

2012-2013



CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

2012-2013

COMITÉ EJECUTIVO 2008/2012

SECRETARIO GENERAL	LUIS MANUEL HERNANDEZ ESCOBEDO
SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN	PEDRO ESTRADA PALOMERA
SECRETARIO ADJUNTO	GENGIS MANUEL HERNANDEZ AGUILAR
SECRETARIO DEL INTERIOR	GUADALUPE JAVIER ULLOA RIOS
SECRETARIO ADJUNTO	ARMANDO HUMBERTO NUNGARAY NAVARRETE
SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS	DANIEL CASILLAS REAL
SECRETARIA ADJUNTA	LIDIA JIMENEZ CASILLAS
SECRETARIA DE ACTAS Y ACUERDOS	CONSUELO REYES OLIMON
SECRETARIA ADJUNTA	MARIA ASUNCION SOJO GUZMAN
SECRETARIO DE PREVISIÓN SOCIAL	J. JESUS VALDEZ PEREZ
SECRETARIO ADJUNTO	HUGO FERNANDO BRAMBILA CASTRO
SECRETARIO DE LA VIVIENDA	DAMIAN GONZALEZ REYES
SECRETARIA ADJUNTA	SUHEY XIOMARA FLORES PEREGRINA
SECRETARIO TESORERO	JOSE EDUARDO NAVARRO AGUILAR
SECRETARIA ADJUNTA	MARIA ELENA GUZMAN RODRIGUEZ
SRIA. CAPACITACION PARA EL TRABAJO	ARMIDA GOMEZ RODRIGUEZ
SECRETARIA ADJUNTA	ELSA PATRICIA MADRIGAL CASTRO
SECRETARIO DE RELACIONES UNIVERSITARIAS	MIGUEL EUGENIO GUTIERREZ LUNA
SECRETARIO ADJUNTO	DAVID YANNICK ALONSO CRUZ
SECRETARIA DE ACCION FEMENIL	SIURAVE AMERICA HERNANDEZ PATIÑO
SECRETARIA ADJUNTA	CLAUDIA JANET ROMERO TINAJERO
SECRETARIO DE FOMENTO Y GESTORIA	JOSE ALFREDO LEON DIAZ
SECRETARIA ADJUNTA	CARMEN LETICIA RODRIGUEZ CARRILLO
SECRETARIO DE DEPORTES	JOSE ALFONSO PEREZ ISIODIA
SECRETARIO ADJUNTO	EDGAR RAUL NIEVES GOMEZ
SECRETARIA DE VINC. CON EL SECTOR SALUD	RUTH ADRIANA CARVAJAL CAZOLA
SECRETARIO ADJUNTO	ARTURO CAMPA HERNANDEZ
SECRETARIO DE CAPACITACION SINDICAL	GABRIEL NUÑEZ RODRIGUEZ
SECRETARIO ADJUNTO	SAID SINOHE GONZALEZ VAZQUEZ
SECRETARIA DE ASUNTOS JURÍDICOS	ANDREA LIRA FRANCO
SECRETARIO ADJUNTO	GILDARDO JARA CORTES
SECRETARIA DE PRENSA Y PROPAGANDA	JUANA NARVÁEZ ROBLES
SECRETARIO ADJUNTO	MIGUEL ELVIRA ZUÑIGA
SRIO. DE ANALISIS, ESTUDIOS Y ESTADÍSTICAS	JUAN CARLOS RANGEL SOTO
SECRETARIA ADJUNTA	DENISSE PAULINA BARAJAS IBARRA
SECRETARIO DE APOYO AL JUBILADO	PABLO DE SANTIAGO URIBE
SECRETARIO ADJUNTO	JUAN JASSO ALVAREZ



INDICE GENERAL

TÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I.

DE LA MATERIA DEL CONTRATO Y LEGISLACIÓN APLICABLE

MATERIA DE LA CONTRATACIÓN COLECTIVA	11
LEGISLACIÓN APLICABLE	11
IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR.....	12

CAPÍTULO II.

DE LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACIÓN DEL CONTRATO

SINDICATO TITULAR ADMINISTRADOR DEL CONTRATO COLECTIVO	12
OBLIGATORIEDAD DE LO PACTADO	12
NULIDAD DE PACTOS INDIVIDUALES.....	13

CAPÍTULO III.

DE LAS DEFINICIONES

DEFINICIONES.....	13
DEFINICION DE JORNADA DE TRABAJO	19

TÍTULO SEGUNDO RELACIÓN DE TRABAJO

CAPÍTULO I. DE LOS TRABAJADORES

CLASIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS Y MANUALES	19
INALECTABILIDAD DE LA RELACIÓN DE TRABAJO POR LA FORMA DE PAGO	20

CAPÍTULO II.

DE LA CONTRATACIÓN DE LOS TRABAJADORES	21
PROCEDIMIENTOS DE ADMISIÓN	21
NOMBRAMIENTOS	23
CONTRATACIÓN DE TRABAJOS MATERIA DE ESTE CONTRATO	24
CONTRATACIÓN DE LABORES DE CONSERVACIÓN Y MANTENIMIENTO	24



CAPÍTULO III.

DE LA SUSPENSIÓN, RESCISIÓN Y TERMINACIÓN DE TRABAJO

CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO.....	24
SUSPENSIÓN O RESCISIÓN POR SUJECCIÓN A PROCESO PENAL....	24
CAUSALES DE RESCISIÓN.....	25

CAPÍTULO IV.

DEL PROCEDIMIENTO EN CASO DE CONFLICTO

PROCEDIMIENTOS EN PRIMERA INSTANCIA	27
RECURSOS ANTE LA COMISIÓN MIXTA DE CONCILIACIÓN	27
RESPECTO A LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO.....	27
OPCIONES EN CASO DE RESCISIÓN INJUSTIFICADA	27
DERECHO DE LOS TRABAJADORES POR SUSTITUCIÓN DE PATRÓN	28

TÍTULO TERCERO

CONDICIONES DE TRABAJO

CAPÍTULO I.

DE LA ADSCRIPCIÓN.

DERECHO A ADSCRIPCIÓN A DEPENDENCIA Y DE UNIDAD ACADEMICA.....	28
CAMBIO DE DEPENDENCIA POR RAZONES DOMICILIARIAS O PERMUTAS	29

CAPÍTULO II.

DE LA JORNADA DE TRABAJO.

JORNADA DE TRABAJO.....	30
ADECUACIÓN DE JORNADA POR ESTUDIOS.....	32
JORNADA EXTRAORDINARIA	32

CAPÍTULO III.

DE LOS DESCANSOS Y VACACIONES.

DESCANSO DOMINICAL.....	33
DIAS DE DESCANSO.....	33
DIAS ECONOMICOS.....	34
VACACIONES.....	34



CAPÍTULO IV.

DE LAS LICENCIAS Y PERMISOS.

LICENCIAS Y PERMISOS	35
LICENCIA POR BECA	35
BECAS PARA ESTUDIOS DE POSGRADO	36
SERVICIO SOCIAL	36
LICENCIA PARA ELABORACION DE TESIS Y EXAMEN PROFESIONAL	36
LICENCIAS POR OCUPAR UN CARGO DE ELECCIÓN POPULAR.....	37
LICENCIA Y DESCANSO POR GRAVIDEZ	37
LICENCIA POR ENFERMEDAD	38

CAPÍTULO V.

DE LA HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

CUMPLIMIENTO DE LEYES, REGLAMENTOS Y NORMAS E INFORMES DE SUBCOMISIONES POR CENTRO DE TRABAJO	38
SERVICIOS MEDICOS DE URGENCIA.....	38
REASIGNACIÓN DE FUNCIONES POR INCAPACIDAD EN EL PUESTO QUE DESEMPEÑA.....	39
ROPA, UTILES, INSTRUMENTOS Y MATERIALES DE TRABAJO	39
DEFENSA EN CASO DE ACCIDENTES AUTOMOVILISTICOS.....	40

CAPÍTULO VI.

DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

ESTABLECIMIENTO DE CURSOS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN EL PUESTO, SU OBLIGATORIEDAD.....	40
LINEAMIENTOS PARA CURSOS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.....	41

CAPÍTULO VII.

DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES.

OBLIGACIONES	42
PROHIBICIONES.....	44

CAPÍTULO VIII.

DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.

BASES DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.....	44
SERVICIO UNIVERSITARIO ADMINISTRATIVO DE CARRERA.....	47
PLAZA DE PROFESIONAL EN AREA ACADEMICO ADMINISTRATIVA.	47



TÍTULO CUARTO SALARIO Y PRESTACIONES

CAPÍTULO I. DEL SALARIO.

IGUALDAD DE LABORES Y FORMA DE PAGO	47
AUMENTO POR DERECHO DE LA FEDERACIÓN	48
IRRENUNCIABILIDAD DEL SALARIO	48
RETENCIONES, DESCUENTOS O DEDUCCIONES AL SALARIO	48
INAFECTABILIDAD Y PAGO DE SALARIOS POR ASCENSO ESCALAFONARIO	49
PAGO DE DIAS POR AJUSTE DE CALENDARIO	50
APOYO A LA CALIDAD Y EFICIENCIA EN EL TRABAJO	51
REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN PERMANENTE DEL CATALOGO DE PUESTO	51
PAGO POR JORNADA EXTRAORDINARIA.....	51
PRIMA DOMINICAL	52
PAGO POR TRABAJO EN DIAS DE DESCANSO	52
PAGO DE VIATICOS.....	52
PAGO POR ZONA INSALUBRE, APOYO PARA TRANSPORTE Y ZONA DE VIDA CARA	53
PRIMA VACACIONAL	54
APOYO PARA JUGUETES	54
APOYO PARA SERVICIOS MUNICIPALES.....	55
AYUDA ESCOLAR	55
ESTIMULO POR CUMPLEAÑOS	55
COMPENSACIÓN POR ANTIGUEDAD	55
ESTIMULOS	56
BONO DE PREVISIÓN SOCIAL	57
AGUINALDO	57
PAGO DE LICENCIA Y SEGURO PARA CONDUCTORES	58

CAPÍTULO II. DE LAS PRESTACIONES SOCIALES.

APORTACIONES AL IMSS E INFORMACION CORRESPONDIENTE.....	58
CENDI.....	58
ESCUELA PRIMARIA “MARTIRES 20 DE FEBRERO”	59
GRATIFICACIÓN POR JUBILACIÓN, PENSIÓN O RENUNCIA	59
PAGO DE MARCHA.....	59



SEGURO DE VIDA.....	60
GRATUIDAD DE ANTEOJOS, APARATOS ORTOPEDICOS, AUDITIVOS, PROTESIS DENTALES Y SILLAS DE RUEDAS	60
AYUDA PARA DESPENSA.....	61
FONDO DE PRÉSTAMOS SINDICALES DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y MANUAL	61
FONDO DE AHORRO	61
BONO ESPECIAL PARA APOYO DE CICLO ESCOLAR	62

CAPÍTULO III.

DE LAS PENSIONES Y JUBILACIONES.

PENSIONES Y JUBILACIONES	62
JUBILADOS	65
DE LAS APORTACIONES DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS Y MANUALES	65
TABLA DE CONCEPTOS PARA APORTACIÓN AL FONDO DE PENSIONES	66
TABLA DE PORCENTAJES DE PENSIÓN Y JUBILACIÓN DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS Y MANUALES CON INGRESO A PARTIR DEL 2011	66
SEGURO PARA DERECHOHABIENTES DEL FONDO DE PENSIONES Y JUBILACIONES	68
PARTICULARIDADES DEL MANEJO DEL FONDO DE PENSIONES Y JUBILACIONES	68

CAPÍTULO IV.

DE LAS PRESTACIONES CULTURALES.

INGRESO A ACTIVIDADES CULTURALES, DEPORTIVAS Y RECREATIVAS.....	68
PROMOCIÓN TURISTICA Y CULTURAL.....	69
BECAS EN LA UAN	69
BECAS PARA HIJOS DE TRABAJADORES FALLECIDOS	69
BECAS PARA ESTUDIOS EN LA NORMAL SUPERIOR	70
BECA PARA ESTUDIOS DE IDIOMAS	70
BECAS ESPECIALES PARA HIJOS DE TRABAJADORES	70
PREFERENCIA EN INSCRIPCIONES Y TRAMITES ESCOLARES	71



TÍTULO QUINTO COMISIONES MIXTAS

CAPÍTULO I.

DE SU FUNCIONAMIENTO

INTEGRACIÓN DE LAS COMISIONES MIXTAS	71
RECURSOS MATERIALES PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES MIXTAS	71
REPRESENTANTES ANTE LAS COMISIONES MIXTAS	72

CAPÍTULO II.

DE LA COMISIÓN MIXTA DE ADMISIÓN Y ESCALAFÓN

BASES DEL REGLAMENTO DE ADMISIÓN Y ESCALAFÓN	72
INCONFORMIDAD ANTE LA COMISIÓN MIXTA DE ADMISIÓN Y ESCALAFÓN	74
DIFUSIÓN RELATIVA AL ESCALAFÓN.....	74

CAPÍTULO III.

DE LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

INTEGRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO.....	74
-----------------------------------	----

CAPÍTULO IV.

DE LA COMISIÓN MIXTA DE HIGIENE Y SEGURIDAD

SISTEMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS	75
ASESORES TÉCNICOS DE LAS COMISIONES MIXTAS.....	75
OBLIGATORIEDAD DE LOS ACUERDOS DE LA COMISIÓN MIXTA DE HIGIENE Y SEGURIDAD	76

CAPÍTULO V.

DE LA COMISIÓN MIXTA DE EVALUACIÓN Y ESTÍMULOS

FUNCIÓN DE LA COMISIÓN MIXTA DE EVALUACIÓN Y ESTIMULOS..	76
--	----



TÍTULO SEXTO
DERECHO A LA INFORMACIÓN CONTRACTUAL

CAPÍTULO ÚNICO.

INFORMACIÓN CONTRACTUAL	77
INFORMACIÓN SOBRE PRESUPUESTO DE RECURSOS HUMANOS .	77

TÍTULO SÉPTIMO
PARTES CONTRATANTES

CAPÍTULO I.

DEL APOYO A LA ACTIVIDAD Y ADMINISTRACIÓN SINDICAL.

DESCUENTOS DE CUOTAS SINDICALES.....	77
TABLEROS DE DIFUSIÓN SINDICAL	78
LICENCIAS SINDICALES	78
ASISTENCIA A CURSOS DE CAPACITACIÓN SINDICAL	79
AYUDA PARA GASTOS DE ADMINISTRACIÓN.....	79

CAPÍTULO II.

DEL SUBSIDIO Y APOYO PARA ACTIVIDADES SOCIALES, CULTURALES, DEPORTIVAS Y RECREATIVAS

AYUDA PARA ACTIVIDADES SOCIALES, CULTURALES Y DEPORTIVAS DEL SINDICATO	79
APOYO PARA FESTEJOS DEL DIA DEL EMPLEADO UNIVERSITARIO .	79
APOYO PARA GASTOS DE REPRESENTACIÓN	80
APOYO PARA LOS FESTEJOS DEL DIA DE NIÑO	80
APOYO PARA FESTEJOS DEL DIA DE LAS MADRES.....	80
APOYO PARA CURSOS SINDICALES	80
APOYO A SUSCRIPCIÓN ANUAL DE PERIODICOS.....	80
APOYO AL DEPARTAMENTO DE PROTECCIÓN AL SALARIO	80

CLÁUSULAS TRANSITORIAS _ _ _ _ _	81
---	-----------

ANEXO II COMPACTACIÓN DE LOS NIVELES SALARIALES _ _ _ _ _	88
--	-----------





CONTRATO 2012 - 2013

Contrato Colectivo de Trabajo que celebran por una parte la Universidad Autónoma de Nayarit, representada por su Rector, el C.P Juan López Salazar, con domicilio en la misma Universidad, y por la otra, el Sindicato de Empleados y Trabajadores de la Universidad Autónoma de Nayarit, titular de este Contrato y representado por su Secretario General, el C. Luis Manuel Hernández Escobedo, con domicilio en Avenida de la Cultura No. 26 esquina con Río Colorado, quienes en el curso de este Contrato serán designados como lo establece el capítulo de definiciones, conforme a las siguientes:

TÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I. DE LA MATERIA DEL CONTRATO Y LEGISLACIÓN APLICABLE

MATERIA DE LA CONTRATACIÓN COLECTIVA

Cláusula 1. Son materia de este Contrato las labores desarrolladas por los Trabajadores Administrativos y Manuales en Dependencias y Unidades Académicas, que actualmente existan en la Universidad y las que se creen en el futuro y sus disposiciones son de aplicación obligatoria para todos los Trabajadores.

Si a la fecha de su celebración existen disposiciones que lo contravengan, solo aplicarán aquellas que sean de beneficio para los Trabajadores.

LEGISLACIÓN APLICABLE

Cláusula 2. Las relaciones laborales entre la Universidad y los Trabajadores a su servicio, se rigen por las disposiciones del presente Contrato, por el apartado "A" del artículo 123 Constitucional y por la Ley Federal del Trabajo.

En ningún caso los derechos de los Trabajadores serán inferiores a los que concede la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; la Ley Federal del Trabajo, Ley del Seguro Social, leyes que les sean aplicables en su calidad de Trabajadores y las normas



vigentes en la Universidad en lo conducente que establece este Contrato.

IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR

Cláusula 3. Los derechos que a favor de los Trabajadores se establecen en este Contrato; la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; la Ley Federal del Trabajo y los usos y costumbres establecidos, son irrenunciables, por lo que no producirá efecto legal la renuncia por parte de los Trabajadores a cualquiera de estos conceptos.

En los casos no previstos en el presente Contrato, ni en el Reglamento Interior de Trabajo, se resolverán de acuerdo con las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo y en los usos y costumbres siempre y cuando no contravenga lo estipulado en la Ley, y en casos de que no se llegara a dicho acuerdo, las mismas se sujetarán a lo que determine la autoridad laboral competente.

A falta de disposición expresa, se tomarán en consideración los principios generales de derecho, la jurisprudencia, la equidad y en último caso prevalecerá la interpretación más favorable al Trabajador.

CAPÍTULO II. DE LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACIÓN DEL CONTRATO

SINDICATO TITULAR ADMINISTRADOR DEL CONTRATO COLECTIVO

Cláusula 4. La Universidad reconoce que el SETUAN tiene la titularidad y la administración de este Contrato y como consecuencia, la exclusividad en la contratación de los puestos y las plazas de las ramas administrativas y manuales, con exclusión de las de confianza.

OBLIGATORIEDAD DE LO PACTADO

Cláusula 5. Sólo obligarán a las partes, los convenios o acuerdos que se hagan constar por escrito y firmados por sus representantes debidamente autorizados, siempre y cuando sean acordes al presente Contrato y a la Ley, pero en todos los casos deberán observarse los reglamentos anteriores y los usos y costumbres establecidos, en cuanto sean más favorables a los Trabajadores.



Por lo anterior, se dispone que no tendrá validez alguna, la disminución de prestaciones o desconocimiento de derechos otorgados en el presente Contrato, en favor de los Trabajadores sujetos al mismo, al menos que así este estipulado con anterioridad en éste documento.

NULIDAD DE PACTOS INDIVIDUALES

Cláusula 6. Todos los asuntos que surjan de la relación laboral regulada por este Contrato, serán tratados invariablemente entre los representantes de la Universidad y el SETUAN.

Los acuerdos que celebren en forma directa los Trabajadores y los representantes de la UAN, que contravengan la letra o las finalidades de este Contrato o de la Ley serán nulos.

CAPÍTULO III. DE LAS DEFINICIONES

DEFINICIONES

Cláusula 7. Para la correcta interpretación y aplicación de este Contrato se estipularán las siguientes definiciones:

- I. La Universidad Autónoma de Nayarit: Universidad, UAN o Institución.
- II. El Sindicato de Empleados y Trabajadores al Servicio de la Universidad Autónoma de Nayarit: Sindicato o SETUAN.
- III. Asesores: Las personas que con voz, pero sin voto, ilustren y aclaren criterios a las partes, quienes podrán ser nombrados libremente por cada una de estas.
- IV. Autoridad Laboral: La Junta Especial No. 3 de Conciliación y Arbitraje en el Estado.
- V. Comisiones Mixtas: Son Comisiones mixtas los órganos paritarios estipulados en este Contrato y los que por acuerdo de las partes se establezcan, integrados por igual número de representantes de la UAN y por el Sindicato,



para discutir y resolver con voz y voto sobre los asuntos de su competencia, conforme a su propio reglamento.

- VI. Contrato: El presente documento que celebran por una parte la UAN y por la otra, el SETUAN.
- VII. Dependencias: Áreas, Unidades y Programas Académicos, Secretarías, Direcciones Generales, Escuelas, Centros de Investigación o Institutos y todo Centro de Trabajo de la Universidad.
- VIII. Delegaciones del Sindicato: Las secciones del Sindicato constituidas o que se constituyan de acuerdo con los Estatutos del mismo y cuyos miembros prestan sus servicios a la Universidad.
- IX. Representantes:
 - a) De la UAN, son las personas a quienes confiere tal carácter la Ley Orgánica de la Universidad, y aquellas con facultades para tratar y resolver los problemas de trabajo que se presenten en la esfera de su competencia, con motivo de la aplicación de este Contrato y de la Ley.
 - b) Del Sindicato, son las personas con facultades delegadas para tratar y resolver los problemas de trabajo que se presenten en la esfera de su competencia, con motivo de la aplicación de este Contrato y de la Ley y que se señalan a continuación:
 - 1. El Comité Ejecutivo General, representación Sindical en las Comisiones Contractuales, Comisiones Estatutarias, Subcomisiones Contractuales e integrantes en lo personal de esos organismos.
 - 2. El Consejo General de Representantes, Integrado por el Comité Ejecutivo y los Delegados Sindicales de todas las Dependencias de la Universidad.



3. Los Delegados de cada Dependencia en su jurisdicción.
4. Las personas físicas con facultades delegadas por los anteriores.
- X. **Escala de Salarios:** La lista escalonada de las distintas cuotas que por concepto de salario tabulado constituyen las diversas ramas.
- XI. **Salario:** La cantidad fijada en la escala de salarios, se considera igualmente la partida de sobresueldo.
- XII. **Salario Integrado:** Es la retribución que debe pagar la Universidad al Trabajador por sus servicios. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, primas, Comisiones, compensaciones, complementarios, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se le entregue al Trabajador por sus servicios.
- XIII. **Plaza Tabulada:** Es la considerada a cada Dependencia y Unidades Académicas según el presupuesto aprobado y publicado anualmente por la UAN que contiene la totalidad de las plazas, de acuerdo con los puestos administrativos y manuales de base.
- XIV. **Tiempo Ampliado:** Es la plaza por la que el Trabajador se hace acreedor a una percepción del 50% sobre el salario tabular.
- XV. **Tiempo Completo:** Es la plaza por la que el Trabajador se hace acreedor a una percepción del 100% sobre el salario tabular.
- XVI. **Servicio Universitario Administrativo de Carrera:** Es el Trabajador Administrativo de carrera cuyos requisitos se establecerán en el Reglamento respectivo.
- XVII. **Puesto Tabulado:** Es el que aparece en el tabulador de puestos.



- XVIII. **Categoría:** Denominación de puestos de base listados en el tabulador de puestos.
- XIX. **Categoría Autónoma:** Las así señaladas en el tabulador del presente Contrato.
- XX. **Categorías Nuevas:** Las creadas por acuerdo de las partes en los puestos de base y en adición a las listadas en el tabulador.
- XXI. **Permuta:** Es el canje de puestos entre Trabajadores de la misma o análoga categoría.
- XXII. **Vacante:** Plaza que se crea o que se deja de ocupar por algún Trabajador en forma temporal o definitiva por cualquier causa.
- XXIII. **Tabulador:** Documento firmado por la UAN y el SETUAN que contiene el tabulador de puestos para cada categoría y jornada.
- XXIV. **Ramas del Personal** Administrativo y manual son las siguientes:
- Administración.
 - Auxiliar de Administración.
 - Profesional.
 - Especializada técnica.
 - Obrera
 - Las que acuerden entre la UAN y el SETUAN, por conducto de la Comisión Mixta de Tabuladores para su integración en el catálogo de puestos del personal administrativo de base.

Cada una de las ramas anteriores contemplará los diversos grupos que la conformen, con sus categorías específicas, en los niveles correspondientes que señala el catálogo de puestos, el cual formará parte del presente Contrato, del reglamento de admisión y escalafón y del reglamento interior de trabajo.



- XXV. Pie de Rama: Se considera Pie de rama a la primera categoría de una rama de trabajo con movimientos escalafonarios, eficiencia y productividad.
- XXVI. Catálogo de Puestos Administrativos y Manuales de Base: El documento firmado por la UAN y el SETUAN, donde se determinan las funciones y características de cada puesto y que contiene: el catálogo de puestos y sus categorías, integrado por una descripción de funciones, los requisitos para cubrir cada puesto y su tabulador respectivo.
- XXVII. Escalafón: El sistema para cubrir temporal o definitivamente las vacantes que se presenten en las plazas de base de nueva creación, así como el procedimiento que debe seguirse en todo caso para los movimientos de ascenso.
- XXVIII. Trabajadores. Las personas físicas que presten su servicio en forma personal y subordinada a la Universidad.
- XXIX. Trabajadores de Confianza: Todos aquellos no sindicalizados relacionados con los supuestos de la Cláusula 9 del Contrato, numeral 1.
- XXX. Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Nayarit: La publicada en el periódico oficial del Gobierno del Estado de Nayarit de fecha 23 de agosto de 2003.
- XXXI. Ley: La Ley Federal del Trabajo.
- XXXII. Ley del IMSS: Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.
- XXXIII. Reglamento: Los que se aprueben por las Comisiones que establece éste Contrato y/o los que bilateralmente se establecen para fines especiales.
- XXXIV. Reglamento Interior de Trabajo: El que se apruebe por las partes.
- XXXV. Usos y Costumbres: Se entiende por usos y costumbres las conductas reiteradas y generalizadas, no contrarias



a la Ley ni al Contrato, siempre y cuando no impliquen incumplimiento de obligaciones.

Estos usos y costumbres deben ser aceptados por la Institución, en toda ella o en alguna de sus Dependencias. Los usos y costumbres entendidos de esta manera son de aplicación obligatoria, en cuanto favorezca a los Trabajadores, pero la obligatoriedad será en toda la Institución en el caso de que el uso o costumbre sea universal y solamente será obligatoria en una o varias Dependencias cuando en ella o ellas se haya establecido, de tal suerte que no puede hacerse valer por extensión.

XXXVI. **Capacitación:** Cursos que desarrollan, perfeccionan y especializan los conocimientos del personal o el cumplimiento de su labor, preparándolos para ingresar a la bolsa de trabajo o para desempeñar un puesto de trabajo superior al que ocupen.

XXXVII. **Desarrollo:** Cursos y actividades no escolarizadas tendientes a formar integralmente a los Trabajadores.

XXXVIII. **Terminación de la Relación Definitiva, por Ausencia del Trabajador a sus Labores:**

1. **Por muerte:** en que trabajador accede a todos los derechos convenidos en el contrato colectivo y en la ley. La Universidad queda comprometida a pagar el importe del seguro de vida que se tiene contratado para todo el personal administrativo y el resto de prestaciones referidas en el presente Contrato.
2. **Jubilación:** Conquista del Trabajador por años de servicio prestado de acuerdo con los establecido en la Cláusula 86, más todas aquellas prestaciones a que tiene derecho y que se contemplan en el presente contrato.
3. **Jubilación por Edad:** Consistente en los dictámenes emitidos por el IMSS.



4. **Retiro Voluntario:** La decisión del Trabajador para retirarse del servicio con los alcances de la Ley Federal del Trabajo y lo establecido en el presente Contrato.
5. **Incapacidad Médica:** La emitida por el I.M.S.S., con derecho a todos los alcances y prestaciones que marca este Contrato.
6. **Despido Justificado:** Traerá como consecuencia el pago íntegro de las prestaciones a que se refiere este Contrato y la propia Ley Federal del Trabajo.

XXXIX. **Pensión Jubilatoria:** Es la percepción quincenal que el fondo de pensiones a través de la Universidad se obliga a pagar a los Trabajadores que dejen de prestar sus servicios, por haber reunido los requisitos establecidos en el Capítulo de Pensiones y Jubilaciones de éste Contrato.

DEFINICION DE JORNADA DE TRABAJO

Cláusula 8. Es jornada de trabajo diurna, la comprendida entre las 6:00 y las 20:00 horas y nocturna la comprendida entre las 20:00 y las 6:00 horas del día siguiente. Jornada Mixta, es la que comprende períodos de la jornada diurna y nocturna.

TÍTULO SEGUNDO RELACIÓN DE TRABAJO

CAPÍTULO I. DE LOS TRABAJADORES

CLASIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS Y MANUALES

Cláusula 9. El personal administrativo y manual al servicio de la Institución se clasifican en; de Confianza, de Base y Temporales.

Son Trabajadores de Confianza todos aquellos que realicen funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización de carácter general no tabular, así como los relacionados con trabajos personales estrictamente confidenciales de la Rectoría, Secretarías, Unidades Académicas, Coordinaciones, Direcciones de Institutos y



Centros de Investigación, además de todas las Dependencias de la Universidad. Ningún empleado de confianza podrá inmiscuirse en los asuntos oficiales del Sindicato.

Son Trabajadores de Base, todos aquellos que ocupan definitivamente una plaza tabulada conforme a las normas de este Contrato.

La Universidad se compromete a no crear ninguna plaza de confianza que no haya sido sometida previamente al dictamen técnico de la Dirección de Recursos Humanos, turnándose copia de dicho dictamen a la comisión mixta de evaluación y estímulos para su opinión. Se dejarán sin efecto todas las contrataciones efectuadas al margen de este procedimiento.

Trabajadores Temporales; los contratados por tiempo y obra determinada y por sustitución temporal.

Son trabajadores por tiempo determinado, cuando la naturaleza del trabajo así lo exija debiéndose acreditar tal situación al Sindicato no pudiendo exceder este tipo de Contrato de seis meses de duración.

Son trabajadores por obra determinada, aquellos que contraten cuando así lo exija la naturaleza del trabajo para realizar una obra específica previamente señalada, debiéndose acreditar tal situación al Sindicato. Si por causas no imputables a la Universidad, la obra no se hubiese terminado, podrá convenirse con el Sindicato la prórroga necesaria para concluir la obra. Si no fuese convenida prórroga alguna y el Trabajador continua laborando o si al término de ella igualmente sigue prestando sus servicios, podrá obtener la base.

Son Trabajadores por sustitución, cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro Trabajador.

INAFACTABILIDAD DE LA RELACIÓN DE TRABAJO POR LA FORMA DE PAGO

Cláusula 10. La naturaleza de la relación de trabajo no se verá afectada en ningún caso, por la forma de pago que adopte la Institución o la denominación que se dé a la retribución de los servicios prestados; en consecuencia los Trabajadores, materia de la relación laboral, aun cuando se les retribuya con cargo a partidas especiales se les aplicará



el presente Contrato, salvo que la contratación derive de convenios específicos.

CAPÍTULO II. DE LA CONTRATACIÓN DE LOS TRABAJADORES

PROCEDIMIENTOS DE ADMISIÓN

Cláusula 11. La admisión, adscripción y ascenso de los Trabajadores administrativos y manuales, se realizará conforme a lo estipulado en el presente Contrato, conforme al catálogo de puestos administrativos y manuales de base y a los perfiles de puestos.

Para ocupar una plaza vacante temporal, definitiva o puesto de nueva creación, se seguirán los siguientes lineamientos:

- I. La Universidad deberá informar al Sindicato y a la comisión mixta de admisión y escalafón, en un plazo no mayor de 5 días hábiles, de las vacantes y puestos de base de nueva creación, computando dicho plazo a partir de que se presenten o se creen dichas vacantes según el caso, a efecto de que el propio Sindicato proporcione el personal respectivo, lo mismo se hará en los casos en que por cualquier causa se requiera personal, observándose el principio de que siempre se cubrirá por el SETUAN las plazas vacantes, cualquiera que sea su naturaleza.
- II. Al presentarse la vacante, la Comisión Mixta de Admisión y Escalafón dictaminará lo que procede y lo comunicará a la Universidad inmediatamente, a fin de que ejecute el dictamen de acuerdo con la cláusula 106 de este Contrato.
- III. Una vez concluido el proceso escalafonario, la plaza que haya quedado vacante, se deberá solicitar al Sindicato a efecto de que el propio SETUAN proporcione al personal respectivo, debiéndose ajustar a los requisitos del catálogo y perfil de puestos pactado bilateralmente.
- IV. Los candidatos a ingresar a laborar en la UAN, que reúnan los requisitos establecidos en el catálogo de puestos administrativos y manuales de base y los perfiles del



puesto, realizarán una evaluación que permita demostrar la capacidad del aspirante para desempeñar el puesto, mismo que aplicará la UAN.

- V. Por ningún concepto, dentro de las evaluaciones se incluirán requisitos relativos a raza, sexo, credo religioso, doctrina política, estatura, complexión, condición social o antigüedad en la UAN ni promedio alguno para estudiantes, a menos que expresamente la Comisión considere que se requieren estos por la naturaleza de los servicios que haya que prestarse.
- VI. Asimismo, en ningún caso ni por ningún motivo, se podrá disminuir el número de plazas, pero si podrá la Institución, previo acuerdo con el Sindicato, solicitar la vacante para otra Dependencia.
- VII. Todas las plazas administrativas y manuales que no sean de confianza, sea cual fuere su modalidad, serán cubiertas por el Sindicato de acuerdo con las condiciones establecidas por este Contrato.
- VIII. Para cubrir las plazas definitivas y temporales, la UAN solicitará por escrito al SETUAN los candidatos respectivos, entregando simultáneamente copia de la solicitud a la delegación sindical correspondiente, y el Sindicato los presentará dentro de un plazo no mayor de quince días hábiles, contados a partir del siguiente a aquel en que se reciba la solicitud: tratándose de personal especializado o profesional, el plazo indicado será de veinte días hábiles. Los candidatos deberán reunir los requisitos contenidos en el catálogo de puestos y perfiles del personal administrativo y manual de base, y aprobar las evaluaciones correspondientes.
- IX. En los casos de vacantes en plazas definitivas y temporales, si transcurridos los plazos antes citados, y el Sindicato no proporciona candidatos, la UAN contratará por cuarenta y cinco días al personal de la vacante en cuestión, debiendo ajustarse a los requisitos



establecidos en el catálogo de puestos administrativos y manuales de base y perfil de puestos, así como aprobar la evaluación correspondiente.

- X. Los candidatos propuestos por el Sindicato para ocupar un puesto deberán sujetarse a un período de prueba de 30 días naturales, durante el cual demostrarán su idoneidad. Si la Universidad objeta la idoneidad del candidato propuesto, en los primeros 30 días naturales, el Trabajador podrá recurrir a la Comisión Mixta de Admisión y Escalafón, a efecto de que esta determine en forma definitiva si es procedente o no la objeción.

NOMBRAMIENTOS

Cláusula 12. La Universidad reconoce el derecho de los Trabajadores Administrativos y Manuales a recibir el nombramiento correspondiente, así como la credencial que lo identifique como Trabajador de la UAN; el nombramiento contendrá: Nombre completo del interesado, Registro Federal de Contribuyentes, CURP, Fecha de Ingreso, número de código, número de nombramiento y número de registro del Libro de la Dirección de Recursos Humanos, dicho nombramiento reemplazará a todos los documentos oficiales y no oficiales que tengan como función para comprobar los datos arriba expuestos.

Para los efectos de categoría, funciones, nivel, turno, centro de adscripción, jornada de trabajo, etc., la Dirección de Recursos Humanos entregará oficio de respaldo, cada vez que resulte necesario hacerlo ya sea por todos los anteriores conceptos o por alguno en particular.

La falta de nombramiento escrito y de la credencial que lo identifique como Trabajador de la Universidad, no privará al Trabajador de los derechos consignados en este Contrato.

El señalamiento de una obra determinada puede estipularse solamente cuando así lo exija su naturaleza, en todo caso el Personal Administrativo o Manual contratado por tiempo u obra determinada deberá satisfacer los requisitos de la Legislación Universitaria y del presente Contrato.



CONTRATACIÓN DE TRABAJOS MATERIA DE ESTE CONTRATO

Cláusula 13. La UAN se obliga a contratar exclusivamente Trabajadores sindicalizados para la realización del trabajo materia de este Contrato y en consecuencia, no contratará este tipo de servicios materia de relación sindical, bajo ninguna denominación.

Esto es independiente de los servicios profesionales o de confianza que no afecten las plazas contratadas.

CONTRATACIÓN DE LABORES DE CONSERVACIÓN Y MANTENIMIENTO

Cláusula 14. Para realizar labores de conservación y mantenimiento de cualquier especie, siempre se solicitará el personal respectivo al SETUAN conforme a las disposiciones de este Contrato.

CAPÍTULO III. DE LA SUSPENSIÓN, RESCISIÓN Y TERMINACIÓN DE TRABAJO

CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

Cláusula 15. Son causas de terminación de la relación individual de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento o la renuncia del Trabajador,
- II. La muerte del Trabajador,
- III. El vencimiento de la temporalidad o la terminación de la obra objeto de la contratación, y
- IV. Los demás previstos por el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo y los demás reglamentos específicos.

SUSPENSIÓN O RESCISIÓN POR SUJECCIÓN A PROCESO PENAL

Cláusula 16. En los casos en que el Trabajador se encuentre sujeto a un proceso penal privado de la libertad, que le impida cumplir con su relación individual de trabajo, la Universidad previo aviso del Sindicato, suspenderá temporalmente dicha relación.

Cuando la privación de la libertad sea consecuencia de sentencia ejecutoriada y ésta impida al Trabajador el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo, la UAN podrá rescindir el contrato individual de trabajo, si la pena es mayor de 2 años de prisión o proviene de delitos cometidos en perjuicio de la Universidad.

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

CAUSALES DE RESCISIÓN

Cláusula 17. Los Trabajadores al servicio de la Universidad, únicamente podrán ser separados o despedidos de sus labores previa instancia de Conciliación.

- I. Por engañar el Trabajador a la Universidad, presentándole certificados falsos o referencias en las que se atribuye capacidades, aptitudes o facultades de que carezca. Deja de tener efecto a los 30 días de prestar sus servicios.
- II. Incurrir, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos en contra del personal directivo o funcionarios de la Universidad, salvo que medie provocación o que se obre en defensa propia.

Son faltas de probidad u honradez:

1. Que no entregue a las autoridades o sus representantes los objetos, dinero o valores que hubiese encontrado en el local en que presta sus servicios y que hubiesen sido extraviados por otro Trabajador.
2. Que gestione y obtenga el pago de una prestación a que no tiene derecho y con posterioridad se descubra esa circunstancia.
3. Que disponga de objetos, dinero o valores propiedad de la Universidad.



4. Que insinúe, solicite o acepte del público gratificaciones u obsequios por dar preferencia en el despacho o trámite de los asuntos.
- III. Por ocasionar el Trabajador, intencionalmente perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas en los edificios, obras, instrumentos, maquinaria y demás objetos relacionados con el trabajo.
- IV. Comprometer el Trabajador por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del taller, oficina, Dependencia o establecimiento donde preste sus servicios o la seguridad de las personas que se encuentren en ellos.
- V. Por cometer actos inmorales durante el trabajo o en el lugar donde desempeña sus servicios.
- VI. Por revelar asuntos reservados de que tuviera conocimiento con motivo de su trabajo, cuya divulgación cause perjuicio grave a la Institución.
- VII. Por tener sin causa justificada o sin permiso más de 3 faltas consecutivas de asistencia a su trabajo en un período de 30 días ó 5 no consecutivas en un período similar.
- VIII. Por desobedecer el Trabajador reiterada o injustificadamente las órdenes que recibe del representante de la Universidad, siempre que se trate del trabajo contratado.
- IX. Por ocurrir el Trabajador a sus labores en estado de ebriedad, si amonestado por primera vez reincide, o cuando provoque escándalos o cause daños graves, o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en el último caso, exista prescripción médica.
- X. Por sentencia ejecutoriada que imponga al Trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo, debiendo estarse para este efecto a lo que dispone el presente Contrato.



CAPÍTULO IV. DEL PROCEDIMIENTO EN CASO DE CONFLICTO

PROCEDIMIENTOS EN PRIMERA INSTANCIA

Cláusula 18. La UAN tratará con los representantes debidamente acreditados del Sindicato Titular de este Contrato, todos los conflictos que surjan entre la propia Institución y los Trabajadores a su servicio conforme a lo dispuesto por el Reglamento Interior de Trabajo.

RECURSOS ANTE LA COMISIÓN MIXTA DE CONCILIACIÓN

Cláusula 19. Cuando a un Trabajador se le impute la comisión de una supuesta falta, los titulares de la Dependencia o sus representantes en los términos de la Cláusula 7 numeral 9 inciso a) de éste mismo Contrato, deberán iniciar y concluir una investigación administrativa conforme a lo dispuesto por el Reglamento Interior de Trabajo.

RESPECTO A LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

Cláusula 20. La Universidad se obliga a no rescindir la relación individual de trabajo del personal sindicalizado, sin que previamente se hayan agotado las instancias señaladas en este Contrato y Reglamento Interior de Trabajo.

OPCIONES EN CASO DE RESCISIÓN INJUSTIFICADA

Cláusula 21. Cuando la Universidad rescinda injustificadamente la relación individual de trabajo, o cuando los Trabajadores rescindan dicha relación de trabajo por causas imputables a la UAN se observará lo siguiente:

En ambos casos, el Trabajador podrá optar por el procedimiento interno ante la Comisión Mixta de Conciliación o ante las autoridades laborales competentes a su elección, reclamando según el caso, la reinstalación en el puesto que venía desempeñando o su indemnización.

- i. Si opta por la reinstalación, de ser resuelto el caso a favor del Trabajador, la Universidad lo reinstalará, le cubrirá de inmediato los salarios caídos, prestaciones, accesorios legales y contractuales incrementadas en un 30%.



- II. Si elige la indemnización, de ser resuelto el caso a favor del Trabajador, la Universidad le cubrirá el importe de doscientos cuarenta días de salario, salarios caídos con sus accesorios legales y contractuales, más veinte días de salario, por cada año de servicios prestados, prima de antigüedad, además de las prestaciones adicionales correspondientes incrementadas en un 30%.

DERECHO DE LOS TRABAJADORES POR SUSTITUCIÓN DE PATRÓN

Cláusula 22. La Universidad y el Sindicato, se comprometen a unir esfuerzos para asegurar la permanencia y superación de la Institución. En caso de que la Universidad por cualquier causa o razón se traspase o enajene parcial o totalmente a otra Institución, se respetarán los derechos de los Trabajadores establecidos en el presente Contrato, de conformidad con el artículo 41 de la Ley Federal de Trabajo.

TÍTULO TERCERO CONDICIONES DE TRABAJO

CAPÍTULO I. DE LA ADSCRIPCIÓN.

DERECHO A ADSCRIPCIÓN A DEPENDENCIA Y DE UNIDAD ACADEMICA

Cláusula 23. Los Trabajadores tienen derecho a su adscripción de Dependencia y de Unidad Escalafonaria. La UAN se compromete a no cambiar a los Trabajadores a Dependencias diferentes de aquellas a las que fueron adscritos, ni a otras instalaciones, si estas se encuentran en terreno distinto, aun cuando se trate de la misma Dependencia, salvo aquellos casos en que exista causa justificada, previo acuerdo con el Sindicato y la conformidad del Trabajador afectado.

Cuando la universidad decida el cambio de domicilio, reestructure o clausure una Dependencia, lo comunicará con toda oportunidad al Sindicato con el fin de convenir con éste, las nuevas condiciones de trabajo, o en su caso el reacomodo de los Trabajadores de la Dependencia.

Cuando por causas del servicio, y de conformidad con el Sindicato, se requiera cambiar en forma transitoria la residencia de un Trabajador fuera



del área de Tepic, o en cualquier escuela foránea, deberá recabarse su consentimiento y la UAN sufragará los gastos de viaje y estancia, de acuerdo con la tabla que fijen al efecto entre la propia Universidad y el Sindicato.

Si el traslado fuera por más de 6 meses, el Trabajador tendrá derecho, además de lo anterior, a que se le proporcione alojamiento adecuado.

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

En caso de que la UAN considere que existe exceso de personal en una o varias Dependencias, se obliga a notificar al Sindicato esta consideración para su análisis conjunto y convenir el reacomodo del propio personal.

CAMBIO DE DEPENDENCIA POR RAZONES DOMICILIARIAS O PERMUTAS

Cláusula 24. La UAN conviene con el Sindicato en analizar y dictaminar las solicitudes de cambio de Dependencia por razones domiciliarias del Trabajador. Lo anterior se efectuará de acuerdo con los lineamientos del procedimiento que ambas partes formularán en un plazo no mayor de 30 días, contados a partir de la firma del presente Contrato y a las vacantes que se hayan generado, a la creación de nuevas plazas, a la reubicación de su personal y/o a la reubicación de la plaza.

Las permutas pueden ser temporales o definitivas, Temporales, cuando no excedan de un año; Definitivas, las que se convengan con ese carácter o excedan de un año. La Dirección de Recursos Humanos podrá autorizar las permutas que reúnan los siguientes requisitos:

Que los haya solicitado por escrito el Comité Ejecutivo del Sindicato, con el consentimiento de los Trabajadores sindicalizados.

- I. Que los permutantes sean Trabajadores de base y hayan adquirido su puesto cuando menos seis meses antes.
- II. Que tratándose de nueva permuta para cualquiera de los interesados haya transcurrido cuando menos un año desde la anterior.



- III. Que no tenga por objeto el comercio de plazas.
- IV. Que sean sobre categorías iguales.

CAPÍTULO II. DE LA JORNADA DE TRABAJO.

JORNADA DE TRABAJO

Cláusula 25. La jornada de trabajo podrá considerarse como diurna, nocturna o mixta, pactándose para estos efectos lo siguiente:

- I. Será jornada diurna la que se desarrolle entre las 6:00 y las 20:00 horas.
- II. Será nocturna la que se desarrolle de las 20:00 a las 6:00 horas.
- III. Jornada mixta, es la que comprende parte de las anteriores.
 - 1. La jornada ordinaria para el personal administrativo en oficinas será de 6 horas continuas, para los empleados de intendencia y de campo, será de 7 horas, contando con un intermedio de 1 hora para alimentación y el personal de vigilancia sindicalizado en jornada nocturna deberá laborar diez horas continuas en forma terciada.
 - 2. Para el turno de sábados domingos y días festivos, iniciarán sus labores, el sábado a las 6:00 a.m. para terminar a las 20:00 p.m. los días señalados; los domingos iniciará a las 6:00 a.m. y terminará a las 6:00 a.m. del lunes siguiente; los días festivos de 6:30 a.m. a 6:30 a.m. del siguiente día.
 - 3. Las jornadas comprendidas en esta cláusula, solo podrán ampliarse previo acuerdo entre la UAN y el SETUAN las jornadas que se vienen observando actualmente que sean menores a las establecidas en el Contrato tanto en horas como en días laborales, serán respetadas por la UAN.



4. Los Trabajadores que tienen asignado horario ampliado en área administrativa, trabajaran 7 horas diarias, y los empleados de intendencia y de campo trabajaran 7 horas efectivas y ajustaran su jornada acorde a las necesidades del servicio de la Unidad Académica y/o Dependencia donde laboren, previo acuerdo entre la Universidad y el SETUAN.
5. Los Trabajadores que laboren tiempo completo en área administrativa trabajaran 8 horas diarias y los empleados de intendencia y de campo será de 8 horas efectivas y ajustarán su jornada acorde a las necesidades del servicio de la Unidad Académica y/o Dependencia donde laboren previo acuerdo entre la Universidad y el SETUAN.
6. En las Dependencias que por necesidades del servicio se requiera ajustar las jornadas de trabajo, las mismas se convendrán por escrito entre la Dirección de Recursos Humanos y el Sindicato. Todos los Trabajadores del Área Administrativa disfrutarán de media hora para tomar alimentos o descansar, computándose como tiempo efectivo de trabajo. Excepto los que por usos y costumbres laboren 5 horas diarias.
7. Para el caso de los Trabajadores de vigilancia en jornada nocturna terciada, quien se haga acreedor de tiempo completo, deberá laborar diez horas nocturnas seis días a la semana, estableciéndose una compensación dictaminada por la Comisión de Evaluación y Estímulos.
8. Para el caso de los Trabajadores de vigilancia en jornada mixta, quien se haga acreedor de tiempo Completo, deberá laborar 60 horas a la semana, estableciéndose una compensación dictaminada por Comisión de Evaluación y Estímulos.
9. Para los trabajadores de sábados, domingos y días festivos se establecerán convenios específicos para acceder al tiempo completo.



Para las particularidades de estas plazas nos remitiremos al reglamento interior de trabajo.

10. Se concederá al Trabajador una tolerancia de 15 minutos después de la hora fijada para presentarse a sus labores. La tolerancia anterior se incrementará en 30 minutos más para las madres Trabajadores que tengan hijos en alguna guardería o CENDI, siempre y cuando la hora de entrada de sus labores sea la misma que la del CENDI.

ADECUACIÓN DE JORNADA POR ESTUDIOS

Cláusula 26. La UAN se obliga a adecuar las jornadas de labor, a los horarios de clase de los Trabajadores que estudien en la Universidad o fuera de ella, para que asista a sus clases en términos de equidad, resolviendo los casos de conflicto la Comisión Mixta de Conciliación, sin que esto implique liberación de su compromiso de cumplir su jornada de trabajo.

Asimismo, en términos de equidad, la Universidad se obliga a adecuar la jornada de trabajo, a aquellos Trabajadores que estudien en ella, para que asistan a cursos complementarios que solo se imparten por la Institución dentro de su jornada laboral, por el tiempo que duren los mismos. Los casos no resueltos conforme a éste Contrato, serán sometidos a la Dirección de Recursos Humanos, la que emitirá una resolución dentro del plazo de 5 días.

Para hacer uso de éste derecho, el Trabajador deberá acreditar con la constancia de la Institución en que esté inscrito y lo solicitará con un mínimo de 10 días hábiles de anticipación.

JORNADA EXTRAORDINARIA

Cláusula 27. Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de trabajo, serán consideradas como tiempo extraordinario, no pudiendo exceder de 3 horas diarias ni de 3 veces en una semana.

Los representantes de la UAN solicitarán en todo momento salvo excepción justificada, el tiempo extraordinario al Sindicato, para que



este proponga al personal idóneo, quienes desempeñarán los servicios requeridos.

CAPÍTULO III. DE LOS DESCANSOS Y VACACIONES.

DESCANSO DOMINICAL

Cláusula 28. Por cada 5 días de labores, el personal administrativo y manual disfrutará de 2 días de descanso a la semana, que serán de preferencia los días sábados y domingos, para los Trabajadores que laboren sábados, domingos y días festivos, será entre lunes y viernes el descanso respectivo.

En los casos del personal de vigilancia o cualquier otro que por naturaleza de sus actividades no pueda estar sujeto a este descanso, la UAN y el Sindicato ajustarán las jornadas correspondientes de manera que disfruten de descanso en un modo similar.

Además, cuando una jornada abarque horas de días festivos de descanso, las horas laboradas de esos días se pagarán a razón de salario doble.

El personal que trabaje el día 30 de noviembre se le pagará salario triple.

DIAS DE DESCANSO

Cláusula 29. Son días de descanso obligatorio con goce de salario integrado:

1 de enero	15 de septiembre
1er. lunes de febrero	16 de septiembre
20 de febrero	12 de octubre
3er. lunes de marzo	1 de noviembre
1 de mayo	2 de noviembre
10 de mayo	3er. lunes de noviembre
15 de mayo	30 de noviembre
23 de mayo	12 de diciembre
19 de agosto	25 de diciembre



Igualmente se considerará como día de descanso obligatorio: jueves y viernes santos, 1º de diciembre de cada 6 años cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal, el correspondiente al cumpleaños del Trabajador administrativo y manual y los que determinen las Leyes Federales y Locales Electorales, en casos de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

La UAN y el SETUAN se comprometen a ajustar los días de descanso de acuerdo con el calendario escolar

DIAS ECONOMICOS

Cláusula 30. Con el propósito de fortalecer el programa de reordenamiento y profesionalización de las actividades administrativas y manuales. Los Trabajadores durante el año, tendrán derecho a faltar a sus labores con causa justificada, a juicio de la UAN, el Sindicato y la autorización de su jefe inmediato, percibiendo su salario integrado hasta por 10 días laborales.

Para disfrutar de este permiso, solo bastará solicitarlo previamente por conducto de los representantes sindicales, no pudiendo exceder de 5 días consecutivos exceptuando también situaciones emergentes a juicio de la Universidad y el Sindicato.

Estos días económicos no podrán acumularse con los del año siguiente.

VACACIONES

Cláusula 31. Los Trabajadores al servicio de la Universidad disfrutarán de 36 días hábiles de vacaciones al año, distribuidas en 3 períodos, semana mayor, verano e invierno, conforme se programe en el Calendario Escolar de la Universidad.

Para tener derecho a esta prestación se requiere como antigüedad mínima 4 meses, en cada uno de los casos.

Cuando el Trabajador no pueda hacer uso de sus vacaciones generales en los períodos señalados por habersele asignado alguna guardia, conforme a las disposiciones respectivas que se fijen en el reglamento interior de trabajo, disfrutará de dichas vacaciones en los 10 días siguientes a la



fecha en que se concluyan los períodos citados. En todo caso, deberán observarse las excepciones respectivas de aquellas Dependencias que requieren trabajo continuo, en cuyos casos se convendrá con el Sindicato, la forma y períodos de vacaciones, respetando los usos y costumbres establecidos y que sean más favorables a los propios Trabajadores.

Los Trabajadores siempre deberán disfrutar de sus vacaciones con pago de salario integrado. En ningún caso los períodos vacacionales serán acumulativos.

El tiempo que los Trabajadores estén incapacitados no contará para vacaciones, en consecuencia, los Trabajadores afectados disfrutarán de ellas al terminar la propia incapacidad.

CAPÍTULO IV. DE LAS LICENCIAS Y PERMISOS.

LICENCIAS Y PERMISOS

Cláusula 32. Los Trabajadores sindicalizados sin excepción, tendrán derecho a que se les concedan licencias o permisos, para dejar de concurrir a sus labores por el término de un año como máximo, no consecutivo sin goce de sueldo, conforme a los lineamientos que se establezcan en el reglamento interior de trabajo.

Las licencias o permisos con goce total o parcial de sueldo a las que tendrán derecho los Trabajadores, se tramitarán por el Sindicato, concediéndose por el tiempo que determine el propio reglamento interior de trabajo, teniendo en cuenta la antigüedad del Trabajador y la naturaleza de la labor que desempeña.

En todo caso la duración de las licencias no podrán ser indefinidas, ya que estas serán convenidas entre la Universidad y el Sindicato.

Estos beneficios solamente podrán ser concedidos si se tramitan a través del SETUAN, ante quien se aportarán los elementos de prueba, para su justificación ante la Universidad.

LICENCIA POR BECA

Cláusula 33. El Trabajador que concluya sus estudios profesionales en esta Universidad, podrá ser objeto de propuesta para realizar estudios



de licenciatura y Postgrado, y para ello, la Institución se compromete a incluirlo en los Programas de Formación y Superación Profesional, que tiene concertados en diversas instituciones, incluyendo también las que organicen las Unidades Académicas pertenecientes a la UAN.

BECAS PARA ESTUDIOS DE POSGRADO

Cláusula 34. En el caso de obtener la aceptación para realizar dichos estudios, la Universidad sostendrá a título de beca, el salario integrado y prestaciones a que tenga derecho el Trabajador, tratándose de estudios de postgrado, y éstos se realicen fuera del Estado o del País, su salario será equivalente al Tiempo Completo del Personal Académico o al estipulado para la plaza a que se refiere la Cláusula 51 del Contrato vigente, independientemente de los beneficios que le pudiera reportar la obtención de beca de cualquier Institución. El tiempo que el Trabajador dure en sus estudios de postgrado fuera del Estado o del País, será computable como tiempo efectivo de trabajo.

SERVICIO SOCIAL

Cláusula 35. A solicitud del Sindicato, la Universidad dará preferencia a los Trabajadores para que presten su servicio social en programas internos, adecuándoles sus horarios de trabajo de tal manera que no interfieran con aquel. En el caso de que el servicio haya de prestarse en programas externos se le otorgará licencia sin goce de salario.

LICENCIA PARA ELABORACION DE TESIS Y EXAMEN PROFESIONAL

Cláusula 36. A los Trabajadores que en su calidad de estudiantes lo requieran para la elaboración de su tesis, se les concederá hasta 90 días con goce de salario, mediante el compromiso de solicitar su examen profesional en un plazo de 180 días siguientes, de no cumplir con el compromiso anterior deberá devolver a la Universidad las remuneraciones que recibió.

Para los Trabajadores que opten por otro tipo de titulación, de acuerdo con el nuevo reglamento de titulaciones, aprobado por el Consejo General Universitario, la UAN y el SETUAN acordarán las licencias en cada uno de los casos.



LICENCIAS POR OCUPAR UN CARGO DE ELECCIÓN POPULAR

Cláusula 37. La Universidad, concederá a sus Trabajadores por conducto de la Dirección de Recursos Humanos, licencia con goce de salario, para ocupar un cargo de elección popular, para lo cual deberá tener antigüedad en el servicio no menor a tres años. Esta licencia se otorgará, hasta por el tiempo que dure su gestión, debiendo reincorporarse una vez concluido este, con el reconocimiento de todos sus derechos.

LICENCIA Y DESCANSO POR GRAVIDEZ

Cláusula 38. Las mujeres Trabajadoras tendrán derecho a 110 días naturales de descanso con salario integrado en caso de gravidez, debiendo disfrutar de dicho período de descanso desde 55 días antes de la fecha prevista para el parto, salvo convenio expreso para el período preparto.

Las mujeres Trabajadoras que por cualquier razón tengan partos prematuros, igualmente tendrán derecho a 110 días de descanso con salario integrado, mediante la debida certificación del IMSS.

Este período de descanso se prorrogará por el tiempo necesario en caso de que se vean imposibilitadas para trabajar a consecuencia del parto, mediante debida certificación del IMSS.

En el período de lactancia, tendrá también derecho a disfrutar de una hora diaria como descanso extraordinario durante un período de 6 meses, que se computará a partir de que la Trabajadora se reincorpore a su trabajo, concluido el permiso de incapacidad. Este período podrá ser ampliado por prescripción médica, aún en aquellas Dependencias en que actualmente se estuviera ejerciendo un período mayor.

Si por alguna causa, la madre Trabajadora se hubiera visto impedida de disfrutar sus vacaciones durante el período de gravidez, las disfrutará inmediatamente después de que concluya dicho período. El tiempo en que las Trabajadoras estén incapacitadas, no contará para vacaciones, en consecuencia las Trabajadoras disfrutarán de ellas cuando termine la propia incapacidad, pero en este último período no será obligatorio para la Universidad mantener la suplencia.



Durante el embarazo, las Trabajadoras no realizarán labores que requieran esfuerzo físico que pudieran ocasionarles algún trastorno a ellas o al producto.

Además, si hubiera justificación médica, podrán programarse descansos dentro de la jornada.

LICENCIA POR ENFERMEDAD

Cláusula 39. Cuando los Trabajadores se encuentren incapacitados para laborar, mediante certificación del IMSS, tendrán derecho a percibir su salario integrado, por parte de la Universidad. Los suplentes del personal incapacitado serán propuestos por el SETUAN.

CAPÍTULO V. DE LA HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

CUMPLIMIENTO DE LEYES, REGLAMENTOS Y NORMAS E INFORMES DE SUBCOMISIONES POR CENTRO DE TRABAJO

Cláusula 40. La UAN se obliga a cumplir invariablemente y de inmediato con las medidas que exijan las leyes, reglamentos y normas de higiene y seguridad, concernientes a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como las determinaciones que en lo particular emita la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad, para fijar las medidas adecuadas en el uso de maquinaria, instrumentos y material de trabajo en general.

SERVICIOS MEDICOS DE URGENCIA

Cláusula 41. La UAN se obliga a proporcionar todos los días de la semana y a la totalidad de los Trabajadores, servicios de urgencia complementarios. Este servicio se proporcionará a través de la Dirección de Servicios Médicos, sin que esto substituya al Servicio Médico del IMSS, tener en todo tiempo las medicinas y útiles indispensables para la atención inmediata de cualquier accidente que sufran los Trabajadores durante el ejercicio de sus labores.

Los medicamentos y materiales quirúrgicos que sean necesarios, serán proporcionados bajo la responsabilidad de la Dirección de Servicios Médicos de la UAN, la cual será encargada de instalar y surtir en cada Dependencia el número necesario de botiquines para impartir los primeros auxilios. Asimismo,



la propia dirección prestará la atención médica y quirúrgica de urgencia que establece el artículo 504 de la Ley Federal del Trabajo.

Para el mejor cumplimiento de estas disposiciones, la UAN y el SETUAN se sujetarán en lo conducente a lo establecido en el reglamento de seguridad e higiene en el trabajo.

REASIGNACIÓN DE FUNCIONES POR INCAPACIDAD EN EL PUESTO QUE DESEMPEÑA

Cláusula 42. En caso de que un Trabajador a causa de una enfermedad, resulte incapacitado para seguir desempeñando las labores correspondientes a su nombramiento, la UAN previo dictamen sobre el grado de incapacidad que al efecto expida el IMSS y sin perjuicio de lo dispuesto por los ordenamientos legales aplicables, le asignará funciones adecuadas a sus capacidades, en la inteligencia de que el cambio o disminución de funciones de un Trabajador incapacitado, no podrá ser alegado por otros para pedir igualación de condiciones, dado que se trata de casos excepcionales.

ROPA, ÚTILES, INSTRUMENTOS Y MATERIALES DE TRABAJO

Cláusula 43.- La UAN está obligada a proporcionar a los Trabajadores los uniformes, útiles, instrumentos y materiales de trabajo que sean indispensables para la ejecución de sus labores ordinarias. Para el caso de uniformes, la Universidad, por conducto del SETUAN, proporcionará los uniformes a cada Trabajador, conforme a la siguiente tabla:

CATEGORÍA	PERSONAL FEMENINO	PERSONAL MASCULINO
Personal Administrativo	Apoyo para uniforme en Primavera e Invierno	
Médicos, Dentistas, Médicos Veterinarios, Psicólogo, Trabajadora Social y Laboratorista y Auxiliar de Clínica.	Filipina	Filipina
Enfermera	Uniforme, zapatos, cofia y chaleco	Filipina, zapatos y chaleco.
Educadora, Asistente Educativa	Filipina, Pantalón y Mandil	Filipina y Pantalón
Lavandería, Ecónomo y Cocinero	Vestido, turbante y zapatos	Pantalón, Camisa y Zapatos
Personal Manual y de Campo	Vestido y Zapatos	Pantalón, Camisa, Cachucha, Botas de Piel, Mangas en Verano y Chamarra en invierno Botas de Hule.



La Universidad entregará estos apoyos en la primavera y el invierno conforme al puesto que desempeña cada Trabajador.

DEFENSA EN CASO DE ACCIDENTES AUTOMOVILISTICOS

Cláusula 44. La Universidad defenderá sin costo alguno para el Trabajador, mediante su representante o asesor jurídico, en caso de accidentes, a los Trabajadores que manejen vehículos de la Universidad, siempre que al ocurrir el accidente se esté utilizando en el servicio contratado, y que los conductores no se encuentren en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo el caso de medicamentos que se usen por prescripción médica, esta defensa comprende la obligación de dar la fianza y la de pagar los daños causados en el accidente, así como el pago normal de su salario, en caso de no culpabilidad.

CAPÍTULO VI. DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

ESTABLECIMIENTO DE CURSOS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN EL PUESTO, SU OBLIGATORIEDAD

Cláusula 45. La Universidad con respecto a los Trabajadores y sus hijos, se obliga a establecer cursos permanentes y periódicos de capacitación y adiestramiento para los siguientes efectos:

- a) A los integrantes de bolsa de trabajo que aspiren a ingresar y que no acrediten la evaluación correspondiente en base a los requisitos establecidos en el catálogo de puestos del personal administrativo de base, podrán asistir a cursos de capacitación y/o adiestramiento en la medida que se convoquen los cursos, en un número no mayor al 10% del cupo del grupo. En este caso, la aprobación del curso no implica necesariamente su contratación.
- b) A los Trabajadores en su puesto que les permita el mejor desempeño del mismo. Para cumplir dicha finalidad, la Universidad proporcionará los recursos necesarios para la realización y apoyo de los diferentes cursos de capacitación y adiestramiento, a través de la Dirección de Recursos Humanos



LINEAMIENTOS PARA CURSOS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

Cláusula 46. Para un puesto determinado del catálogo de puestos administrativos y manuales de base, los cursos de capacitación y/o adiestramiento, estarán sustentados en los siguientes lineamientos:

- I. Disposiciones normativas:
 - a) Lo dispuesto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 123 apartado "A".
 - b) Ley Federal del Trabajo.
 - c) Disposiciones aplicables de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica y Reglamentos Universitarios aplicables.
 - d) El presente Contrato celebrado por la UAN y el SETUAN.
 - e) El reglamento de funcionamiento de la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento vigente.
 - f) Las disposiciones que se establezcan en el futuro en materia de capacitación y adiestramiento, en el marco jurídico señalado en los incisos anteriores.

- II. La capacitación o el adiestramiento deberán impartirse al Trabajador durante las horas de su jornada de trabajo, salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, la Universidad y el Sindicato convengan en que podrán impartirse de otra manera, así como en el caso en que el Trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la materia de la contratación colectiva, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.

- III. Cumplir con lo previsto en los artículos 153-a, a 153-x, Ley Federal del Trabajo.

- IV. Partiendo de los perfiles ocupacionales, del catálogo de puestos administrativos y manuales de base y la detección de necesidades de capacitación y adiestramiento.

- V. Modalidades de los cursos:
 - a) En cuanto a su periodicidad: permanentes, eventuales y especiales.



- b) En cuanto a su contenido: técnicos, conceptuales y de interrelación.
 - c) En cuanto a su necesidad: urgentes, necesarios y convenientes.
 - d) En cuanto a destinatarios: de capacitación, de adiestramiento, actualización y perfeccionamiento.
 - e) En cuanto a su amplitud: generales, especializados y específicos.
- VI. Los propósitos de los cursos de capacitación y adiestramiento para los puestos administrativos y manuales de base, serán los siguientes:
- a) Coadyuvar a la prevención de riesgos y accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales.
 - b) Mejorar el funcionamiento y servicios institucionales.
 - c) Mejorar la calidad y productividad del trabajo.
 - d) Incrementar la preparación laboral y la formación profesional de los Trabajadores.
 - e) Alentar el esfuerzo, el sentido de la responsabilidad y la dedicación de los Trabajadores, en el cumplimiento de sus labores.
 - f) Elevar el nivel general de los Trabajadores.

Para las acciones antes descritas se estará a lo pactado bilateralmente.

CAPÍTULO VII. DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES.

OBLIGACIONES

Cláusula 47. Son obligaciones de los Trabajadores:

- I. Desempeñar el servicio bajo la dirección de los representantes de la Universidad, estando subordinados al Jefe de la Dependencia de adscripción en lo concerniente al trabajo contratado.
- II. Ejecutar el trabajo con la intensidad cuidado y esmero apropiados en la forma, tiempo y lugar convenidos.



- III. Observar buenas costumbres durante el servicio.
- IV. Cumplir con las obligaciones que le imponga el reglamento interior de trabajo que se convenga entre las partes.
- V. Guardar reserva en los asuntos de que tengan conocimiento, con motivo del trabajo desempeñado, cuya divulgación cause perjuicio a la Universidad.
- VI. Comunicar al representante de la UAN, dentro de su Dependencia las deficiencias que se adviertan, a fin de evitar daños y perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo, o de la Universidad.
- VII. Asistir puntualmente a sus labores exceptuando los casos justificados.
- VIII. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior de trabajo y demás normas que al respecto rijan en la Universidad, para comprobar que no padece alguna incapacidad o enfermedad contagiosa o incurable, conforme a la opinión de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad.
- IX. Prestar auxilio durante la jornada de trabajo, cuando por siniestro o riesgo peligren las personas o bienes de la Universidad, o de sus compañeros de trabajo, siempre y cuando no pongan en peligro su vida.
- X. Restituir los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos que se les hayan proporcionado para el desempeño del trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origina el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor.
- XI. Proporcionar los datos relativos a la relación de trabajo que le sean requeridos por la Dirección de Recursos Humanos, para que esta integre el expediente respectivo.



PROHIBICIONES

Cláusula 48. Está prohibido a los Trabajadores:

- I. Usar los útiles y herramientas suministrados por la UAN para objeto distinto de aquel a que están destinados; salvo que medie permiso del jefe inmediato o de quien tenga facultades delegadas para el efecto.
- II. Sustraer de la oficina taller o establecimiento de la UAN, útiles de trabajo, instrumentos o materiales sin el permiso correspondiente.
- III. Laborar en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en este último caso medie prescripción expedida por un médico del IMSS.
- IV. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de este lo exija y se convengan con el Sindicato.
- V. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzo cortantes que formen parte de las
 1. Herramientas o útiles propios del trabajo.
- VI. Faltar a su trabajo sin causa justificada o sin permiso del jefe inmediato.
- VII. Hacer rifas o ventas de objetos o mercancías, durante su jornada y en el centro de trabajo.

CAPÍTULO VIII. DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.

BASES DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

Cláusula 49. Las condiciones generales de trabajo obligatorias para la UAN y sus Trabajadores, se fijarán en el reglamento interior de trabajo que convendrán la Institución y el Sindicato de acuerdo con las siguientes bases:



- I. La Universidad y el Sindicato formularán las reglas necesarias para la ejecución y el desarrollo del trabajo, sin afectar los derechos de los Trabajadores.
- II. La definición y clasificación del personal se hará atendiendo a las ramas en que se divide el trabajo administrativo, fijándose la distribución de labores, para cada categoría.
- III. Las categorías y salarios de los Trabajadores de base, serán agrupadas por ramas y especialidades y se contendrán en el tabulador respectivo. No se podrán suprimir categorías o puestos y niveles, ni disminuir el número de plazas en general o el monto de los salarios que aparezcan en los tabuladores. Los casos que ameriten consideración especial serán discutidos y convenidos por las partes.
- IV. Fijará los requisitos para conceder permisos por motivos personales con goce total o parcial de salario, o sin este.
- V. Fijará las normas para el otorgamiento de accesorios al salario.
- VI. Determinará la forma en que los Trabajadores disfrutarán de las vacaciones convenidas.
- VII. Fijará las reglas para el pago de los salarios de los Trabajadores.
- VIII. Fijará las bases para cubrir a los Trabajadores el aguinaldo anual a que tienen derecho, así como los trámites para hacer efectivos los beneficios otorgados a los deudos del Trabajador fallecido.
- IX. Fijará dentro de la jornada de trabajo, los horarios a que se sujetarán los Trabajadores, observando su derecho a los períodos para descansar y/o tomar alimentos.
- X. Fijará las normas de control de asistencia.



- XI. Fijará las bases necesarias para que las labores se realicen con la eficiencia debida.
- XII. Fijará las normas para la realización de exámenes médicos a los Trabajadores, los que se practicarán una vez al año cuando menos, informándose a los mismos el resultado de tales exámenes.
- XIII. Fijará las bases para el funcionamiento de la Comisión Mixta Permanente de Higiene y Seguridad, que funcionará de acuerdo con el reglamento de medidas preventivas de accidentes de trabajo, independientemente de su propio reglamento.
- XIV. Fijará las bases para el cumplimiento del Reglamento de Higiene y Seguridad.
- XV. Establecerá las sanciones o medidas disciplinarias que se puedan imponer a los Trabajadores y fijará las causas que sean motivo de aplicación de dichas sanciones así como el procedimiento para aplicarlas.
- XVI. Fijará los trámites y requisitos que deban llenarse para que los Trabajadores perciban las prestaciones a que tienen derecho, en los casos de incapacidad por enfermedad profesional o no profesional, observando en lo aplicable la ley del IMSS así como los relativos al Reglamento de Pensiones y Jubilaciones que formularán las partes.
- XVII. Establecerá los casos en que los Trabajadores se hagan acreedores a recompensas y estímulos por méritos en el servicio.
- XVIII. Establecerá todas las demás bases que se consideren necesarias y sean acordes con este Contrato Colectivo, con la Ley Federal del Trabajo y con los usos y costumbres.
- XIX. En los términos del artículo 132 fracción VI de la Ley Federal del Trabajo, la UAN se obliga a tratar respetuosamente a los Trabajadores guardándoles la debida consideración y absteniéndose de mal trato de palabra o de obra.



- XX. El Reglamento Interior de Trabajo podrá revisarse a petición de cualquiera de las partes, la UAN ó el SETUAN.

SERVICIO UNIVERSITARIO ADMINISTRATIVO DE CARRERA

Cláusula 50. Con el objeto de reconocer y aprovechar los conocimientos y habilidades de sus Trabajadores, y profesionalizar la actividad administrativa y manual, la Universidad y el SETUAN convienen en crear el puesto de Servicio Universitario Administrativo de carrera.

Para la ocupación de dichas plazas se hará conforme a lo dispuesto en el Reglamento respectivo.

PLAZA DE PROFESIONAL EN AREA ACADEMICO ADMINISTRATIVA

Cláusula 51. La Universidad y el SETUAN convienen en crear Plazas de Profesional en Áreas Académico- Administrativas con la que cuenta la Institución. Dichas áreas comprenden los espacios en los que por la característica del trabajo se equipara el desempeño profesional del personal de ambos sectores.

Las jornadas y salarios establecidos en los Contratos Colectivos de Trabajo, Docente y Administrativo, serán equiparables para quienes se hagan acreedores a dichas plazas.

La Universidad es la única facultada para la autorización y asignación de las áreas en las que se ejercerán dichas plazas y éstas tendrán que ser a solicitud expresa del SETUAN.

TÍTULO CUARTO SALARIO Y PRESTACIONES

CAPÍTULO I. DEL SALARIO.

IGUALDAD DE LABORES Y FORMA DE PAGO

Cláusula 52. En virtud de que los salarios se establecen en el tabulador respectivo consignado en el reglamento interior de trabajo para los puestos o categorías y no para las personas, se observará el principio de que a todo trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones



de eficiencia también iguales, corresponderá un salario igual que no podrá ser reducido ni modificado por razones de edad o sexo.

La Comisión Mixta de tabuladores será la encargada de resolver los problemas que se presenten respecto a la igualdad de labores. Los salarios de todos los Trabajadores serán uniformes para cada nivel o categoría, y están establecidos en el tabulador respectivo. Los pagos de salarios se harán mediante transferencia bancaria para aquellos trabajadores que cuenten con su tarjeta de pago proporcionada por la universidad, o mediante cheque bancario en tanto se le proporcionen su tarjeta de pago, por quincena, los días quince y último de cada mes. El pago se hará oportunamente de manera que los Trabajadores estén en condiciones de recibir su salario el mismo día de pago. Cuando los días de pago correspondan a un día inhábil, se pagará el día hábil anterior.

Para que no sea violado el principio de igualdad salarial, se conviene que no existen más diferencias que las derivadas de la antigüedad, créditos académicos e importancia o grado de actividad administrativa o manual del Trabajador.

AUMENTO POR DERECHO DE LA FEDERACIÓN

Cláusula 53. La Universidad se obliga a incrementar los sueldos consignados en el tabulador anexo del actual Contrato Colectivo, con los aumentos que decreta el Gobierno Federal o cualquier otra autoridad competente, con respecto a la Educación Superior independientemente de las negociaciones contractuales.

Para cumplir éste compromiso, la Universidad gestionará ante las autoridades educativas, hacendarias o del gobierno estatal las partidas financieras presupuestarias necesarias para cumplir éste compromiso.

IRRENUNCIABILIDAD DEL SALARIO

Cláusula 54. En ningún caso y por ningún concepto, podrá disminuirse el salario o las prestaciones y accesorios en perjuicio del Trabajador.

RETENCIONES, DESCUENTOS O DEDUCCIONES AL SALARIO

Cláusula 55. Solo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los Trabajadores, en los siguientes casos:



- I. Cuando el Trabajador contraiga deudas con la Universidad por concepto de anticipo de sueldo o préstamos.
- II. Por concepto de cuotas sindicales ordinarias, desde la fecha de ingreso al Sindicato y extraordinarias cuando lo decreta el propio Sindicato.
- III. Por aportaciones a cooperativas, cuando así lo convenga el Sindicato.
- IV. Para fondo de ahorro.
- V. Cuando se trate de descuentos ordenados por la autoridad judicial competente, para cubrir alimentos que fueran exigidos al Trabajador.
- VI. Para cubrir las cantidades que por error hayan sido pagadas en exceso.
- VII. Retención del impuesto sobre productos del trabajo.
- VIII. Por descuentos de crédito al INFONAVIT.
- IX. Por descuentos de FONACOT
- X. Para fondo de préstamos.
- XI. Para aportaciones al Fondo de Pensiones.
- XII. A partir de enero del 2005, todos los Trabajadores deberán conservar en su cheque quincenal un saldo del 30% de salario.

La UAN se obliga a asentar en el talón de cheque de cada Trabajador sindicalizado, el concepto o conceptos por los cuales se les practican descuentos.

INALECTABILIDAD Y PAGO DE SALARIOS POR ASCENSO ESCALAFONARIO

Cláusula 56. El Trabajador percibirá su salario, a partir de la fecha en que de acuerdo con el dictamen de la Comisión Mixta de Admisión y



Escalafón, deba tomar posesión del puesto; si por causas no imputables al Trabajador, no tomara posesión, igualmente sus salarios le serán cubiertos a partir de la fecha en que se debió tomar posesión.

En ningún caso los ascensos que los Trabajadores obtengan con motivo de los movimientos escalafonarios repercutirán en detrimento de su salario.

En caso de empate en el dictamen de la Comisión Mixta de Admisión y Escalafón, la Universidad otorgará un incremento en sus percepciones.

PAGO DE DIAS POR AJUSTE DE CALENDARIO

Cláusula 57. La UAN conviene en efectuar un ajuste a favor de los Trabajadores en su salario, en lo que va al importe de 5 días que resultan en el año, y 6 días en los casos de años bisiestos, de la acumulación por diferencias del número de días de calendario, tomando en consideración que se les paga en forma mensual, el pago de estos días se hará anualmente, a los Trabajadores junto con el pago de la quincena con que se cubra el primer período de vacaciones.

INCREMENTO SALARIAL

Cláusula 58. La Universidad incrementará los salarios por cuota diaria a partir del primero de enero del presente año, en 4.2 % directo a cada uno de los niveles salariales para quedar como sigue:

NIVELES SALARIALES VIGENTE EN EL 2012

NIVEL SALARIAL I	\$ 3,133.62
NIVEL SALARIAL II	3,194.07
NIVEL SALARIAL III	3,256.73
NIVEL SALARIAL IV	3,424.98
NIVEL SALARIAL V	3,528.07
NIVEL SALARIAL VI	3,705.99
NIVEL SALARIAL VII	4,052.42
NIVEL SALARIAL VIII	4,361.46
NIVEL SALARIAL IX	4,477.48



NIVEL SALARIAL X	4,894.35
NIVEL SALARIAL XI	6,065.19
NIVEL SALARIAL XII	6,696.64
NIVEL SALARIAL XIII	7,003.62
NIVEL SALARIAL XIV	8,038.00

Estos niveles salariales guardaran relación con las ramas consignadas en el tabulador de puestos y salarios descritos en el Anexo I de este Contrato y convenios complementarios que se acuerden entre la Universidad y el Sindicato.

APOYO A LA CALIDAD Y EFICIENCIA EN EL TRABAJO

Cláusula 59. Con el objeto de poder cumplir con el programa de reordenamiento a los tabuladores, la Universidad otorgará el aumento a un 3.5% del monto total del salario del personal administrativo y manual de base, por el concepto de calidad y eficiencia en el trabajo.

REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN PERMANENTE DEL CATALOGO DE PUESTO

Cláusula 60. Como parte del proceso de actualización permanente del catálogo de puestos del personal administrativo de base; la Comisión Mixta de Tabuladores analizará y discutirá de inmediato la necesidad de diversificar los puestos pactados que requieran de alguna adecuación, la creación de nuevos puestos, en atención a las necesidades de servicio y a la disponibilidad presupuestaria de la Universidad.

La UAN y el SETUAN convienen en ubicar en su caso, a los Trabajadores que proceda, dando prioridad a la lista presentada por el SETUAN para la integración de la agenda de trabajo respectiva.

PAGO POR JORNADA EXTRAORDINARIA

Cláusula 61. El trabajo extraordinario del personal administrativo se pagará a razón de salario doble; pero cuando dicho trabajo exceda de 3 horas diarias o de 9 a la semana, tal excedente se pagará a razón de salario triple.



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

Estos pagos se harán a más tardar en un plazo que no exceda de las 3 quincenas siguientes a aquellas en que se hayan devengado. Cuando el pago no se haga en este plazo, se le entregará al Trabajador de inmediato un contra recibo por la Dirección de Recursos Humanos en el que consten los datos pertinentes para que le pague invariablemente dentro de los 30 días siguientes a su emisión.

PRIMA DOMINICAL

Cláusula 62. El trabajo en día domingo será compensado con una prima adicional del 75% del salario de cada día, para los casos especiales se remitirá al reglamento respectivo.

PAGO POR TRABAJO EN DIAS DE DESCANSO

Cláusula 63. Cuando a solicitud de la UAN, un Trabajador preste sus servicios en días de descanso semanal o en días festivos de descanso obligatorio, el Trabajador independientemente del salario que le corresponda por el descanso, percibirá un salario doble por el servicio prestado. Estos servicios le serán pagados al Trabajador y no serán compensados con tiempo, el pago se hará a más tardar dentro de la tercera quincena siguiente.

Cuando el pago no se haga en el plazo previsto, se le entregará al Trabajador de inmediato un contra recibo en el que consten los datos pertinentes para que le pague invariablemente dentro de los 30 días siguientes a su emisión.

Para los Trabajadores que laboren de conformidad con la Cláusula 25, Inciso c), Numeral 2 de este Contrato, la Universidad otorgará una prima de \$300.00 (Trescientos Pesos 00/100 M. N.) por día festivo laborado específicamente.

PAGO DE VIATICOS

Cláusula 64. Cuando el Trabajador tenga necesidad de trasladarse fuera de la población en donde está ubicado su centro de trabajo, para cumplir órdenes giradas por escrito de su jefe inmediato, la Universidad



otorgará viáticos equivalentes a tres días de salario diario, cuando sea dentro de los límites del Estado, y seis días de salario diario, si es fuera de la entidad; independientemente de los acuerdos que pacten la Universidad y el Sindicato con relación a una tabla por zona económica que acuerden las partes.

Esta prestación se calculara con la base del Nivel III de la Cláusula 58 de este Contrato, sin tomar en cuenta el sobresueldo y ninguna otra prestación, además surtirá efectos siempre y cuando la Comisión exceda en 3 horas la jornada de trabajo.

PAGO POR ZONA INSALUBRE, APOYO PARA TRANSPORTE Y ZONA DE VIDA CARA

Cláusula 65. Para efectos de definición de tres aspectos que abarca esta cláusula, se ha convenido que la Comisión de Evaluación y Estímulos se remita al reglamento interno de trabajo, en cuanto a normar en que conceptos queda cada una de las unidades Académicas que a continuación se menciona.

En tanto esto se define, esta cláusula considera:

- I. Zona insalubre;
- II. Apoyo para transporte;
- III. Zona de vida cara.

Para esta ocasión se conviene aportar un apoyo mensual para cada Trabajador en las siguientes Unidades Académicas:

- a) Unidad Académica Escuela Nacional de Ingeniería Pesquera \$600.00 (seiscientos pesos);
- b) Unidad Académica Preparatoria de Valle de Banderas \$600.00 (seiscientos pesos);
- c) Unidad Académica de Agricultura \$600.00 (seiscientos pesos);
- d) Unidad Académica Preparatoria de San Blas \$480.00 (cuatrocientos ochenta pesos);
- e) Unidad Académica Preparatoria de Santiago Ixcuintla \$180 (ciento ochenta pesos);
- f) Unidad Académica Preparatoria de Ruiz \$180 (ciento ochenta pesos);



- g) Unidad Académica Preparatoria de Compostela \$180 (ciento ochenta pesos);
- h) Unidad Académica de Medicina Veterinaria y Zootecnia \$300.00 (trescientos pesos);
- i) Unidad Académica Preparatoria de Acaponeta \$180 (ciento ochenta pesos);
- j) Unidad Académica Preparatoria de Ixtlán del Río \$180 (ciento ochenta pesos);
- k) Unidad Académica Preparatoria de Tuxpan \$180 (ciento ochenta pesos);
- l) Unidad Académica Preparatoria de Tecuala \$180 (ciento ochenta pesos);
- m) Unidad Académica Preparatoria de Villa Hidalgo \$180 (ciento ochenta pesos);
- n) Unidad Académica de Ahuacatlán \$180 (ciento ochenta pesos);
- o) Unidad Académica Puente de Camotlán \$180 (ciento ochenta pesos);
- p) Unidad Académica Extensión Norte Acaponeta \$180 (ciento ochenta pesos);
- q) Unidad Académica Extensión Sur Ixtlán \$180 (ciento ochenta pesos);
- r) Unidad Académica Extensión sur Ahuacatlán \$180 (ciento ochenta pesos);
- s) Unidad Académica Extensión Valle de Banderas \$600 (seiscientos pesos).

Esta cláusula será revisable cada año.

PRIMA VACACIONAL

Cláusula 66. Los Trabajadores tendrán derecho a una prima vacacional del importe del 50% de los salarios, correspondientes a las vacaciones respectivas que les será cubierta junto con estas.

APOYO PARA JUGUETES

Cláusula 67. En el ánimo de apoyar a los Trabajadores, la Universidad se compromete a entregar en el mes de diciembre una aportación para la compra de juguetes de acuerdo con la siguiente tabla:



De 12 meses un día hasta 5 años \$400.00 (Cuatrocientos Pesos)
De 5 años un día a 15 años \$550.00 (Quinientos cincuenta Pesos)
De 15 años un día en adelante \$800.00 (Ochocientos Pesos)

APOYO PARA SERVICIOS MUNICIPALES

Cláusula 68. Con el propósito de recuperar el poder adquisitivo del salario, la Universidad aportará para cada Trabajador a su servicio la cantidad de \$250.00 (Doscientos cincuenta Pesos) mensuales en dos exhibiciones quincenales, con el fin de apoyar el pago de los servicios municipales.

Esta cláusula será revisable cada año.

AYUDA ESCOLAR

Cláusula 69. Con el propósito de apoyar la recuperación del poder adquisitivo de los Trabajadores a su servicio, la Universidad otorgará la cantidad de \$120.00 (Ciento veinte Pesos) mensuales, para la compra de útiles escolares, para los hijos de quienes prestan sus servicios a la Institución.

ESTIMULO POR CUMPLEAÑOS

Cláusula 70. La Universidad se obliga a pagar a cada Trabajador administrativo y manual 4 días más de salario con motivo de su cumpleaños, esta prestación será cubierta en una sola exhibición para todo el personal junto con el pago del aguinaldo, por lo cual el día de cumpleaños de cada Trabajador se establece como descanso obligatorio previa acreditación ante su jefe inmediato.

COMPENSACIÓN POR ANTIGÜEDAD

Cláusula 71. El salario tabular de los miembros del personal administrativo se incrementará en una compensación por antigüedad, de la siguiente manera:



Año	Porcentaje
4	8
5	10
6	12
7	14
8	16
9	18
10	20
11	22
12	24
13	26
14	28

Año	Porcentaje
15	30
16	32
17	34
18	36
19	38
20	40
21	42
22	44
23	46
24	48
25	50

Año	Porcentaje
26	52
27	54
28	56
29	58
30	60
31	62
32	64
33	66
34	68
35	70

El pago de esta prestación será automático y se incluirá en el pago correspondiente al salario de la siguiente quincena en que de acuerdo con los registros de la Universidad tenga su fecha de ingreso.

ESTIMULOS

Cláusula 72. La Universidad cada año premiará a los Trabajadores que cumplan 10, 15, 20, 25, 28 Y 35 años de antigüedad al servicio de la Institución.

Dichos estímulos se darán independientemente de los establecidos en los Contratos y reglamentos; y serán conforme a lo siguiente:

- I. A quienes cumplan 10 años se les otorgarán 10 días de salario.
- II. A quienes cumplan 15 años se les otorgarán 15 días de salario.
- III. A quienes cumplan 20 años se les otorgarán 30 días de salario y un anillo de reconocimiento a sus servicios.
- IV. Al personal femenino que cumplan 25 ó en el caso del personal masculino que cumpla 28 años de antigüedad,



se les otorgará una medalla de 10 pesos oro empotrada en una base.

- V. Al personal que cumpla 35 años, se les otorgarán 45 días de salario y un centenario.

BONO DE PREVISIÓN SOCIAL

Cláusula 73. La Universidad otorgará a todos los empleados sindicalizados lo correspondiente a 30 días de salario, por concepto de gratificación del Día del Empleado Universitario, mismos que se entregarán en la segunda quincena del mes de noviembre.

Para el derecho de esta prestación, se requerirá de una antigüedad mínima de 6 meses y no gozar de licencia sin goce de sueldo, con un mes de anticipación a la entrega de la prestación.

AGUINALDO

Cláusula 74. La Institución se obliga a pagar a sus Trabajadores un aguinaldo anual en las siguientes condiciones:

1. La Universidad proporcionará 60 días de salario, por concepto de aguinaldo.
2. Para el derecho de esta prestación, el Trabajador deberá contar con una antigüedad mínima de un año. Pues en caso contrario se le pagará la parte proporcional al tiempo laborado.
3. Esta prestación se entregara a más tardar el día 20 de diciembre en cheque separado de los normales.
1. La base para calcular el importe del aguinaldo será el vigente del mes de diciembre del año respectivo libre de todo gravamen.
4. La Universidad se compromete a otorgar anticipos de aguinaldo para los casos de excepción en que a juicio del Sindicato y la Institución se hagan necesarios.



PAGO DE LICENCIA Y SEGURO PARA CONDUCTORES

Cláusula 75. La Universidad cubrirá los pagos correspondientes por concepto de expedición de Licencia y Seguros para conductores, chóferes o tractoristas.

CAPÍTULO II. DE LAS PRESTACIONES SOCIALES.

APORTACIONES AL IMSS E INFORMACION CORRESPONDIENTE

Cláusula 76. La UAN se obliga a cubrir al IMSS el 100% de las aportaciones correspondiente a la seguridad social, debiendo inscribir a todos los Trabajadores a este servicio. Las incapacidades que presenten los Trabajadores, deberán ser expedidas por el IMSS en forma exclusiva, salvo en los casos en que por causa imputable al patrón no estuviera inscrito el interesado, pero la Universidad deberá subsanar cualquier omisión de este tipo en que hubiere incurrido, y si por negligencia del Trabajador no reconoce su falta de inscripción, la Universidad queda liberada de cualquier responsabilidad.

CENDI

Cláusula 77. La Universidad se obliga a proporcionar el servicio de CENDI a los hijos mayores de 45 días y hasta 6 años de edad de las madres Trabajadoras. Para cumplir con este compromiso, la Institución hará los arreglos necesarios a efecto de que las citadas madres cuenten con este servicio a través del CENDI, construido por compromiso contractual con nuestra organización. Esta prestación se hará extensiva a los Trabajadores viudos, los divorciados que tengan la custodia de sus hijos, y en general a los Trabajadores que por resolución judicial tengan la responsabilidad de la custodia de sus hijos.

Cuando los trabajadores y trabajadoras tengan hijos en edad de ejercer esta prestación y no puedan hacer uso de ella, obtendrán de la Universidad \$100.00 (cien pesos) mensuales por cada hijo que se compruebe tener la edad establecida como requisito.

Cuando dentro del año escolar, el menor cumpla 6 años de edad, se prolongará su permanencia en la guardería o el subsidio hasta el término del mismo.



Quienes reciban el servicio del CENDI aportarán para su funcionamiento el 1% de Salario Mensual.

ESCUELA PRIMARIA “MARTIRES 20 DE FEBRERO”

Cláusula 77 Bis. El SETUAN creó la Escuela Primaria “Mártires 20 de Febrero”, misma que tiene como objeto coadyuvar en la formación de los hijos de los trabajadores universitarios; obligándose la Universidad al financiamiento para su operación, de acuerdo a lo establecido en convenio complementario firmado por las partes.

GRATIFICACIÓN POR JUBILACIÓN, PENSIÓN O RENUNCIA

Cláusula 78. La Universidad se obliga a cubrir a los Trabajadores que se jubilen, pensionen o renuncien, independientemente de cualquier otra prestación a la que tenga derecho, una gratificación conforme a la siguiente tabla:

1. De 3 a 10 años de servicios el monto de 25 días de salario por cada año de servicios prestados; excepto en el caso de que la pensión sea por vejez o cesantía.
2. De 10 a 15 años de servicios el monto de 30 días de salario por cada año de servicios prestados; excepto en el caso de que la pensión sea por vejez o cesantía.
3. De 15 años de servicio en adelante el monto de 35 días de salario por cada año de servicios prestados.
4. Tratándose de las mujeres las prestaciones anteriores serán incrementadas en 2 días de salario por cada año de servicios prestados.

PAGO DE MARCHA

Cláusula 79. La Universidad se obliga a cubrir los gastos de funeral de los Trabajadores fallecidos. Una Comisión Mixta contratará los servicios funerales supervisando que estos sean de una calidad aceptable, en acuerdo con los deudos del Trabajador fallecido.



En los casos de muerte del cónyuge, padres e hijos del Trabajador la Universidad proporcionará préstamos a los Trabajadores por la cantidad necesaria para cubrir los gastos de los servicios funerales. Independientemente de lo anterior, la Universidad cubrirá a los beneficiarios del Trabajador fallecido que haya logrado una antigüedad: Antigüedad Monto

Antigüedad	Monto
De 1 a 10 años	6 meses de salario
De 10 años un día a 15 años	8 meses de salario
De 15 años un día a 20 años	11 meses de salario y,
20 años en adelante	14 meses de salario

Este pago se hará dentro de los 15 días siguientes a la defunción del compañero por conducto de la Comisión establecida para tal efecto, independientemente de aquellas prestaciones a que tiene derecho.

SEGURO DE VIDA

Cláusula 80. La Universidad se obliga a entregar en pagos semestrales al Sindicato el costo de la prima del seguro de vida contratado para los Trabajadores a su servicio que comprenderá como sumas aseguradas las siguientes:

Por Muerte Natural	\$150,000.00	Ciento Cincuenta Mil Pesos
Por Muerte Accidental	\$300,000.00	Trescientos Mil Pesos
Por Muerte Colectiva	\$300,000.00	Trescientos Mil Pesos

GRATUIDAD DE ANTEOJOS, APARATOS ORTOPEDICOS, AUDITIVOS, PROTESIS DENTALES Y SILLAS DE RUEDAS

Cláusula 81. En todos los casos en que los médicos del IMSS prescriban anteojos, aparatos ortopédicos, auditivos y sillas de ruedas, la UAN se obliga a proporcionarlos gratuitamente y de buena calidad. Para lo anterior será necesario anexar el documento oficial en que conste la prescripción médica.

Los servicios dentales serán proporcionados por la Clínica Dental, que mediante convenio está instalada para servicio exclusivo de los Trabajadores.



En los casos en que los médicos del IMSS prescriban como indispensable el uso de lentes de contacto o cristales especiales e intraoculares, previa ratificación de la prescripción de los servicios médicos de la UAN, esta pagará el 100% del importe de dichos lentes.

Estas prestaciones las hará extensivas la Institución al cónyuge, a los hijos de los Trabajadores y ascendientes, siempre que acrediten su dependencia económica con la tarjeta de afiliación al IMSS.

AYUDA PARA DESPENSA

Cláusula 82. Con el objeto de proporcionar al Trabajador auxilio en la compra de artículos básicos para su despensa, la Universidad aportará el 9.5% del salario mensual, mismo que entregará en dos exhibiciones quincenales junto con el cheque de su salario.

FONDO DE PRÉSTAMOS SINDICALES DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y MANUAL

Cláusula 83. Con el fin de incrementar el fondo de préstamos del personal administrativo y manual, la Universidad aportará para cada uno de los Trabajadores integrantes del fondo, la cantidad de: \$240.00 (Doscientos Cuarenta Pesos) anuales, mismos que se entregarán en veinticuatro exhibiciones quincenales.

Los Trabajadores miembros del fondo, aportarán la cantidad de \$120.00 (ciento veinte pesos) anuales, cantidad que será deducida de su salario en 24 exhibiciones quincenales.

La Universidad se compromete a otorgar préstamos al Sindicato para apoyo de esta prestación, que serán reembolsados en el mes de diciembre de cada año.

FONDO DE AHORRO

Cláusula 84. La Universidad aportará con efectos a partir del 1° de enero del 2012 la cantidad de: \$140.00 (Ciento Cuarenta Pesos) mensuales, por cada Trabajador, para destinarlos al fondo de ahorro.

Por su parte cada Trabajador aportará la cantidad de \$70.00 (Setenta Pesos) mensuales, que les serán descontados de su salario para



integrarlos al fondo de ahorro mencionado. Esta cláusula será revisable anualmente.

El monto de las aportaciones de las dos partes, se concentrarán quincenalmente y se entregará a una Comisión que adquiere responsabilidad solidaria y única para la administración de ese fondo.

La Comisión mencionada quedará expresamente facultada para hacer las inversiones que a su juicio garanticen el mejor rendimiento financiero del capital.

La segunda quincena de diciembre del presente año, la Comisión concentrará las cantidades que se hayan acumulado por concepto de aportaciones de capital y rendimiento de intereses.

Una vez concentrado el fondo acumulado, se hará el reparto que proporcionalmente le corresponda a cada Trabajador, fijándose para la entrega individual como fecha límite el 20 de diciembre de cada año.

Las aportaciones de cada Trabajador se computarán tomando como fuente las nóminas oficiales de la Universidad.

En el ánimo de fomentar el ahorro, la Universidad obsequiará \$ 140.00 (Ciento Cuarenta Pesos) para cada uno de los Trabajadores a su servicio. Cantidad que será entregada a la Comisión Mixta del Fondo de Ahorro en el mes de diciembre.

BONO ESPECIAL PARA APOYO DE CICLO ESCOLAR

Cláusula 85. La Universidad entregará a cada Trabajador la cantidad de \$1,000.00 (Mil Pesos) en la primera quincena de agosto, como apoyo a los gastos de inicio de ciclo escolar.

CAPÍTULO III. DE LAS PENSIONES Y JUBILACIONES.

PENSIONES Y JUBILACIONES

Cláusula 86.- Derivado de los acuerdos de septiembre del 2002, la Universidad, el SETUAN y el SPAUAN, convienen la creación de un Fondo de Pensiones y Jubilaciones para los Trabajadores al servicio UAN, con



el objeto de darle certeza al salario y percepciones establecidas en este Contrato.

Para tal efecto la Universidad y el SETUAN se sujetaran a las siguientes normas:

- I. El Fondo de Pensiones y Jubilaciones se integrara con aportaciones tanto de la Universidad como de los Trabajadores al servicio de la misma.
- II. El Fondo empezó a operar a partir del día primero de enero del 2003.
- III. El Fondo será manejado a través de un fideicomiso irrevocable de administración de acuerdo al Reglamento de Operación del Régimen de Pensiones de los Trabajadores al Servicio de la Universidad Autónoma de Nayarit, registrado en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje a las doce horas treinta minutos del día veinte de marzo del año dos mil tres, y sus recursos se destinarán exclusivamente al financiamiento y pago de pensiones y jubilaciones en las diferentes modalidades establecidas en éste Contrato:
 - a) La Universidad jubilará a los Trabajadores a su servicio, cubriéndoles el 100% de su último salario y las prestaciones que establece la Cláusula 88 de este Contrato, además de recibir en su pensión jubilatoria los mismos incrementos que reciban los Trabajadores en activo en su salario; debiendo tener 25 años para el personal femenino y 28 años para el personal masculino de labores ininterrumpidas, sin necesidad de edad mínima para todo el personal contratado hasta el 31 de diciembre de 2000.
 - b) En el caso de la prima de antigüedad, ésta se pagará en el porcentaje que se encontraba en el momento de la jubilación.
 - c) Así mismo, pensionará a los Trabajadores (contratados hasta el 31 de diciembre de 2000) que hayan cumplido 65 años de edad.



- d) En caso de que a un Trabajador se le dictamine un estado de invalidez definitiva, o una incapacidad total permanente, se jubilará con un porcentaje igual al señalado en el inciso b de este numeral de su salario por año de antigüedad cumplido, no siendo exigible antigüedad alguna para la obtención de este beneficio, pudiendo optar el Trabajador en caso de invalidez definitiva por su reubicación en un puesto acorde a sus capacidades físicas y mentales. En los casos que anteceden, los dictámenes deberán ser expedidos por el IMSS.
- e) En caso de que un Trabajador, por efecto de una enfermedad resulte incapacitado para desempeñar las funciones correspondientes a su nombramiento, así como el resultado de una incapacidad permanente parcial derivada de un riesgo de trabajo, la Universidad previo dictamen expedido por el IMSS, le asignará funciones adecuadas a las nuevas capacidades. En los casos que anteceden, los dictámenes deberán ser expedidos por el IMSS.
- f) En caso de renuncia, despido y en general la terminación de la relación laboral, se procederá conforme a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, el Contrato Colectivo de Trabajo y el Reglamento de Operación del Régimen de Pensiones de los Trabajadores al Servicio de la Universidad Autónoma de Nayarit.
- g) La pensión universitaria será complementaria de la pensión del IMSS.
- h) Para el cumplimiento del artículo 44 y 45 del Reglamento de Operación del Régimen de Pensiones de los Trabajadores al Servicio de la Universidad Autónoma de Nayarit, los Trabajadores que obtengan la pensión del IMSS en cualquiera de sus modalidades, deberán entregar una copia del dictamen a la Dirección de Recursos Humanos.



- i) Una vez entregado el dictamen, la UAN incrementará un 16% mensual repercutible en todas y cada una de sus percepciones vinculadas al salario y realizará el ajuste que complementa la composición de su pensión de acuerdo con el inciso g) de esta cláusula, de no recibir el dictamen, la UAN estará facultada para calcular el monto de la pensión del IMSS sobre la base de cotización que la institución tiene registrada de acuerdo con la ley del IMSS de 1973 para todos los Trabajadores dados de alta en dicho instituto hasta julio de 1997.

Una vez obtenido el dato del monto de la pensión otorgada por el IMSS, la UAN deducirá del 116% de su percepción acordada, la cantidad que recibe como pensión del IMSS el jubilado o pensionado y que le es depositado en su cuenta personal.

- j) La UAN garantizará una pensión mensual nunca inferior a 5 salarios mínimos autorizado para el área geográfica en que se encuentra el estado de Nayarit, a los Trabajadores que accedan a la pensión del IMSS, siempre que hayan cumplido con los años de servicio convenidos en este Contrato o por dictamen de invalidez permanente.

JUBILADOS

Cláusula 87.- Los Trabajadores que al inicio de la operación del Fondo estén pensionados, jubilados, o hayan cumplido los requisitos para jubilarse por antigüedad, gozarán de los mismos derechos, y prerrogativas que establece este Contrato, en la Cláusula 86 Numeral 3, inciso A.

DE LAS APORTACIONES DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS Y MANUALES

Cláusula 88.- Todos los Trabajadores sujetos a este Contrato aportarán el 6% de su salario y prestaciones de acuerdo con los conceptos que aparecen en la tabla siguiente, mismos que serán la base del salario que percibirán una vez jubilados.



La Universidad se obliga a aportar por cada trabajador durante la vigencia del Fondo de Pensiones, el 18 %(dieciocho por ciento) de los mismos conceptos descontados a los trabajadores independientemente de las aportaciones ya existentes, o las que en el futuro se logren.

TABLA DE CONCEPTOS PARA APORTACIÓN AL FONDO DE PENSIONES

Percepciones Incluidas		Percepciones Excluidas	
No.	Concepto	No.	Concepto
1	Sueldo Base	1	Compensación por Trabajos Especiales
2	Sobresueldo	2	Tiempo Extraordinario
3	Prima de Antigüedad	3	Ayuda para Transporte/Zona de Vida Cara
4	Prima Vacacional	4	Estímulo Económico por Antigüedad
5	Aguinaldo		
6	Ayuda para guardería		
7	Ayuda para despensa		
8	Gratificación Día del Empleado		
9	Apoyo útiles escolares		
10	Retroactivo de sueldo		
11	Gratificación por cumpleaños		
12	Servicios Municipales		
13	Diferencia por prima vacacional		
14	Diferencia por días naturales		
15	Calidad y eficiencia en el trabajo		
16	Ayuda para juguetes		
17	Bono por inicio de ciclo escolar		

TABLA DE PORCENTAJES DE PENSIÓN Y JUBILACIÓN DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS Y MANUALES CON INGRESO A PARTIR DEL 2011

Cláusula 89.- La edad de contratación para los Trabajadores de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, es posible desde los 16 años, por lo que la relación matemática entre la edad y el tiempo laborado para tener derecho a la jubilación, debe estar ajustada conforme a la siguiente tabla:



Edad de Ingreso	Antigüedad	Edad para tener Derecho a la Jubilación	Suma de los años por Edad y Antigüedad	Pensión Jubilatoria
16	35	51	86	100%
17	35	52	87	100%
18	35	53	88	100%
19	35	54	89	100%
20	35	55	90	100%
21	35	56	91	100%
22	35	57	92	100%
23	35	58	93	100%
24	35	59	94	100%
25	35	60	95	100%
26	35	61	96	100%
27	35	62	97	100%
28	35	63	98	100%
29	35	64	99	100%
30	35	65	100	100%

Los Trabajadores contratados hasta antes de diciembre del año 2000 y que hayan rebasado una antigüedad de 20 años, podrán jubilarse de acuerdo al porcentaje que establece la tabla incluida en la Cláusula 90.

PENSIÓN Y JUBILACIÓN PARA TRABAJADORES CON INGRESO A PARTIR DEL 2001.

Cláusula 90.- Para Los Trabajadores de nueva generación que cumplan 65 años de edad, pero que no tienen la antigüedad requerida para su jubilación con el 100% de su salario, estarán sujetos a lo estipulado en la siguiente tabla:

Edad de Ingreso	Antigüedad	Edad que por Ley debe Jubilarse	Suma de los años por Edad y Antigüedad	Porcentaje al que tendrá Derecho
30	35	65	100	100%
31	34	65	99	97.1429
32	33	65	98	94.2857
33	32	65	97	91.4286



34	31	65	96	88.5714
35	30	65	95	85.7143
36	29	65	94	82.8571
37	28	65	93	80.0000
38	27	65	92	77.1429
39	26	65	91	74.2857
40	25	65	90	71.4286
41	24	65	89	68.5714
42	23	65	88	65.7143
43	22	65	87	62.8571
44	21	65	86	60.0000
45	20	65	85	57.1429

SEGURO PARA DERECHOHABIENTES DEL FONDO DE PENSIONES Y JUBILACIONES

Cláusula 91.- Para compensar las aportaciones del Trabajador al Fondo de Pensiones en caso de fallecimiento antes de los 65 años de edad, la Universidad y el Sindicato acuerdan la contratación de un seguro de vida por la cantidad de \$50,000.00 (Cincuenta Mil Pesos), para los derechohabientes del fondo.

PARTICULARIDADES DEL MANEJO DEL FONDO DE PENSIONES Y JUBILACIONES

Cláusula 92.- Las particularidades y las precisiones para el manejo del Fondo de Pensiones y Jubilaciones se remiten al Reglamento de Operación del Régimen de Pensiones de los Trabajadores al Servicio de la Universidad Autónoma de Nayarit, registrado ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

CAPÍTULO IV. DE LAS PRESTACIONES CULTURALES.

INGRESO A ACTIVIDADES CULTURALES, DEPORTIVAS Y RECREATIVAS

Cláusula 93. La Universidad otorgará a los Trabajadores, las facilidades necesarias para su ingreso gratuito a los espacios donde se celebren las diferentes actividades culturales, deportivas y recreativas, además de las que realice la Dirección de Arte y Cultura, cuando sean organizadas



por la propia Institución. Cuando estas sean realizadas en coordinación con asociaciones civiles o Instituciones, los ingresos serán gestionados conjuntamente con el SETUAN.

La Universidad entregará por conducto del Comité Ejecutivo a sus Trabajadores, los uniformes deportivos necesarios para su participación en los diferentes torneos deportivos que regularmente se organicen.

PROMOCIÓN TURÍSTICA Y CULTURAL

Cláusula 94. La Universidad gestionará conjuntamente con el SETUAN, la Unidad Académica de Turismo o la Secretaría de Turismo, la promoción de un programa turístico y cultural que beneficie a los Trabajadores dentro de los paquetes de turismo social.

BECAS EN LA UAN

Cláusula 95. La Universidad otorgará a todos los Trabajadores que ingresen a la UAN como alumnos, becas equivalentes al importe de su inscripción, reinscripción, colegiatura, pago de laboratorio, examen profesional y cualquier otra cuota que origine su condición de alumno en la UAN. Esta prestación será extensiva al cónyuge, hijos y hermanos del Trabajador, que estén estudiando o ingresen a la UAN, pero únicamente en los casos en que la UAN organice congresos, conferencias, simposiums, foros, postgrados, diplomados, cursos de computación y actualización, previa petición del Sindicato, se eximirá del pago a los Trabajadores que representan hasta un 10% del cupo o capacidad del evento de que se trate.

Asimismo, la UAN por conducto del Departamento de Becas, otorgará a los Trabajadores, cónyuges e hijos de Trabajadores, becas hasta por el 15% del total que se manejen en ese Departamento, siempre que cumplan con los requisitos que marca el reglamento.

El parentesco se acreditará a través del Sindicato.

BECAS PARA HIJOS DE TRABAJADORES FALLECIDOS

Cláusula 96. La UAN se obliga a otorgar becas para los hijos de los Trabajadores que hayan fallecido.



Al ingresar a la Universidad gozarán de becas especiales consistentes en el pago de la cantidad de \$250.00 (Doscientos Cincuenta Pesos) mensuales, la exención de todo tipo de pago por inscripción, colegiaturas y por derechos de revalidación de estudios o expedición de documentos, esto incluye el examen profesional. Para su procedencia bastará que el SETUAN lo solicite a la Dirección de Recursos Humanos acompañando el acta de defunción del Trabajador fallecido y la del nacimiento del o los hijos estudiantes, para que de manera automática se conceda la prestación. El importe de esta beca se incrementará en función de las políticas presupuestales de la UAN.

La beca a que se hace referencia en esta cláusula será cancelada al concluir sus estudios el beneficiario. Es extensiva a los cónyuges.

La Universidad se reserva el derecho de contratar a los beneficiarios de esta cláusula si así conviene a sus intereses.

BECAS PARA ESTUDIOS EN LA NORMAL SUPERIOR

Cláusula 97. La Universidad absorberá los gastos de inscripción para los Trabajadores que ingresen a la Normal Superior. Asimismo otorgará licencia con goce de sueldo a quienes lo hagan en los cursos de verano. Esto incluye período vacacional y deja a salvo a la Universidad de la responsabilidad de poner suplente.

BECA PARA ESTUDIOS DE IDIOMAS

Cláusula 98. La Universidad dictará las medidas pertinentes, para que los Trabajadores, sus cónyuges, hermanos e hijos que deseen cursar los idiomas que se imparten en la Institución y que a solicitud del Sindicato puedan hacerlo eximiéndoles de cualquier pago por motivo de dichos estudios. Este derecho lo disfrutarán los Trabajadores siempre y cuando cumplan con los requisitos que para el efecto dicho centro establece.

BECAS ESPECIALES PARA HIJOS DE TRABAJADORES

Cláusula 99. A petición del Sindicato, la UAN hará las gestiones necesarias ante las instituciones que correspondan, con el fin de obtener becas para los niños con problemas de lento aprendizaje, hijos de Trabajadores.

De no acordar favorablemente la Secretaría de Educación Pública las gestiones a que se refiere esta cláusula, la Universidad y el Sindicato, convendrán las medidas pertinentes para que los hijos de los Trabajadores que se encuentren en ese supuesto, puedan obtener el beneficio que se señala.

PREFERENCIA EN INSCRIPCIONES Y TRAMITES ESCOLARES

Cláusula 100. La Universidad, en igualdad de merecimientos académicos y en los términos de la legislación universitaria, dará preferencia al propio Trabajador, su cónyuge, hijos y hermanos, para la inscripción, cambio de programa o de horario, sistema o asignación en las Unidades Académicas de la Universidad, llevándose el procedimiento ante quien corresponda.

TÍTULO QUINTO COMISIONES MIXTAS

CAPÍTULO I. DE SU FUNCIONAMIENTO

INTEGRACIÓN DE LAS COMISIONES MIXTAS

Cláusula 101. Se integrarán las siguientes Comisiones Mixtas:

- I. Comisión Mixta de Conciliación.
- II. Comisión Mixta de Admisión y Escalafón.
- III. Comisión Mixta de Higiene y Seguridad.
- IV. Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.
- V. Comisión Mixta de Evaluación y Estímulos.
- VI. Las demás que de común acuerdo fijen la Universidad y el Sindicato.

RECURSOS MATERIALES PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES MIXTAS

Cláusula 102. La Universidad se obliga a proporcionar el personal, local, mobiliario y enseres necesarios para el funcionamiento de las



Comisiones Mixtas que tengan el carácter de permanentes.

REPRESENTANTES ANTE LAS COMISIONES MIXTAS

Cláusula 103. Los representantes de la Universidad y del Sindicato tienen la más amplia libertad para hacer la designación de sus representantes respectivos para integrar las Comisiones Mixtas, así como para sustituirlos en cualquier momento. La sustitución deberá notificarse con 8 días de anticipación a la fecha en que empieza a fungir el nuevo representante.

CAPÍTULO II. DE LA COMISIÓN MIXTA DE ADMISIÓN Y ESCALAFÓN

BASES DEL REGLAMENTO DE ADMISIÓN Y ESCALAFÓN

Cláusula 104. La Universidad y el SETUAN, convienen en que en una plazo no mayor de 180 días, formularán y aprobarán en definitiva el Reglamento de Admisión y Escalafón correspondiente. Para la elaboración del mencionado reglamento las partes se sujetarán a las siguientes bases:

- I. El sistema de escalafón de la UAN será de carácter universal con las modalidades que se estipulan en esta cláusula. La Comisión Mixta de Admisión y Escalafón agrupará a los Trabajadores de las distintas Dependencias de la Universidad, por ramas, puestos y antigüedad y publicará semestralmente las listas correspondientes.
- II. Las plazas de nueva creación que sean definitivas o por obra determinada que se conviertan en definitivas en los términos de este Contrato, se incorporarán de inmediato al escalafón contemplando lo estipulado en el catálogo de puestos administrativos y manuales de base vigente.
- III. Ascenso de un puesto a otro. Los Trabajadores de la misma Dependencia tendrán preferencia para ocupar una vacante superior de otro puesto, en la misma o diferente rama, siempre y cuando cumpla con los requisitos estipulados en el catálogo de puestos administrativos y manuales de



base vigente y se sujeten a las evaluaciones del concurso correspondiente.

- IV. La Comisión Mixta de Admisión y Escalafón vigilará que el concurso se ajuste a lo pactado en este Contrato y que el contenido de los exámenes se rija conforme a los requisitos del puesto y a criterios de objetividad.
- V. De entre quienes resulten aptos del concurso mencionado cubrirá la vacante el Trabajador con mayor antigüedad. En caso de empate en la antigüedad, la vacante se otorgará al Trabajador que haya obtenido mayor puntuación o mejor evaluación aprobatoria de los empatados, respetando los criterios de la Ley.
- VI. De no haberse inscrito ningún Trabajador en el concurso, o en caso de no haber resultado ninguno de los inscritos, la Comisión Mixta de Admisión y Escalafón convocará a todo el personal administrativo y manual de base de la Universidad, a participar en el concurso de la plaza correspondiente.
- VII. De no haberse inscrito ningún Trabajador en el concurso de segunda instancia, o en caso de no haber resultado aprobado ninguno de los inscritos, de inmediato, la Comisión Mixta de Admisión y Escalafón lo notificará a la Dirección de Recursos Humanos, para que esta a su vez solicite el candidato a SETUAN conforme a lo establecido en la cláusula 13 del Contrato.
- VIII. Las plazas vacantes en los puestos más bajos del tabulador, se solicitará de inmediato su cobertura al SETUAN.
- IX. Las vacantes por obra o tiempo determinado, se cubrirán directamente por el Sindicato, y cuando por los mecanismos previstos en el Contrato, cualquiera de esas plazas se convierte en definitiva, la misma se someterá previamente a promoción escalafonaria conforme a las bases anteriores.



INCONFORMIDAD ANTE LA COMISIÓN MIXTA DE ADMISIÓN Y ESCALAFÓN

Cláusula 105. Los Trabajadores que se consideren afectados por alguna resolución de la Comisión Mixta de Admisión y Escalafón, podrán inconformarse por escrito ante la propia Comisión dentro de un plazo de 10 días hábiles contados a partir de que sean notificados de la resolución respectiva a efecto de que se revoque, modifique o confirme tal resolución, pudiendo presentar pruebas supervinientes.

De no haber inconformidad entre los miembros de la Comisión Mixta de escalafón, ambas partes nombrarán un perito de la lista que al respecto formulen la UAN y el Sindicato, el que resolverá en definitiva, observándose el Reglamento respectivo.

Las resoluciones de la Comisión Mixta de Escalafón deberán ser cumplimentadas por la Universidad, en un plazo máximo de 15 días naturales siguientes a la fecha de su notificación.

DIFUSIÓN RELATIVA AL ESCALAFÓN

Cláusula 106. Los escalafones formulados, el Reglamento General de Escalafón y las resoluciones que dicte la Comisión se harán públicos por los medios de información posibles.

CAPÍTULO III. DE LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

INTEGRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO

Cláusula 107. La Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, estará integrada por un número no menor de 3, ni mayor de 10 representantes, por cada una de las partes, paritariamente.

Esta Comisión tendrá las siguientes funciones: formular, aprobar, convenir y vigilar la instrumentación de los sistemas y de los procedimientos que se implanten para la capacitación, adiestramiento y especialización de los Trabajadores y sus hijos, conforme a las necesidades de la Institución y los Trabajadores.

En un plazo que no exceda de 60 días contados a partir de la firma del presente Contrato, la UAN y el SETUAN discutirán, convendrán y



pondrán en funcionamiento el plan general de capacitación para que los Trabajadores puedan aspirar a ocupar plazas de mayor nivel salarial, tomando en cuenta el agrupamiento de las categorías del catálogo de puestos administrativos de base que la Universidad y el Sindicato convengan.

La Universidad y SETUAN convendrán los programas de capacitación y adiestramiento. Los Trabajadores que así lo deseen se inscribirán en los programas de capacitación, pero la asistencia a los cursos de adiestramiento será obligatoria.

Los Trabajadores que por razones de su destreza en el puesto decidan no inscribirse en los cursos de adiestramiento, tendrán que someterse a la evaluación en el propio puesto que están desempeñando en los términos de la Ley.

CAPÍTULO IV. DE LA COMISIÓN MIXTA DE HIGIENE Y SEGURIDAD

SISTEMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

Cláusula 108. La UAN y el SETUAN convienen en iniciar de inmediato, con la asesoría de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, la creación del sistema de prevención integral de riesgos laborales y la promoción de la salud ocupacional.

La UAN proporcionará todos los recursos humanos y materiales, que se acuerden bilateralmente, para el buen funcionamiento de la Comisión Mixta Permanente de Higiene y Seguridad y para el establecimiento del sistema a que se refiere el párrafo anterior.

ASESORES TÉCNICOS DE LAS COMISIONES MIXTAS

Cláusula 109. Cuando los representantes ante la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad y demás Comisiones contractuales, requieran de asesores técnicos para la solución de un problema o conflicto específico, seleccionarán de común acuerdo, a los especialistas de la materia de que se trate, dentro del personal que labore en la UAN, en caso de no contar con los asesores requeridos, se designarán personas ajenas a la Institución, cubriendo esta los honorarios que devenguen.



OBLIGATORIEDAD DE LOS ACUERDOS DE LA COMISIÓN MIXTA DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Cláusula 110. Los acuerdos y resoluciones de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad serán obligatorios para ambas partes y de inmediata aplicación para la Universidad.

La Universidad y el SETUAN adquieren el compromiso de impulsar el trabajo de la Comisión Mixta Permanente de Higiene y Seguridad, a través de la definición de una política en materia de salud mediante un programa anual, el que tendrá por objeto poner en práctica el contenido de las cláusulas 41 y 108 del presente Contrato y proteger la salud de los Trabajadores Universitarios.

La Comisión Mixta Permanente de Higiene y Seguridad hará reconocimientos a Centros de Trabajo, tal como lo señala el Reglamento del Comisión Mixta de Higiene y Seguridad en el Trabajo, para prevenir eficientemente las Enfermedades, accidentes y riesgos de trabajo. Para tal efecto la Comisión Mixta Permanente de Higiene y Seguridad elaborara un Programa y se coordinara con cada una de las Dependencias e Instituciones universitarias que puedan apoyarla para tal fin, así como con el ISSSTE, con el IMSS, con la SSA y con otras Instituciones.

Como resultado de esos reconocimientos, la Comisión Mixta Permanente de Higiene y Seguridad dará informes sobre las posibles alteraciones en la Salud y tomara las medidas correctivas o preventivas derivadas de las condiciones de trabajo.

CAPÍTULO V. DE LA COMISIÓN MIXTA DE EVALUACIÓN Y ESTÍMULOS

FUNCIÓN DE LA COMISIÓN MIXTA DE EVALUACIÓN Y ESTIMULOS

Cláusula 111. Es de carácter permanente la Comisión Mixta de Evaluación y Estímulos y estará integrada por 2 elementos de la Universidad y 2 elementos del SETUAN.

Es función de esta Comisión, evaluar, estimular y regular todo lo que se derive del Contrato y las leyes laborales.



Para las funciones en particular de esta Comisión nos remitimos al acuerdo que las partes convengan.

TÍTULO SEXTO DERECHO A LA INFORMACIÓN CONTRACTUAL

CAPÍTULO ÚNICO.

INFORMACIÓN CONTRACTUAL

Cláusula 112. La UAN reconoce el derecho de los representantes de los Trabajadores afiliados al SETUAN al acceso a la información pertinente de los asuntos derivados del Contrato y de los que deriven directamente de las relaciones individuales de trabajo. La Universidad proporcionará la información a los representantes sindicales 5 días después de presentada la solicitud.

INFORMACIÓN SOBRE PRESUPUESTO DE RECURSOS HUMANOS

Cláusula 113. La UAN se obliga a enviar a la representación sindical dentro de los 15 días siguientes a la aprobación del presupuesto por el Consejo General Universitario, la disponibilidad de Recursos Humanos, así como una relación con el número de plazas por puesto y nivel salarial.

TÍTULO SÉPTIMO PARTES CONTRATANTES

CAPÍTULO I. DEL APOYO A LA ACTIVIDAD Y ADMINISTRACIÓN SINDICAL

DESCUENTOS DE CUOTAS SINDICALES

Cláusula 114. La Institución está obligada a practicar descuentos por concepto de cuotas sindicales, exclusivamente a los Trabajadores miembros del SETUAN, cubriéndose de inmediato el importe del descuento, al Sindicato. La UAN se obliga a practicar estos descuentos por cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias, desde la fecha de ingreso del Trabajador al Sindicato. Se haga o no el descuento de cuotas, la Universidad entregará el importe de las mismas a más tardar en la siguiente quincena.



El descuento que practicará la Institución por cuotas sindicales estará sujeto a la comunicación escrita que el Sindicato envíe oportunamente a la UAN.

La Institución hará los descuentos mencionados en el porcentaje que establezca el Sindicato sobre el salario del Trabajador.

TABLEROS DE DIFUSIÓN SINDICAL

Cláusula 115. La UAN se obliga a instalar en cada Centro de Trabajo, en los lugares de mayor afluencia de Trabajadores, tableros para la difusión de la información sindical, logrando con ello mantener en mejores condiciones los Centros de Trabajo.

LICENCIAS SINDICALES

Cláusula 116. La Universidad concederá permiso con goce de salario a 20 Trabajadores que el Comité Ejecutivo relacione y envíe ante la Dirección de Recursos Humanos, miembros del mismo y de las Comisiones Estatutarias.

Cláusula 117. La Institución con respecto al Sindicato se obliga a:

1. Dar tres permisos al año a todos los Trabajadores sindicalizados para asistir a asambleas generales directas. Conceder licencias con goce de salario a los delegados sindicales de las diversas Dependencias de la UAN para asistir a las sesiones del Consejo General de representantes (como máximo 2 mensuales).
2. Otorgar permiso a los Trabajadores sindicalizados para celebrar asambleas en su centro de trabajo y en los turnos respectivos.
3. De igual manera dará facilidades para la realización de asambleas sindicales en un local adecuado de la propia Dependencia, y de no haber condiciones se hará en otras Dependencias que se encuentre en lugar cercano. El sindicato por su parte podrá presentar mensualmente ante el titular de la Dependencia un calendario a fin de que este pueda programar el uso de los locales para los efectos de esta cláusula.



ASISTENCIA A CURSOS DE CAPACITACIÓN SINDICAL

Cláusula 118. La Institución dará facilidades a los Trabajadores para asistir a Cursos de Capacitación Sindical, manteniendo el salario y prestaciones e inclusive, conceder en forma acumulativa los permisos por días económicos pactados para el mismo efecto. La solicitud respectiva invariablemente deberá ser presentada por el Comité Ejecutivo del SETUAN.

AYUDA PARA GASTOS DE ADMINISTRACIÓN

Cláusula 119. La Universidad absorberá los gastos que por concepto de administración, mantenimiento, mobiliario, transporte y equipo del local sindical se generen; siempre que dicho local se encuentre fuera de las instalaciones universitarias.

CAPÍTULO II. DEL SUBSIDIO Y APOYO PARA ACTIVIDADES SOCIALES, CULTURALES, DEPORTIVAS Y RECREATIVAS

AYUDA PARA ACTIVIDADES SOCIALES, CULTURALES Y DEPORTIVAS DEL SINDICATO

Cláusula 120. Para el Fomento de las Actividades Sociales, Culturales y Deportivas, la Universidad entregará al Sindicato la cantidad de \$60,000.00 (sesenta mil pesos) esta cantidad será cubierta en tres exhibiciones de acuerdo al siguiente calendario:

- I. Primer pago, en la fecha en que se firme este Contrato;
- II. Segundo pago, en el transcurso del mes de julio, y
- III. Tercer pago, en la primera quincena de noviembre.

APOYO PARA FESTEJOS DEL DIA DEL EMPLEADO UNIVERSITARIO

Cláusula 121. La Universidad otorgará al Sindicato la cantidad de: \$60,000.00 (sesenta mil pesos), como ayuda anual para eventos del día del Empleado Universitario. Además del apoyo negociado para el evento social que se realiza el día 30 de noviembre.



Esta cláusula será revisable cada año.

APOYO PARA GASTOS DE REPRESENTACIÓN

Cláusula 122. La Universidad proporcionará mensualmente la cantidad de: \$20,000.00 (Veinte Mil Pesos) para gastos de representación de los miembros del Comité Ejecutivo.

Esta cláusula será revisable cada año.

APOYO PARA LOS FESTEJOS DEL DIA DE NIÑO

Cláusula 123. La Universidad se obliga a aportar la cantidad de \$30,000.00 (Treinta Mil Pesos) para los festejos del día del niño, esta cantidad será entregada en la primera quincena del mes de abril de cada año.

APOYO PARA FESTEJOS DEL DIA DE LAS MADRES

Cláusula 124. La Universidad se obliga a entregar la cantidad de \$30,000.00 (Treinta Mil Pesos) para los festejos del día de las madres. Esta cantidad será entregada a más tardar el día 30 de abril de cada año.

APOYO PARA CURSOS SINDICALES

Cláusula 125.- La Universidad aportará al SETUAN la cantidad de \$45,000.00 (Cuarenta y Cinco Mil Pesos), para cubrir los gastos de los cursos sindicales y de información

APOYO A SUSCRIPCIÓN ANUAL DE PERIODICOS

Cláusula 126.- La Universidad cubrirá las cantidades correspondientes a la suscripción anual de tres periódicos locales y dos de circulación nacional y tres revistas según la lista que presente el sindicato, además cubrirá los gastos que por impresión genere la Gaceta “20 de Febrero” y el presente Contrato.

APOYO AL DEPARTAMENTO DE PROTECCIÓN AL SALARIO

Cláusula 127.- En el ánimo de seguir apoyando la recuperación del poder adquisitivo de los Trabajadores, la Universidad incrementará el



Fondo del Departamento de Protección al Salario. Como principio en el mes de abril dotará a dicho Departamento de \$20,000.00 (veinte mil pesos), para sumarlos al Fondo ya existente.

CLÁUSULAS TRANSITORIAS

Primera. El presente Contrato surte efectos legales a partir del primero del 1° de enero de 2012 y tendrá vigencia de 2 años, pero será revisable al transcurso de un año en cuanto al tabulador de sueldos y a las cláusulas que así lo indiquen.

Segunda. Algunas particularidades y formas de interpretación del Contrato se estipularán en un Convenio complementario y en su caso se agregarán al Reglamento Interior de Trabajo.

Tercera. Las partes formularán los manuales de procedimientos de los puestos administrativos y manuales de base.

La UAN y el SETUAN se comprometen a convenir los manuales de referencia en un plazo no mayor de ciento ochenta días contados a partir de la firma de este Contrato.

Cuarta. Las partes acuerdan la revisión de los reglamentos de las Comisiones Mixtas y Contractuales.

La UAN y el SETUAN convienen un plazo de 120 días naturales para formular dichos reglamentos.

Quinta. El aumento al salario pactado se cubrirá con todos sus alcances, a más tardar en la primera quincena de marzo de 2012.

Sexta. La Universidad se obliga a cubrir los gastos que por concepto de revisión salarial y contractual generen las pláticas a partir de la primera quincena de cada año.

Séptima. Cuando un Trabajador administrativo haya terminado una carrera profesional y por necesidades de la Institución se le contrate en el sector docente y el trabajo sea compatible, podrá hacer usufructo de las dos plazas. Pero en el caso de que el trabajo no sea compatible podrá optar por cualquiera de los dos sectores, de optar por la docencia



su antigüedad como administrativo será computable y se le acreditará para efectos de jubilación.

Octava. Todas las prestaciones contempladas en este Contrato a excepción del salario y sobre sueldo están libres del gravamen del ISPT.

Novena. Derivado de la Cláusula 119 del Contrato vigente, la Universidad se obliga a otorgar mobiliario, equipo, accesorios y material de oficina que sea necesarios para el buen funcionamiento de nuestra Oficina Sindical, y las actividades que de ella se deriven.

Décima. La Universidad se compromete a dotar de un vehículo por año al Sindicato en tanto dure la vigencia de este Contrato.

Décima primera. La Universidad y el SETUAN convendrán lo conducente a la entrega de los apoyos para el funcionamiento de la clínica dental de los Trabajadores a su servicio.

Décima segunda. La UAN entregará al SETUAN para su biblioteca, 3 ejemplares de cada uno de los títulos que edite, y cada año en el mes de agosto 50 volúmenes no editados por la Institución, según la lista que presente el SETUAN.

Décima tercera. La revisión de éste Contrato tiene por objeto el buscar el equilibrio entre las funciones sustantivas, administrativas, manuales, y los derechos de los Trabajadores al servicio de la UAN. Por consecuencia y en el ánimo de no generar conflictos que dañen a la juventud estudiosa; la UAN y el SETUAN acuerdan que el plazo perentorio para la revisión de éste Contrato vencerá una vez terminado el primer trimestre del año siguiente de su vencimiento, aunque sus efectos siempre serán retroactivos al primero de enero anterior.

Décima cuarta. La Universidad y el Sindicato acuerdan que la gratificación por Jubilación, Pensión o Renuncia será otorgada a quien se jubile en cualquiera de las modalidades establecidas, preferentemente en el acto del festejo del día del empleado universitario, que se efectúa a más tardar el 30 de noviembre de cada año.

Décima quinta. Los programas de certificación de los procesos administrativos y la acreditación de los programas académicos, como



marco de la profesionalización de las actividades administrativas y manuales, generan la necesidad de establecer jornadas de servicios de apoyos más amplios, por lo que la Universidad y el Sindicato acuerdan: EN convenio complementario, se implementara el mecanismo y la proyección para ampliar de manera generalizada los horarios para el personal administrativo y manual en jornadas de 8 (ocho) horas en su denominación de tiempo completo.

Décima sexta. La Universidad y el Sindicato, llevarán a efecto la revisión periódica de las plantillas de personal de los centros de trabajo en que prestan sus servicios los Trabajadores sujetos de este Contrato.

Décima séptima. La Universidad y el Sindicato establecen, que aun cuando este Contrato ya esté en vigor para el Período 2012-2013; se seguirán discutiendo las demandas hechas por el Sindicato, a fin de buscar mecanismos que permitan culminar con los acuerdos pactados, tanto en el reordenamiento y profesionalización de la función administrativa y manual, como la fiscalización y evaluación en cumplimiento tanto de las jornadas de trabajo contratadas, como en el avance en las metas y la calidad de los servicios, que por su naturaleza buscan fortalecer el bienestar de los trabajadores, sus familias y a nuestra alma mater.

Décima octava. Para dar cumplimiento al inciso G de la Cláusula 86, último párrafo de la misma clausula y el artículo 44 y 45 del “REGLAMENTO DE OPERACIÓN DEL REGIMEN DE PENSIONES DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NAYARIT”, la UAN hará las adecuaciones necesarias en el pago de las Pensiones a partir de la Firma del presente Contrato.

ACUERDAN:

A. La Universidad reconoce el esfuerzo y colaboración que los Trabajadores a su servicio, han mostrado en el desempeño de sus funciones, coadyuvando para lograr el avance que la Universidad ha reflejado hacia la Sociedad a la que se debe.

B. El Sindicato se compromete a seguir concientizando a los Trabajadores, para que en un esfuerzo conjunto con la Comunidad Universitaria, no nos apartemos del camino del diálogo y la concertación en beneficio del interés superior de nuestra Alma Máter.



Enteradas las partes de su contenido, valor y alcance legal, se manifestaron conformes firmando a los 15 **días del mes de** Febrero del año Dos Mil Doce.

Por la Universidad

C.P. Juan López Salazar
Rector

Dr. Cecilio Oswaldo Flores Soto
Secretario General

C.P. Marcela Luna López
Secretaria de Finanzas y Administración

Lic. Ignacio Maldonado Tovar
Director de Recursos Humanos

Por el SETUAN

Luis Manuel Hernández Escobedo
Secretario General

Gengis M. Hernández Aguilar
Secretario de Organización

Guadalupe Javier Ulloa Ríos
Secretario del Interior

Consuelo Reyes Olimón
Secretaria de Actas y acuerdos



Hoja de firmas correspondientes al **Contrato celebrado entre la Universidad Autónoma de Nayarit y el Sindicato de Empleados y Trabajadores al Servicio de la Universidad Autónoma de Nayarit**, de fecha 15 de Febrero de 2012.



ANEXO I Tabulador de Puestos y Salarios

Puesto	SALARIO NETO	Puesto	SALARIO NETO
Rama Obrera		Rama Administrativa	
Albañil	\$3,133.62	Almacenista	\$3,133.62
Vaquero ordeñador	\$3,028.52	Oficial de servicios escolares	\$3,133.62
Carpintero	\$3,133.62	Secretaria Taquimecanógrafa	\$3,133.62
Electricista	\$3,133.62	Prefecto	\$3,133.62
Herrero	\$3,133.62	Secretaria ejecutiva	\$3,133.62
Mecánico	\$3,133.62	Multicopista	\$3,108.83
Peón de campo	\$3,028.52	Archivista	\$3,133.62
Auxiliar de forrajero	\$3,028.52	Auxiliar de contador	\$3,194.07
Plomero	\$3,133.62	Operador de conmutador	\$3,133.62
Pintor	\$3,133.62	Cajero	\$3,133.62
Cerrajero	\$3,133.62	Rama Especializada Técnica	
Soldador	\$3,133.62	Analista	\$3,424.98
Jardinero	\$3,133.62	Laboratorista	\$3,424.98
Forrajero manejador de gallinero y granja porcina	\$3,028.52	Auxiliar de enfermera	\$3,194.07
Auxiliar de jardinero	\$3,028.52	Bibliotecario	\$3,194.07
Auxiliar de mantenimiento	\$3,028.52	Operador de computadora	\$3,256.73
Auxiliar Agropecuario	\$2,964.10	Fotógrafo	\$3,194.07
Operador de maquinaria agrícola	\$3,424.98	Capturista de datos	\$3,194.07
Yesero	\$3,133.62	Operador de máquina offset	\$3,256.73
Sastre costurero	\$3,133.62	Operador de aparato audiovisual	\$3,256.73
Rama Auxiliar de Administración		Promotor de actividades deportivas	\$3,256.73
Auxiliar de intendencia	\$2,964.10	Promotor de act. Artísticas	\$3,256.73
Chofer de autobús	\$3,256.73	Procesador de matrices	\$3,256.73
Chofer de automóvil	\$3,133.62	Auxiliar de laboratorio	\$3,256.73
Velador	\$3,028.52	Asistente educativa	\$3,705.99
Cocinero	\$3,194.07	Puericultista	\$4,361.46
Auxiliar de cocinero	\$3,028.52	Ecónoma	\$4,361.46
Auxiliar de biblioteca	\$3,108.83	Educadora	\$4,477.48
Auxiliar de servicios escolares	\$3,108.83	Técnico I	\$3,528.07



Auxiliar de act. Artísticas	\$3,582.41	Técnico II	\$3,424.98
Auxiliar de secretaria	\$3,108.83	Rama Profesional	
Auxiliar de archivo	\$3,108.83	Enfermera	\$3,424.98
Aux. de oficina repartidor de corresp.	\$2,964.10	Trabajadora social	\$3,424.98
Auxiliar de almacén	\$2,964.10	Profesionista sin Título I	\$4,052.42
Encargado de lavandería	\$3,424.98	Profesionista sin Título II	\$4,361.46
Encargado de mantenimiento	\$3,705.99	Profesionista con Título I	\$4,894.35
		Profesionista con Título II	\$6,065.19
		Profesionista con Título III	\$6,696.64
		Profesionista con Especialidad	\$7,003.62
		Profesionista con posgrado	\$8,038.00

El tabulador vigente se conviene únicamente como punto de referencia en cuanto a los puestos que existen en la Institución. Es facultad de la Comisión Mixta de Evaluación y Estímulos, sancionar y asignar salarios diferentes para un mismo puesto derivado de la capacitación, disposición, rendimiento, puntualidad y demás factores que incidan en la producción y productividad.

Los puestos y salarios establecidos en el presente tabulador se dictaminarán en beneficio del trabajador que desempeñe las actividades referidas. Tratándose de la rama técnica y la rama profesional, el trabajador deberá estar realizando las actividades relacionadas con el perfil y grado del puesto que se trate.

Los niveles salariales dictaminados por la Comisión Mixta de Evaluación y Estímulos, tomarán como referencia el puesto y la función que desempeñe el trabajador al momento de la evaluación.

Este tabulador estará sujeto a los cambios y negociaciones que en el transcurso del año se den entre la **Universidad** y el Sindicato derivado de las reclasificaciones y las revisiones a los salarios mínimos contractuales que se den en el transcurso de la vigencia de los mismos.



ANEXO II COMPACTACIÓN DE LOS NIVELES SALARIALES

		NIVELES SALARIALES	VIGENTE EN EL 2011			
SE ELIMINAN	}	NIVEL SALARIAL I	2,844.63			
		NIVEL SALARIAL II	2,906.45			
		NIVEL SALARIAL III	2,983.52			
		NIVEL SALARIAL IV	3,007.31	Ahora en 2012 sera el	NIVEL I	3133.61702
		NIVEL SALARIAL V	3,065.33	Ahora en 2012 sera el	NIVEL II	3194.07386
		NIVEL SALARIAL VI	3,125.46	Ahora en 2012 sera el	NIVEL III	3256.72932
		NIVEL SALARIAL VII	3,286.93	Ahora en 2012 sera el	NIVEL IV	3424.98106
		NIVEL SALARIAL VIII	3,385.86	Ahora en 2012 sera el	NIVEL V	3528.06612
		NIVEL SALARIAL IX	3,556.61	Ahora en 2012 sera el	NIVEL VI	3705.98762
		NIVEL SALARIAL X	3,889.08	Ahora en 2012 sera el	NIVEL VII	4052.42136
		NIVEL SALARIAL XI	4,185.66	Ahora en 2012 sera el	NIVEL VIII	4361.45772
		NIVEL SALARIAL XII	4,297.01	Ahora en 2012 sera el	NIVEL IX	4477.48442
		NIVEL SALARIAL XIII	4,697.07	Ahora en 2012 sera el	NIVEL X	4894.34694
		NIVEL SALARIAL XIV	5,820.72	Ahora en 2012 sera el	NIVEL XI	6065.19024
		NIVEL SALARIAL XV	6,426.72	Ahora en 2012 sera el	NIVEL XII	6696.64224
		NIVEL SALARIAL XVI	6,721.32	Ahora en 2012 sera el	NIVEL XIII	7003.61544
		NIVEL SALARIAL XVII	7,714.01	Ahora en 2012 sera el	NIVEL XIV	8037.99842

*Este contrato se terminó de imprimir en marzo de 2012,
en la Dirección del Taller de Artes Gráficas de la UAN.*

Tiraje 2,500.

