENSUAL</u> |
|------------|-------------------|-----------------------|
| 2023 | 0 | \$ 8,074.06 |
| 2022 | 1 | \$ 8,262.78 |
| 2021 | 2 | \$ 8,455.92 |
| 2020 | 3 | \$ 8,653.56 |
| 2019 | 4 | \$ 8,855.83 |
| 2018 | 5 | \$ 9,062.83 |
| 2017 | 6 | \$ 9,274.66 |
| 2016 | 7 | \$ 9,491.44 |
| 2015 | 8 | \$ 9,713.30 |
| 2014 | 9 | \$ 9,940.33 |
| 2013 | 10 | \$ 10,172.68 |
| 2012 | 11 | \$ 10,410.45 |
| 2011 | 12 | \$ 10,653.79 |
| 2010 | 13 | \$ 10,902.81 |
| 2009 | 14 | \$ 11,157.65 |
| 2008 | 15 | \$ 11,418.45 |
| 2007 | 16 | \$ 11,685.34 |
| 2006 | 17 | \$ 11,958.47 |
| 2005 | 18 | \$ 12,237.99 |
| 2004 | 19 | \$ 12,524.04 |
| 2003 | 20 | \$ 12,816.77 |
| 2002 | 21 | \$ 13,116.35 |
| 2001 | 22 | \$ 13,422.93 |
| 2000 | 23 | \$ 13,736.68 |
| 1999 | 24 | \$ 14,057.75 |
| 1998 | 25 | \$ 14,386.34 |
| 1997 | 26 | \$ 14,722.60 |
| 1996 | 27 | \$ 15,066.73 |
| 1995 | 28 | \$ 15,418.90 |
| 1994 | 29 | \$ 15,779.30 |
| 1993 | 30 | \$ 16,148.12 |

TABULADOR 15
MAESTRO DE TIEMPO COMPLETO

| <u>AÑO</u> | <u>ANTIGÜEDAD</u> | 101 <u>SUELDO MENSUAL</u> |
|------------|-------------------|------------------------------|
| 2023 | 0 | \$ 11,403.18 |
| 2022 | 1 | \$ 11,669.72 |
| 2021 | 2 | \$ 11,942.48 |
| 2020 | 3 | \$ 12,221.63 |
| 2019 | 4 | \$ 12,507.29 |
| 2018 | 5 | \$ 12,799.64 |
| 2017 | 6 | \$ 13,098.81 |
| 2016 | 7 | \$ 13,404.98 |
| 2015 | 8 | \$ 13,718.31 |
| 2014 | 9 | \$ 14,038.96 |
| 2013 | 10 | \$ 14,367.11 |
| 2012 | 11 | \$ 14,702.92 |
| 2011 | 12 | \$ 15,046.59 |
| 2010 | 13 | \$ 15,398.28 |
| 2009 | 14 | \$ 15,758.20 |
| 2008 | 15 | \$ 16,126.53 |
| 2007 | 16 | \$ 16,503.47 |
| 2006 | 17 | \$ 16,889.22 |
| 2005 | 18 | \$ 17,283.99 |
| 2004 | 19 | \$ 17,687.98 |
| 2003 | 20 | \$ 18,101.42 |
| 2002 | 21 | \$ 18,524.52 |
| 2001 | 22 | \$ 18,957.51 |
| 2000 | 23 | \$ 19,400.62 |
| 1999 | 24 | \$ 19,854.09 |
| 1998 | 25 | \$ 20,318.16 |
| 1997 | 26 | \$ 20,793.07 |
| 1996 | 27 | \$ 21,279.09 |
| 1995 | 28 | \$ 21,776.46 |
| 1994 | 29 | \$ 22,285.46 |
| 1993 | 30 | \$ 22,806.36 |

TABULADOR 16
MAESTRO DE MEDIO TIEMPO

| <u>AÑO</u> | <u>ANTIGÜEDAD</u> | <u>SUELDO MENSUAL</u> |
|------------|-------------------|-----------------------|
| | | 102 |
| 2023 | 0 | \$ 5,701.66 |
| 2022 | 1 | \$ 5,834.93 |
| 2021 | 2 | \$ 5,971.32 |
| 2020 | 3 | \$ 6,110.89 |
| 2019 | 4 | \$ 6,253.72 |
| 2018 | 5 | \$ 6,399.90 |
| 2017 | 6 | \$ 6,549.49 |
| 2016 | 7 | \$ 6,702.57 |
| 2015 | 8 | \$ 6,859.24 |
| 2014 | 9 | \$ 7,019.57 |
| 2013 | 10 | \$ 7,183.64 |
| 2012 | 11 | \$ 7,351.55 |
| 2011 | 12 | \$ 7,523.39 |
| 2010 | 13 | \$ 7,699.24 |
| 2009 | 14 | \$ 7,879.20 |
| 2008 | 15 | \$ 8,063.36 |
| 2007 | 16 | \$ 8,251.84 |
| 2006 | 17 | \$ 8,444.71 |
| 2005 | 18 | \$ 8,642.10 |
| 2004 | 19 | \$ 8,844.10 |
| 2003 | 20 | \$ 9,050.82 |
| 2002 | 21 | \$ 9,262.37 |
| 2001 | 22 | \$ 9,478.87 |
| 2000 | 23 | \$ 9,700.43 |
| 1999 | 24 | \$ 9,927.17 |
| 1998 | 25 | \$ 10,159.20 |
| 1997 | 26 | \$ 10,396.66 |
| 1996 | 27 | \$ 10,639.67 |
| 1995 | 28 | \$ 10,888.36 |
| 1994 | 29 | \$ 11,142.87 |
| 1993 | 30 | \$ 11,403.32 |

TABULADOR 17
MAESTRO POR HORAS Y MAESTRO ADJUNTO

| <u>AÑO</u> | <u>ANTIGÜEDAD</u> | <u>103 Y 104 PAGO POR HORA MENSUAL</u> |
|------------|-------------------|--|
| 2023 | 0 | \$ 285.08 |
| 2022 | 1 | \$ 291.74 |
| 2021 | 2 | \$ 298.56 |
| 2020 | 3 | \$ 305.54 |
| 2019 | 4 | \$ 312.68 |
| 2018 | 5 | \$ 319.99 |
| 2017 | 6 | \$ 327.47 |
| 2016 | 7 | \$ 335.13 |
| 2015 | 8 | \$ 342.96 |
| 2014 | 9 | \$ 350.97 |
| 2013 | 10 | \$ 359.18 |
| 2012 | 11 | \$ 367.57 |
| 2011 | 12 | \$ 376.17 |
| 2010 | 13 | \$ 384.96 |
| 2009 | 14 | \$ 393.96 |
| 2008 | 15 | \$ 403.16 |
| 2007 | 16 | \$ 412.59 |
| 2006 | 17 | \$ 422.23 |
| 2005 | 18 | \$ 432.10 |
| 2004 | 19 | \$ 442.20 |
| 2003 | 20 | \$ 452.54 |
| 2002 | 21 | \$ 463.11 |
| 2001 | 22 | \$ 473.94 |
| 2000 | 23 | \$ 485.02 |
| 1999 | 24 | \$ 496.35 |
| 1998 | 25 | \$ 507.95 |
| 1997 | 26 | \$ 519.83 |
| 1996 | 27 | \$ 531.98 |
| 1995 | 28 | \$ 544.41 |
| 1994 | 29 | \$ 557.14 |
| 1993 | 30 | \$ 570.16 |

TABULADOR 18
PROFESOR DE ASIGNATURA "A"

| <u>AÑO</u> | <u>ANTIGÜEDAD</u> | <u>900</u> <u>PAGO POR HORA</u> <u>MENSUAL</u> |
|------------|-------------------|--|
| 2023 | 0 | \$ 405.90 |
| 2022 | 1 | \$ 415.39 |
| 2021 | 2 | \$ 425.10 |
| 2020 | 3 | \$ 435.03 |
| 2019 | 4 | \$ 445.20 |
| 2018 | 5 | \$ 455.61 |
| 2017 | 6 | \$ 466.26 |
| 2016 | 7 | \$ 477.15 |
| 2015 | 8 | \$ 488.31 |
| 2014 | 9 | \$ 499.72 |
| 2013 | 10 | \$ 511.40 |
| 2012 | 11 | \$ 523.36 |
| 2011 | 12 | \$ 535.59 |
| 2010 | 13 | \$ 548.11 |
| 2009 | 14 | \$ 560.92 |
| 2008 | 15 | \$ 574.03 |
| 2007 | 16 | \$ 587.45 |
| 2006 | 17 | \$ 601.18 |
| 2005 | 18 | \$ 615.23 |
| 2004 | 19 | \$ 629.61 |
| 2003 | 20 | \$ 644.33 |
| 2002 | 21 | \$ 659.39 |
| 2001 | 22 | \$ 674.80 |
| 2000 | 23 | \$ 690.57 |
| 1999 | 24 | \$ 706.71 |
| 1998 | 25 | \$ 723.23 |
| 1997 | 26 | \$ 740.14 |
| 1996 | 27 | \$ 757.44 |
| 1995 | 28 | \$ 775.14 |
| 1994 | 29 | \$ 793.26 |
| 1993 | 30 | \$ 811.80 |

TABULADOR 19
PROFESOR DE ASIGNATURA "B"

| <u>AÑO</u> | <u>ANTIGÜEDAD</u> | <u>901</u> <u>PAGO POR HORA</u> <u>MENSUAL</u> |
|------------|-------------------|--|
| 2023 | 0 | \$ 462.83 |
| 2022 | 1 | \$ 473.65 |
| 2021 | 2 | \$ 484.72 |
| 2020 | 3 | \$ 496.05 |
| 2019 | 4 | \$ 507.64 |
| 2018 | 5 | \$ 519.51 |
| 2017 | 6 | \$ 531.65 |
| 2016 | 7 | \$ 544.08 |
| 2015 | 8 | \$ 556.80 |
| 2014 | 9 | \$ 569.81 |
| 2013 | 10 | \$ 583.13 |
| 2012 | 11 | \$ 596.76 |
| 2011 | 12 | \$ 610.71 |
| 2010 | 13 | \$ 624.98 |
| 2009 | 14 | \$ 639.59 |
| 2008 | 15 | \$ 654.54 |
| 2007 | 16 | \$ 669.84 |
| 2006 | 17 | \$ 685.50 |
| 2005 | 18 | \$ 701.52 |
| 2004 | 19 | \$ 717.92 |
| 2003 | 20 | \$ 734.70 |
| 2002 | 21 | \$ 751.87 |
| 2001 | 22 | \$ 769.44 |
| 2000 | 23 | \$ 787.43 |
| 1999 | 24 | \$ 805.83 |
| 1998 | 25 | \$ 824.67 |
| 1997 | 26 | \$ 843.95 |
| 1996 | 27 | \$ 863.67 |
| 1995 | 28 | \$ 883.86 |
| 1994 | 29 | \$ 904.52 |
| 1993 | 30 | \$ 925.66 |

TABULADOR 20
PROFESOR ASOCIADO "A" TIEMPO COMPLETO

| <u>AÑO</u> | <u>ANTIGÜEDAD</u> | 902 <u>SUELDO MENSUAL</u> |
|------------|-------------------|------------------------------|
| 2023 | 0 | \$ 15,998.27 |
| 2022 | 1 | \$ 16,372.21 |
| 2021 | 2 | \$ 16,754.89 |
| 2020 | 3 | \$ 17,146.52 |
| 2019 | 4 | \$ 17,547.30 |
| 2018 | 5 | \$ 17,957.45 |
| 2017 | 6 | \$ 18,377.19 |
| 2016 | 7 | \$ 18,806.73 |
| 2015 | 8 | \$ 19,246.32 |
| 2014 | 9 | \$ 19,696.18 |
| 2013 | 10 | \$ 20,156.56 |
| 2012 | 11 | \$ 20,627.69 |
| 2011 | 12 | \$ 21,109.84 |
| 2010 | 13 | \$ 21,603.26 |
| 2009 | 14 | \$ 22,108.22 |
| 2008 | 15 | \$ 22,624.97 |
| 2007 | 16 | \$ 23,153.80 |
| 2006 | 17 | \$ 23,695.00 |
| 2005 | 18 | \$ 24,248.84 |
| 2004 | 19 | \$ 24,815.63 |
| 2003 | 20 | \$ 25,395.67 |
| 2002 | 21 | \$ 25,989.27 |
| 2001 | 22 | \$ 26,596.74 |
| 2000 | 23 | \$ 27,218.41 |
| 1999 | 24 | \$ 27,854.61 |
| 1998 | 25 | \$ 28,505.68 |
| 1997 | 26 | \$ 29,171.97 |
| 1996 | 27 | \$ 29,853.83 |
| 1995 | 28 | \$ 30,551.63 |
| 1994 | 29 | \$ 31,265.74 |
| 1993 | 30 | \$ 31,996.54 |

TABULADOR 21
PROFESOR ASOCIADO "B" TIEMPO COMPLETO

| <u>AÑO</u> | <u>ANTIGÜEDAD</u> | 903 <u>SUELDO MENSUAL</u> |
|------------|-------------------|------------------------------|
| 2023 | 0 | \$ 17,939.86 |
| 2022 | 1 | \$ 18,359.18 |
| 2021 | 2 | \$ 18,788.31 |
| 2020 | 3 | \$ 19,227.47 |
| 2019 | 4 | \$ 19,676.89 |
| 2018 | 5 | \$ 20,136.81 |
| 2017 | 6 | \$ 20,607.49 |
| 2016 | 7 | \$ 21,089.16 |
| 2015 | 8 | \$ 21,582.10 |
| 2014 | 9 | \$ 22,086.56 |
| 2013 | 10 | \$ 22,602.81 |
| 2012 | 11 | \$ 23,131.12 |
| 2011 | 12 | \$ 23,671.79 |
| 2010 | 13 | \$ 24,225.09 |
| 2009 | 14 | \$ 24,791.32 |
| 2008 | 15 | \$ 25,370.79 |
| 2007 | 16 | \$ 25,963.81 |
| 2006 | 17 | \$ 26,570.68 |
| 2005 | 18 | \$ 27,191.74 |
| 2004 | 19 | \$ 27,827.32 |
| 2003 | 20 | \$ 28,477.75 |
| 2002 | 21 | \$ 29,143.39 |
| 2001 | 22 | \$ 29,824.58 |
| 2000 | 23 | \$ 30,521.70 |
| 1999 | 24 | \$ 31,235.11 |
| 1998 | 25 | \$ 31,965.20 |
| 1997 | 26 | \$ 32,712.35 |
| 1996 | 27 | \$ 33,476.96 |
| 1995 | 28 | \$ 34,259.45 |
| 1994 | 29 | \$ 35,060.23 |
| 1993 | 30 | \$ 35,879.72 |

TABULADOR 22
PROFESOR ASOCIADO "C" TIEMPO COMPLETO

| <u>AÑO</u> | <u>ANTIGÜEDAD</u> | 904 <u>SUELDO MENSUAL</u> |
|------------|-------------------|------------------------------|
| 2023 | 0 | \$ 20,099.81 |
| 2022 | 1 | \$ 20,569.62 |
| 2021 | 2 | \$ 21,050.41 |
| 2020 | 3 | \$ 21,542.44 |
| 2019 | 4 | \$ 22,045.97 |
| 2018 | 5 | \$ 22,561.27 |
| 2017 | 6 | \$ 23,088.62 |
| 2016 | 7 | \$ 23,628.29 |
| 2015 | 8 | \$ 24,180.57 |
| 2014 | 9 | \$ 24,745.77 |
| 2013 | 10 | \$ 25,324.17 |
| 2012 | 11 | \$ 25,916.10 |
| 2011 | 12 | \$ 26,521.86 |
| 2010 | 13 | \$ 27,141.78 |
| 2009 | 14 | \$ 27,776.19 |
| 2008 | 15 | \$ 28,425.42 |
| 2007 | 16 | \$ 29,089.84 |
| 2006 | 17 | \$ 29,769.78 |
| 2005 | 18 | \$ 30,465.62 |
| 2004 | 19 | \$ 31,177.71 |
| 2003 | 20 | \$ 31,906.46 |
| 2002 | 21 | \$ 32,652.24 |
| 2001 | 22 | \$ 33,415.45 |
| 2000 | 23 | \$ 34,196.50 |
| 1999 | 24 | \$ 34,995.80 |
| 1998 | 25 | \$ 35,813.79 |
| 1997 | 26 | \$ 36,650.90 |
| 1996 | 27 | \$ 37,507.57 |
| 1995 | 28 | \$ 38,384.27 |
| 1994 | 29 | \$ 39,281.46 |
| 1993 | 30 | \$ 40,199.62 |

TABULADOR 23
PROFESOR ASOCIADO "A" MEDIO TIEMPO

| <u>AÑO</u> | <u>ANTIGÜEDAD</u> | 905 <u>SUELDO MENSUAL</u> |
|------------|-------------------|------------------------------|
| 2023 | 0 | \$ 7,999.14 |
| 2022 | 1 | \$ 8,186.11 |
| 2021 | 2 | \$ 8,377.45 |
| 2020 | 3 | \$ 8,573.27 |
| 2019 | 4 | \$ 8,773.66 |
| 2018 | 5 | \$ 8,978.73 |
| 2017 | 6 | \$ 9,188.60 |
| 2016 | 7 | \$ 9,403.37 |
| 2015 | 8 | \$ 9,623.17 |
| 2014 | 9 | \$ 9,848.10 |
| 2013 | 10 | \$ 10,078.28 |
| 2012 | 11 | \$ 10,313.85 |
| 2011 | 12 | \$ 10,554.93 |
| 2010 | 13 | \$ 10,801.64 |
| 2009 | 14 | \$ 11,054.11 |
| 2008 | 15 | \$ 11,312.49 |
| 2007 | 16 | \$ 11,576.91 |
| 2006 | 17 | \$ 11,847.51 |
| 2005 | 18 | \$ 12,124.43 |
| 2004 | 19 | \$ 12,407.82 |
| 2003 | 20 | \$ 12,697.84 |
| 2002 | 21 | \$ 12,994.64 |
| 2001 | 22 | \$ 13,298.38 |
| 2000 | 23 | \$ 13,609.21 |
| 1999 | 24 | \$ 13,927.31 |
| 1998 | 25 | \$ 14,252.85 |
| 1997 | 26 | \$ 14,585.99 |
| 1996 | 27 | \$ 14,926.92 |
| 1995 | 28 | \$ 15,275.82 |
| 1994 | 29 | \$ 15,632.88 |
| 1993 | 30 | \$ 15,998.28 |

TABULADOR 24
PROFESOR ASOCIADO "B" MEDIO TIEMPO

| <u>AÑO</u> | <u>ANTIGÜEDAD</u> | 906 <u>SUELDO MENSUAL</u> |
|------------|-------------------|------------------------------|
| 2023 | 0 | \$ 8,970.07 |
| 2022 | 1 | \$ 9,179.74 |
| 2021 | 2 | \$ 9,394.30 |
| 2020 | 3 | \$ 9,613.88 |
| 2019 | 4 | \$ 9,838.60 |
| 2018 | 5 | \$ 10,068.56 |
| 2017 | 6 | \$ 10,303.90 |
| 2016 | 7 | \$ 10,544.75 |
| 2015 | 8 | \$ 10,791.22 |
| 2014 | 9 | \$ 11,043.45 |
| 2013 | 10 | \$ 11,301.58 |
| 2012 | 11 | \$ 11,565.74 |
| 2011 | 12 | \$ 11,836.08 |
| 2010 | 13 | \$ 12,112.73 |
| 2009 | 14 | \$ 12,395.86 |
| 2008 | 15 | \$ 12,685.59 |
| 2007 | 16 | \$ 12,982.11 |
| 2006 | 17 | \$ 13,285.55 |
| 2005 | 18 | \$ 13,596.08 |
| 2004 | 19 | \$ 13,913.88 |
| 2003 | 20 | \$ 14,239.10 |
| 2002 | 21 | \$ 14,571.92 |
| 2001 | 22 | \$ 14,912.52 |
| 2000 | 23 | \$ 15,261.09 |
| 1999 | 24 | \$ 15,617.80 |
| 1998 | 25 | \$ 15,982.85 |
| 1997 | 26 | \$ 16,356.43 |
| 1996 | 27 | \$ 16,738.74 |
| 1995 | 28 | \$ 17,129.99 |
| 1994 | 29 | \$ 17,530.39 |
| 1993 | 30 | \$ 17,940.14 |

TABULADOR 25
PROFESOR ASOCIADO "C" MEDIO TIEMPO

| <u>AÑO</u> | <u>ANTIGÜEDAD</u> | 907 <u>SUELDO MENSUAL</u> |
|------------|-------------------|------------------------------|
| 2023 | 0 | \$ 10,049.81 |
| 2022 | 1 | \$ 10,284.71 |
| 2021 | 2 | \$ 10,525.11 |
| 2020 | 3 | \$ 10,771.12 |
| 2019 | 4 | \$ 11,022.88 |
| 2018 | 5 | \$ 11,280.53 |
| 2017 | 6 | \$ 11,544.20 |
| 2016 | 7 | \$ 11,814.03 |
| 2015 | 8 | \$ 12,090.17 |
| 2014 | 9 | \$ 12,372.77 |
| 2013 | 10 | \$ 12,661.97 |
| 2012 | 11 | \$ 12,957.93 |
| 2011 | 12 | \$ 13,260.80 |
| 2010 | 13 | \$ 13,570.76 |
| 2009 | 14 | \$ 13,887.96 |
| 2008 | 15 | \$ 14,212.58 |
| 2007 | 16 | \$ 14,544.78 |
| 2006 | 17 | \$ 14,884.75 |
| 2005 | 18 | \$ 15,232.66 |
| 2004 | 19 | \$ 15,588.71 |
| 2003 | 20 | \$ 15,953.08 |
| 2002 | 21 | \$ 16,325.96 |
| 2001 | 22 | \$ 16,707.57 |
| 2000 | 23 | \$ 17,098.09 |
| 1999 | 24 | \$ 17,497.74 |
| 1998 | 25 | \$ 17,906.73 |
| 1997 | 26 | \$ 18,325.28 |
| 1996 | 27 | \$ 18,753.61 |
| 1995 | 28 | \$ 19,191.95 |
| 1994 | 29 | \$ 19,640.54 |
| 1993 | 30 | \$ 20,099.62 |

TABULADOR 26
PROFESOR TITULAR "A" TIEMPO COMPLETO

| <u>AÑO</u> | <u>ANTIGÜEDAD</u> | 908 <u>SUELDO MENSUAL</u> |
|------------|-------------------|------------------------------|
| 2023 | 0 | \$ 23,236.44 |
| 2022 | 1 | \$ 23,779.57 |
| 2021 | 2 | \$ 24,335.39 |
| 2020 | 3 | \$ 24,904.20 |
| 2019 | 4 | \$ 25,486.31 |
| 2018 | 5 | \$ 26,082.02 |
| 2017 | 6 | \$ 26,691.66 |
| 2016 | 7 | \$ 27,315.55 |
| 2015 | 8 | \$ 27,954.02 |
| 2014 | 9 | \$ 28,607.41 |
| 2013 | 10 | \$ 29,276.08 |
| 2012 | 11 | \$ 29,960.38 |
| 2011 | 12 | \$ 30,660.67 |
| 2010 | 13 | \$ 31,377.33 |
| 2009 | 14 | \$ 32,110.74 |
| 2008 | 15 | \$ 32,861.29 |
| 2007 | 16 | \$ 33,629.38 |
| 2006 | 17 | \$ 34,415.43 |
| 2005 | 18 | \$ 35,219.86 |
| 2004 | 19 | \$ 36,043.08 |
| 2003 | 20 | \$ 36,885.55 |
| 2002 | 21 | \$ 37,747.71 |
| 2001 | 22 | \$ 38,630.02 |
| 2000 | 23 | \$ 39,532.95 |
| 1999 | 24 | \$ 40,456.99 |
| 1998 | 25 | \$ 41,402.63 |
| 1997 | 26 | \$ 42,370.37 |
| 1996 | 27 | \$ 43,360.73 |
| 1995 | 28 | \$ 44,374.24 |
| 1994 | 29 | \$ 45,411.44 |
| 1993 | 30 | \$ 46,472.88 |

TABULADOR 27
PROFESOR TITULAR “B” TIEMPO COMPLETO

| <u>AÑO</u> | <u>ANTIGÜEDAD</u> | 909 <u>SUELDO MENSUAL</u> |
|------------|-------------------|------------------------------|
| 2023 | 0 | \$ 27,505.22 |
| 2022 | 1 | \$ 28,148.12 |
| 2021 | 2 | \$ 28,806.06 |
| 2020 | 3 | \$ 29,479.36 |
| 2019 | 4 | \$ 30,168.41 |
| 2018 | 5 | \$ 30,873.57 |
| 2017 | 6 | \$ 31,595.20 |
| 2016 | 7 | \$ 32,333.70 |
| 2015 | 8 | \$ 33,089.47 |
| 2014 | 9 | \$ 33,862.90 |
| 2013 | 10 | \$ 34,654.41 |
| 2012 | 11 | \$ 35,464.41 |
| 2011 | 12 | \$ 36,293.36 |
| 2010 | 13 | \$ 37,141.67 |
| 2009 | 14 | \$ 38,009.82 |
| 2008 | 15 | \$ 38,898.26 |
| 2007 | 16 | \$ 39,807.46 |
| 2006 | 17 | \$ 40,737.91 |
| 2005 | 18 | \$ 41,690.12 |
| 2004 | 19 | \$ 42,664.58 |
| 2003 | 20 | \$ 43,661.82 |
| 2002 | 21 | \$ 44,682.36 |
| 2001 | 22 | \$ 45,726.76 |
| 2000 | 23 | \$ 46,795.57 |
| 1999 | 24 | \$ 47,889.37 |
| 1998 | 25 | \$ 49,008.73 |
| 1997 | 26 | \$ 50,154.26 |
| 1996 | 27 | \$ 51,326.56 |
| 1995 | 28 | \$ 52,526.26 |
| 1994 | 29 | \$ 53,754.00 |
| 1993 | 30 | \$ 55,010.44 |

TABULADOR 28
PROFESOR TITULAR "C" TIEMPO COMPLETO

| <u>AÑO</u> | <u>ANTIGÜEDAD</u> | 910 <u>SUELDO MENSUAL</u> |
|------------|-------------------|------------------------------|
| 2023 | 0 | \$ 32,242.46 |
| 2022 | 1 | \$ 32,996.09 |
| 2021 | 2 | \$ 33,767.34 |
| 2020 | 3 | \$ 34,556.61 |
| 2019 | 4 | \$ 35,364.34 |
| 2018 | 5 | \$ 36,190.94 |
| 2017 | 6 | \$ 37,036.86 |
| 2016 | 7 | \$ 37,902.56 |
| 2015 | 8 | \$ 38,788.49 |
| 2014 | 9 | \$ 39,695.12 |
| 2013 | 10 | \$ 40,622.95 |
| 2012 | 11 | \$ 41,572.47 |
| 2011 | 12 | \$ 42,544.18 |
| 2010 | 13 | \$ 43,538.60 |
| 2009 | 14 | \$ 44,556.27 |
| 2008 | 15 | \$ 45,597.72 |
| 2007 | 16 | \$ 46,663.52 |
| 2006 | 17 | \$ 47,754.23 |
| 2005 | 18 | \$ 48,870.43 |
| 2004 | 19 | \$ 50,012.72 |
| 2003 | 20 | \$ 51,181.71 |
| 2002 | 21 | \$ 52,378.03 |
| 2001 | 22 | \$ 53,602.31 |
| 2000 | 23 | \$ 54,855.20 |
| 1999 | 24 | \$ 56,137.38 |
| 1998 | 25 | \$ 57,449.53 |
| 1997 | 26 | \$ 58,792.35 |
| 1996 | 27 | \$ 60,166.56 |
| 1995 | 28 | \$ 61,572.88 |
| 1994 | 29 | \$ 63,012.08 |
| 1993 | 30 | \$ 64,484.92 |

TABULADOR 29
PROFESOR TITULAR “D” TIEMPO COMPLETO

| <u>AÑO</u> | <u>ANTIGÜEDAD</u> | 911 <u>SUELDO MENSUAL</u> |
|------------|-------------------|------------------------------|
| 2023 | 0 | \$ 37,981.64 |
| 2022 | 1 | \$ 38,869.42 |
| 2021 | 2 | \$ 39,777.95 |
| 2020 | 3 | \$ 40,707.71 |
| 2019 | 4 | \$ 41,659.21 |
| 2018 | 5 | \$ 42,632.95 |
| 2017 | 6 | \$ 43,629.45 |
| 2016 | 7 | \$ 44,649.24 |
| 2015 | 8 | \$ 45,692.86 |
| 2014 | 9 | \$ 46,760.88 |
| 2013 | 10 | \$ 47,853.87 |
| 2012 | 11 | \$ 48,972.40 |
| 2011 | 12 | \$ 50,117.07 |
| 2010 | 13 | \$ 51,288.51 |
| 2009 | 14 | \$ 52,487.32 |
| 2008 | 15 | \$ 53,714.15 |
| 2007 | 16 | \$ 54,969.66 |
| 2006 | 17 | \$ 56,254.51 |
| 2005 | 18 | \$ 57,569.40 |
| 2004 | 19 | \$ 58,915.02 |
| 2003 | 20 | \$ 60,292.10 |
| 2002 | 21 | \$ 61,701.36 |
| 2001 | 22 | \$ 63,143.56 |
| 2000 | 23 | \$ 64,619.47 |
| 1999 | 24 | \$ 66,129.88 |
| 1998 | 25 | \$ 67,675.59 |
| 1997 | 26 | \$ 69,257.43 |
| 1996 | 27 | \$ 70,876.25 |
| 1995 | 28 | \$ 72,532.90 |
| 1994 | 29 | \$ 74,228.28 |
| 1993 | 30 | \$ 75,963.28 |

D E F I N I C I O N E S

ADSCRIPCIÓN: La unidad o centro de trabajo, en donde se prestan los servicios.

AGUINALDO: Es la prestación anual que percibe el trabajador o pensionado universitario.

ANTIGÜEDAD: Es el lapso de tiempo durante el cual el trabajador ha prestado sus servicios.

BECAS: Es la prestación otorgada a los trabajadores y a los hijos de éstos, que cursen sus estudios en alguna dependencia de la Universidad.

CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO: La capacitación consiste en preparar a un trabajador para que desempeñe un puesto de jerarquía superior y el adiestramiento consiste en preparar mejor a un trabajador para perfeccionar el trabajo que realiza.

CATEGORÍA: Es la denominación de puestos de base listados en el Tabulador de Puestos y Salarios del presente contrato.

COMISIONES MIXTAS: Es la reunión de los representantes, tanto del Sindicato como de la Universidad, a fin de dar solución a los planteamientos que surjan con motivo de la Comisión que corresponda y su decisión tendrá carácter de obligatoria para ambas partes.

CONTRATO COLECTIVO: Es el instrumento celebrado entre la Universidad y el Sindicato y su aplicación deberá lograr el equilibrio entre las partes de acuerdo a las posibilidades presupuestales de la Universidad y de las necesidades de los trabajadores agremiados.

DEPENDENCIAS: Son las Escuelas Preparatorias, Facultades, Institutos, el Hospital Universitario “Dr. José Eleuterio González”, Centros y Departamentos que integran la Institución.

DÍAS DE DESCANSO: Son aquellos días a los que los trabajadores tienen derecho a descansar por disposición de la Ley y el presente Contrato.

ESTÍMULOS ECONÓMICOS: Es el incentivo al esfuerzo realizado por el trabajador y que no integra salario.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2023

FINES Y OBJETIVOS DE LA UNIVERSIDAD: Son aquellos tendientes a crear, preservar y difundir la cultura en beneficio de la sociedad y para que éstos sean permanentes la ley otorga a la Universidad atribuciones para que su autonomía académica y administrativa no sea objeto de acciones o decisiones que le impidan cumplir su cometido.

FONDO DE PENSIONES Y JUBILACIONES : Es aquel que constituyan los trabajadores y la Universidad con sus respectivas aportaciones; exceptuando a los trabajadores de nuevo ingreso pues estos serán contratados a partir del 1o de Enero de 1998, bajo nuevas condiciones laborales, respecto a dicho fondo y a la seguridad social.

HORAS EXTRAS: Es la prolongación de la jornada ordinaria o también su antelación.

INCREMENTO SALARIAL: Es el aumento de la percepción salarial, con motivo de la revisión del presente Contrato y las recomendaciones o acuerdos que dicten las autoridades del trabajo.

INTERINATOS: Es la sustitución temporal de un puesto o cargo de un trabajador de base por otro.

JORNADA: Es el número de horas de trabajo, que de acuerdo con su nombramiento, el trabajador está obligado a laborar en los términos de este Contrato.

JUBILACIÓN: Es una compensación a los esfuerzos desarrollados por el trabajador durante determinado tiempo en beneficio de la Institución y ésta se otorgará siempre y cuando el trabajador de base esté aportando al Fondo de Pensiones y Jubilaciones que le corresponda de acuerdo a su reglamentación; de los beneficios y prestaciones que obtenga de la jubilación se excluyen aquellos que se otorgan con motivo de la prestación del servicio.

PENSIÓN: Es la prestación que la Universidad otorga a sus trabajadores o a sus beneficiarios, en los términos del presente Contrato.

PERMISO ECONÓMICO: Es la autorización que se concede a un trabajador para faltar justificadamente a su centro de trabajo, en los términos del Capítulo VII del presente Contrato y el Reglamento Interior.

PERMUTA: Es el canje de puestos entre trabajadores de la misma o análoga categoría.

PERSONAL DE NUEVO INGRESO: Es aquel que será contratado por la Universidad bajo nuevas condiciones laborales, en lo que respecta a Seguridad Social, incluyendo las pensiones y jubilaciones de acuerdo con el reglamento que al efecto sea formulado por las partes.

PLAZAS VACANTES: Es el puesto o categoría que no ha sido ocupado.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD: Es una prestación autónoma que se genera por el sólo transcurso del tiempo, y para los efectos de su pago, se hará en los términos del Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, incluyendo los casos de retiro voluntario a que se refiere el presente Contrato.

PRIMA DOMINICAL: Es el pago equivalente al 25% del salario diario del trabajador que haya laborado el día domingo.

PRIMA VACACIONAL: Es la prestación económica adicional al concepto de vacaciones y consiste en el pago de cinco días de salario en cada período vacacional correspondiente al 50% sobre el importe de diez días de labores.

PROMOCIÓN: Es el ascenso definitivo o interino de un trabajador de base o de confianza, a una categoría superior, que implique aumento de salario.

PUESTO DE NUEVA CREACIÓN: Son aquellos de carácter necesario y permanente, para el desarrollo normal de los servicios de cualquier dependencia universitaria.

QUINQUENIO: Son los días de descanso adicionales de que goza el trabajador, al cumplir cinco años de servicio en forma ininterrumpida o acumulada y en los términos del presente Contrato.

REINSTALACIÓN: Es el acto mediante el cual un trabajador separado de su trabajo, vuelve a ocupar su puesto por resolución de autoridad competente, por acuerdo de las partes o por determinación de la Institución y que conserva íntegramente sus derechos escalafonarios, de antigüedad y demás que le otorga la Ley y este Contrato.

RESCISIÓN CONTRACTUAL: Es la terminación de la relación laboral, derivada de una causal legal invocada por el patrón o trabajador.

REUBICACIÓN: Es el acto mediante el cual el trabajador, de mutuo acuerdo con la Institución, es cambiado a diversa dependencia universitaria.

RIESGOS DE TRABAJO: Son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

SALARIO: Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

SALARIO INTEGRADO: Es el salario base más el bono de despensa, prima vacacional, proporcional, mensual y bono de libros o de seguridad familiar, según se trate de personal docente o administrativo, respectivamente. No considerándose las ayudas otorgadas para transporte y viáticos.

SALARIO TABULADO: Es el contemplado, para determinada categoría, en el Tabulador de Puestos y Salarios del presente Contrato.

TABULADOR: Es la lista de categorías y cuotas fijas mensuales en efectivo, agrupadas por actividad y responsabilidad laboral y que forman parte de este Contrato.

TRABAJADOR DE BASE: Es la persona física que ocupa en forma definitiva un puesto tabulado, conforme a las normas de este Contrato.

TRABAJADOR EVENTUAL: Es la persona física que presta un servicio por determinado tiempo u obra en la Universidad.

TRABAJADOR POR CONTRATO: Es aquel que tiene señalado su lapso de tiempo y actividad en la institución, mediante un contrato.

VACACIONES: Es el derecho que tiene el trabajador universitario de disponer de dos períodos anuales de descanso, los cuales rebasan lo dispuesto por el Artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2023



Comité Ejecutivo 2022 - 2025