SINDICATO DE EMPLEADOS Y TRABAJADORES
DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NAYARIT
Av. de la Cultura No. 26 esquina con Río Colorado, C.P. 63190
Tels. 210-0923 y 210-0924

COMITÉ EJECUTIVO 2012/2016

SECRETARIO GENERAL	**LUIS MANUEL HERNANDEZ ESCOBEDO**
SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN	**GENGIS MANUEL HERNANDEZ AGUILAR**
SECRETARIO ADJUNTO	ROBERTO BARBA DELGADO
SECRETARIO DEL INTERIOR	**GUADALUPE JAVIER ULLOA RIOS**
SECRETARIO ADJUNTO	LUIS DANIEL ESTRADA LUNA
SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS	**DANIEL CASILLAS REAL**
SECRETARIO ADJUNTO	JESSICA JUDITH FLORES BETANCOURT
SECRETARIA DE ACTAS Y ACUERDOS	**CONSUELO REYES OLIMON**
SECRETARIO ADJUNTO	EDNA GABRIELA RUIZ VARGAS
SECRETARIO DE PREVISION SOCIAL	**J. JESUS VALDEZ PEREZ**
SECRETARIO ADJUNTO	HUGO FERNANDO BRAMBILA CASTRO
SECRETARIO DE LA VIVIENDA	**BOLIVAR DAMIAN GONZALEZ REYES**
SECRETARIO ADJUNTO	HUGO IBARRA REYES
SECRETARIO TESORERO	**JOSE EDUARDO NAVARRO AGUILAR**
SECRETARIO ADJUNTO	MARIA ELENA GUZMAN RODRIGUEZ
SRIA. CAPACITACION PARA EL TRABAJO	**CARMEN LETICIA RODRIGUEZ CARRILLO**
SECRETARIO ADJUNTO	NORA DEL CARMEN CIENFUEGOS GARCIA
SRIO. DE RELACIONES UNIVERSITARIAS	**MIGUEL EUGENIO GUTIERREZ LUNA**
SECRETARIO ADJUNTO	AIDE ALHELI PARTIDA SANDOVAL
SECRETARIA DE ACCION FEMENIL	**SIURAVE AMERICA HERNANDEZ PATIÑO**
SECRETARIA ADJUNTA	YURI ESMERALDA TAPIA VARELA
SECRETARIO DE FOMENTO Y GESTORIA	**JOSE ALFREDO LEON DIAZ**
SECRETARIO ADJUNTO	JOSE ARMANDO AVALOS VELAZQUEZ
SECRETARIO DE DEPORTES	**JOSE ALFONSO PEREZ ISIORDIA**
SECRETARIO ADJUNTO	EDGAR RAUL NIEVEZ GOMEZ
SRIA. DE VINCULACION CON SECTOR SALUD	**RUTH ADRIANA CARVAJAL CAZOLA**
SECRETARIO ADJUNTO	MARIA TERESA SANCHEZ MONTOYA
SECRETARIO DE CAPACITACION SINDICAL	**MILTON ARTURO ROMERO GONZALEZ**
SECRETARIO ADJUNTO	CLAUDIA JANET ROMERO TINAJERO
SECRETARIO DE ASUNTOS JURIDICOS	**OSCAR HUMBERTO CACEZUS SANCHEZ**
SECRETARIO ADJUNTO	GILDARDO JARA CORTEZ
SECRETARIA DE PRENSA Y PROPAGANDA	**JUANA NARVAEZ ROBLES**
SECRETARIO ADJUNTO	JOSE FEDERICO GARCIA RIVERA
SRIO. DE ANALISIS, ESTUDIOS Y ESTADISTICA	**DANIEL ANTONIO CAMARENA BARRON**
SECRETARIO ADJUNTO	PABLO ANTONIO DE SANTIAGO OLEA
SECRETARIO DE APOYO AL JUBILADO	**PABLO DE SANTIAGO URIBE**
SECRETARIO ADJUNTO	VIRGINIA OCAMPO CASTAÑEDA

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 Colectivo de Trabajo

Sindicato titular y administrador del Contrato Colectivo de Trabajo 12
Obligatoriedad de lo pactado 13
Nulidad de pactos individuales 13

Capítulo III
De las definiciones

Definiciones 13
Definición de jornada de trabajo 20

Título Segundo
Relación de trabajo
Capítulo I
De los trabajadores

Clasificación de los trabajadores administrativos y manuales..... 20
Inafectabilidad de la relación de trabajo por la forma de pago 21

Capítulo II
De la contratación de los trabajadores

Procedimientos de admisión..... 21
Nombramientos..... 23
Contratación de trabajo, 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 sujeción a proceso penal..... 25
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
Respeto a la relación individual de trabajo 27
Opciones en caso de rescisión injustificada 28
Derecho de los trabajadores por sustitución del patrón..... 28

Título Tercero

Condiciones de trabajo

Capítulo I

De la adscripción

Derecho de adscripción a una dependencia o unidad académica 29
Cambio de dependencia por razones domiciliarias o permutas 30

Capítulo II

De la jornada de trabajo

Jornada de trabajo..... 30
Adecuación de jornada por estudios..... 32
Jornada extraordinaria..... 33

Capítulo III

De los descansos y vacaciones

Descanso semanal 33
Días de descanso 34
Igualmente se considerarán como días de descanso obligatorio..... 34
Días económicos 35
Vacaciones..... 35

Capítulo IV
De las licencias y permisos

Licencias y permisos..... 36
Licencia por beca..... 36
Becas para estudios de posgrado 37
Servicio social..... 37
Licencia para elaboración de tesis y examen profesional 37
Licencia por ocupar un cargo de elección popular 38
Licencia y descanso por gravidez..... 38
Licencias por enfermedad..... 39

Capítulo V
De la higiene y seguridad en el trabajo

Cumplimiento de leyes, reglamentos, normas e informes de subcomisiones por centro de trabajo..... 39
Servicios médicos de urgencia 39
Reasignación de funciones por incapacidad en el puesto que desempeña 40
Uniformes, útiles, instrumentos y materiales de trabajo 40
Defensa en caso de accidentes automovilísticos 41

Capítulo VI
De la capacitación y adiestramiento

Establecimiento de cursos de capacitación y adiestramiento en el puesto, su obligatoriedad..... 42
Lineamientos para cursos de capacitación y adiestramiento 42

Capítulo VII
De las obligaciones y prohibiciones a los trabajadores

Obligaciones 44
Prohibiciones 45

Capítulo VIII
De las condiciones generales de trabajo

Bases del Reglamento Interior de Trabajo..... 46

Servicio universitario administrativo de carrera 49
Plaza de profesional en el área académica-administrativa..... 49

Título Cuarto
Salario y prestaciones

Capítulo I
Del salario

Igualdad de labores y forma de pago 49
Aumento por decreto de la Federación..... 50
Irrenunciabilidad del salario 50
Retenciones, descuentos o deducciones al salario 50
Inafectabilidad y pago de salarios por ascenso escalafonario 51
Pago de días por ajuste de calendario 52
Incremento salarial..... 52
Apoyo a la calidad y eficiencia en el trabajo 53
Revisión y actualización permanente del Catálogo de Puestos de los Trabajadores Administrativos y Manuales 53
Pago por jornada extraordinaria 54
Prima dominical 54
Pago por trabajo en días de descanso 54
Pago de viáticos..... 55
Bono de previsión social de vida cara 55
Prima vacacional..... 56
Apoyo para juguetes 57
Apoyo para servicios municipales..... 57
Bono de previsión social para material escolar 57
Bono de previsión social por cumpleaños 57
Compensación por antigüedad 58
Estímulos 58
Bono de previsión social 59
Aguinaldo 59
Pago de licencia y seguro para conductores 60

Capítulo II
De las prestaciones sociales

Aportaciones al IMSS e información correspondiente 60
CENDI 60
Escuela Primaria “Mártires 20 de Febrero” 61
Gratificación por jubilación, pensión o renuncia 61
Pago de marcha 62
Seguro de vida 62
Gratuidad de anteojos, aparatos ortopédicos, auditivos, prótesis dentales y sillas de ruedas 63
Ayuda para despensa 63
Fondo de préstamos sindicales del personal administrativo y manual ... 63
Fondo de ahorro 64
Bono especial para apoyo de ciclo escolar 65

Capítulo III
De las pensiones y jubilaciones

Pensiones y jubilaciones 65
Jubilados 67
De las aportaciones de los trabajadores administrativos y manuales 68
Tabla de porcentajes de pensión y jubilación de los trabajadores administrativos y manuales con ingreso a laborar a partir del año 2001 69
Pensión y jubilación para trabajadores con ingreso a laborar a partir del año 2001 70
Seguro para derechohabientes del Fondo de Pensiones y Jubilaciones 70
Particularidades del manejo del Fondo de Pensiones y Jubilaciones 71

Capítulo IV
De las prestaciones culturales

Ingreso a actividades culturales, deportivas y recreativas 71
Promoción turística y cultural 71
Becas en la UAN 71
Becas para hijos de trabajadores fallecidos 72
Becas para estudios en la Normal Superior 73
Beca para estudios de idiomas 73

Becas especiales para hijos de trabajadores 73
Preferencia en inscripciones y trámites escolares..... 73

Título Quinto
Comisiones mixtas

Capítulo I
De su funcionamiento

Integración de las comisiones mixtas 74
Recursos materiales para el funcionamiento de las comisiones mixtas. 74
Representantes de las comisiones mixtas..... 74

Capítulo II
De la Comisión Mixta de Admisión y Escalafón

Bases del Reglamento de Admisión y Escalafón..... 74
Inconformidad ante la Comisión Mixta de Admisión y Escalafón..... 76
Difusión relativa al escalafón 76

Capítulo III
De la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento

Integración y funcionamiento 76

Capítulo IV
De la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad

Sistema de prevención de riesgos..... 77
Asesores técnicos de las comisiones mixtas..... 78
Obligatoriedad de los acuerdos y resoluciones de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad..... 78

Capítulo V
De la Comisión Mixta de Evaluación y Estímulos

Función de la Comisión Mixta de Evaluación y Estímulos..... 79

Título Sexto
Derecho a la información contractual

Capítulo único
De la información

Información contractual 79
Información sobre presupuesto de recursos humanos 79

Título Séptimo
Partes contratantes

Capítulo I
Del apoyo a la actividad y administración sindical

Descuentos de cuotas sindicales 80
Tableros de difusión sindical 80
Licencias sindicales 80
Licencias y permisos para asistir a las asambleas generales y sesiones del Consejo General de Representantes 81
Asistencia a cursos de capacitación sindical 81
Ayuda para gastos de administración 81

Capítulo II
Del subsidio y apoyo para actividades sociales, culturales, deportivas y recreativas

Apoyo para actividades sociales, culturales, deportivas y recreativas del Sindicato 82
Apoyo para festejos del Día del Empleado Universitario 82
Apoyo para gastos de representación 83
Apoyo para los festejos del Día del Niño 83
Apoyo para los festejos del Día de las Madres 83
Apoyo para cursos sindicales y de información 83
Apoyo para la suscripción anual de periódicos 83
Apoyo al Departamento de Protección al Salario 84

Cláusulas Transitorias 84

Contrato Colectivo de Trabajo
2016 - 2017

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 Ciudad de la Cultura “Amado Nervo”, C.P. 63155, 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, colonia Los Fresnos, C.P. 63190, ambos en la ciudad de Tepic, capital del estado de Nayarit; quienes en el curso de este Contrato serán denominadas como lo establece el capítulo de las definiciones, conforme a las siguientes

Cláusulas:

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 que los trabajadores administrativos y manuales desarrollen en dependencias y unidades académicas, que actualmente existen en la Universidad y las de nueva creación que en el futuro se generen. 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 establecidas en el artículo 123, apartado “A” de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por la Ley Federal del Trabajo y por el presente Contrato.

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, la Ley del Seguro Social y las leyes que les sean aplicables en su calidad de trabajadores, así como la legislación universitaria y el presente Contrato.

Irrenunciabilidad de los derechos del trabajador

Cláusula 3. Los derechos que a favor de los trabajadores se establecen en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley Federal del Trabajo, en la Ley del Seguro Social, así como en la legislación universitaria, el presente Contrato y en los usos y costumbres, son irrenunciables, por lo que no producirá efecto legal la renuncia por parte de los trabajadores a cualquiera de estos conceptos.

Los casos no previstos en el presente Contrato y en el Reglamento Interior de Trabajo, se resolverán de acuerdo a las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo y a los usos y costumbres, siempre y cuando éstos no contravengan a lo estipulado en dicha Ley. En caso de que no se llegara a un acuerdo, la UAN y el Sindicato 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 Colectivo de Trabajo

Sindicato titular y administrador del Contrato Colectivo de Trabajo

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 a la Ley y al presente Contrato, pero en todos los casos deberán observarse 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, al menos que así esté estipulado con anterioridad en este 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 definiciones siguientes:

I. **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.

II. **Autoridad laboral:** La Junta Especial No. 3 de Conciliación y Arbitraje en el Estado.

III. 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.

IV. Catálogo de Puestos de los Trabajadores Administrativos y Manuales: Es el documento firmado por la UAN y el SETUAN, en donde se determinan las funciones y características de cada puesto y que contiene: las categorías, descripción de funciones, requisitos para cubrir cada puesto y su tabulador respectivo.

V. Categoría: Denominación de puestos de base listados en el tabulador de puestos.

VI. Categoría autónoma: Las así señaladas en el tabulador del presente Contrato.

VII. Categorías nuevas: Las creadas por acuerdo de las partes en los puestos de base y en adición a las listadas en el tabulador.

VIII. 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.

IX. Contrato: El presente documento que celebran por una parte la UAN y por la otra, el SETUAN.

X. 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.

XI. Dependencias: Áreas, unidades y programas académicos, secretarías, direcciones generales, escuelas, centros de investigación o institutos y todo centro de trabajo de la Universidad.

XII. Desarrollo: Cursos y actividades no escolarizadas tendientes a formar integralmente a los trabajadores.

XIII. Escala de salarios: La lista escalonada de las distintas cuotas que por concepto de salario tabulado constituyen las diversas ramas.

XIV. 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.

XV. Fondo de Pensiones y Jubilaciones de los Trabajadores al Servicio de la Universidad Autónoma de Nayarit: Fondo de Pensiones y Jubilaciones.

XVI. Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social: Ley del IMSS.

XVII. Ley Federal del Trabajo: Ley.

XVIII. 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.

XIX. Pensión jubilatoria: Es la percepción quincenal que el Fondo de Pensiones y Jubilaciones 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 este Contrato.

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

XXI. Pie de rama: Se considera pie de rama a la primera categoría de una rama de trabajo con movimientos escalafonarios, eficiencia y productividad.

XXII. 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.

XXIII. Puesto tabulado: Es el que aparece en el tabulador de puestos.

XXIV. Ramas del personal administrativo y manual son las siguientes:

a. Administración.

b. Auxiliar de administración.

c. Profesional.

d. Especializada técnica.

e. Obrera.

f. 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 de los Trabajadores Administrativos y Manuales.

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 de los Trabajadores Administrativos y Manuales, el cual formará parte del presente Contrato, del Reglamento de Admisión y Escalafón y del Reglamento Interior de Trabajo.

XXV. Reglamento: Los que se aprueben por las comisiones que establece este Contrato y/o los que bilateralmente se establecen para fines especiales.

XXVI. Reglamento de Operación del Régimen de Pensiones de los Trabajadores al Servicio de la Universidad Autónoma de Nayarit: Reglamento de Pensiones y Jubilaciones.

XXVII. Reglamento Interior de Trabajo: El que se apruebe por las partes.

XXVIII. 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, 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.

XXIX. Salario: La cantidad fijada en la escala de salarios, se considera igualmente la partida de sobresueldo.

XXX. 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.

XXXI. Servicio universitario administrativo de carrera: Es el trabajador administrativo de carrera cuyos requisitos se establecerán en el reglamento respectivo.

XXXII. Sindicato de Empleados y Trabajadores al Servicio de la Universidad Autónoma de Nayarit: Sindicato o SETUAN.

XXXIII. Tabulador: Documento firmado por la UAN y el SETUAN que contiene el tabulador de puestos para cada categoría y jornada.

XXXIV. Terminación de la relación definitiva, por ausencia del trabajador a sus labores:

a. **Por muerte:** En que el trabajador accede a todos los derechos convenidos en el presente 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 manual y el resto de prestaciones referidas en el presente Contrato.

b. **Jubilación:** Conquista del trabajador por años de servicio prestado de acuerdo con lo establecido en la cláusula 86, más todas aquellas prestaciones a que tiene derecho y que se contemplan en el presente Contrato.

c. **Jubilación por edad:** Consistente en los dictámenes emitidos por el IMSS.

d. **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.

e. **Incapacidad médica:** La emitida por el IMSS, con derecho a todos los alcances y prestaciones que marca este Contrato.

f. **Despido justificado:** Traerá como consecuencia el pago íntegro de las prestaciones a que se refiere este Contrato y la propia Ley Federal del Trabajo.

XXXV. Tiempo ampliado: Es la plaza por la que el trabajador se hace acreedor a una percepción del 50% sobre el salario tabular.

XXXVI. Tiempo completo: Es la plaza por la que el trabajador se hace acreedor a una percepción del 100% sobre el salario tabular.

XXXVII. Trabajador. La persona física que preste su servicio en forma personal y subordinada a la Universidad.

XXXVIII. Trabajadores de confianza: Todos aquellos no sindicalizados relacionados con los supuestos de la cláusula 9 del Contrato, fracción III.

XXXIX. Universidad Autónoma de Nayarit: Universidad, UAN o Institución.

XL. 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.

XLI. Vacante: Plaza que se crea o que se deja de ocupar por algún trabajador en forma temporal o definitiva por cualquier causa.

Definición de jornada de trabajo

Cláusula 8. Es jornada de trabajo diurna, la comprendida entre las 6:00 y las 20:00 horas; la nocturna, la comprendida entre las 20:00 y las 6:00 horas del día siguiente; y la 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 UAN se clasifica en:

I. **De base:** Todos aquellos que ocupan definitivamente una plaza tabulada conforme a las normas de este Contrato.

II. **Temporales,** los cuales son**:**

a) **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.

b) **Trabajadores por obra determinada:** Son 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 continúa laborando o si al término de ella igualmente sigue prestando sus servicios, podrá obtener la base.

c) **Trabajadores por sustitución:** Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador.

III. **De confianza:** Son 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.

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.

Inafectabilidad 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, se realizará conforme a lo estipulado en el presente Contrato, conforme al Catálogo de Puestos de los Trabajadores Administrativos y Manuales y a los perfiles de puestos.

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

I. La Universidad deberá informar al Sindicato y a la Comisión Mixta de Admisión y Escalafón, en un plazo no mayor de cinco

días hábiles, de las vacantes y puestos de base de nueva creación, computando dicho plazo a partir de que se presenten o se autoricen 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 proporcione al personal respectivo, debiéndose ajustar a los requisitos del Catálogo de Puestos de los Trabajadores Administrativos y Manuales 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 de los Trabajadores Administrativos y Manuales y los perfiles del puesto, deberán ser evaluados por la Institución con la finalidad de demostrar su capacidad para desempeñar el puesto;

V. Dentro de las evaluaciones, por ningún concepto 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 éstos por la naturaleza de los servicios que hayan de prestarse;

VI. En ningún caso y por ningún motivo se podrá disminuir el número de plazas; pero previo acuerdo con el Sindicato, la Institución podrá 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. El SETUAN cubrirá las plazas definitivas y temporales que se generen en la Universidad. El Sindicato propondrá a los candidatos respectivos en un plazo no mayor de 15 días hábiles a partir de la solicitud que haga la Institución; para el caso de personal especializado o profesional, el plazo será de 20 días hábiles. Los candidatos deberán reunir los requisitos contenidos en el Catálogo de Puestos de los Trabajadores Administrativos y Manuales y perfil de puesto, así como 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 45 días al personal requerido, quien debe cubrir los requisitos establecidos en el Catálogo de Puestos de los Trabajadores Administrativos y Manuales y perfil de puesto, así como aprobar la evaluación correspondiente, y

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 ésta determine en forma definitiva si es procedente o no la objeción.

Nombramientos

Cláusula 12. La Universidad reconoce el derecho de los trabajadores a recibir el nombramiento correspondiente, así como la credencial que lo identifique como trabajador de la UAN. El nombramiento debe contener: Nombre completo del interesado, registro federal de contribuyente, clave única de registro de población, 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 que tengan como función comprobar los datos antes 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 conceptos anteriores o por alguno en particular.

La falta de nombramiento y de la credencial de trabajador, no lo privará 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 trabajo, materia de este Contrato

Cláusula 13. La UAN se obliga a contratar exclusivamente trabajadores sindicalizados para la realización de 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, las siguientes:

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. Las previstas por el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo y los demás reglamentos específicos.

Suspensión o rescisión por sujeción a proceso penal

Cláusula 16. En los casos en que el trabajador se encuentre privado de la libertad por estar sujeto a un proceso penal 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 dos 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, en los supuestos siguientes:

I. Por engañar 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. Por 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:

a) Que no entregue a las autoridades o a sus representantes, los objetos, dinero o valores que hubiese encontrado en el local en que presta sus servicios y que hubiesen sido extraviados por otra persona;

b) Que gestione y obtenga el pago de una prestación a que no tiene derecho y con posterioridad se descubra esa circunstancia;

c) Que disponga de objetos, dinero o valores propiedad de la Universidad, y

d) Que insinúe, solicite o acepte del público, gratificaciones u obsequios por dar preferencia en el despacho o trámite de los asuntos.

III. Por ocasionar 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 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 más de tres inasistencias consecutivas a su trabajo sin causa justificada o sin permiso en un período de 30 días o cinco no consecutivas en un período similar;

VIII. Por desobedecer reiterada o injustificadamente las órdenes que recibe del representante de la Universidad, siempre que se trate del trabajo contratado;

IX. Por acudir a sus labores en estado de ebriedad; si amonestado por primera vez reincide; cuando provoque escándalos o cause daños graves; o acudir bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en el último caso, exista prescripción médica, y

X. Por sentencia ejecutoriada que imponga una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

Capítulo IV
Del procedimiento en caso de conflicto

Procedimientos en primera instancia

Cláusula 18. La UAN tratará con los representantes del SETUAN, 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, fracción XXVIII, inciso a), de este Contrato, deberán iniciar y concluir una investigación administrativa conforme a lo dispuesto en el Reglamento Interior de Trabajo.

Respeto 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 en el 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 la rescindan por causas imputables a la UAN, se observará lo siguiente:

I. 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;

II. 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%, y

III. Si elige la indemnización, de ser resuelto el caso a favor del trabajador, la Universidad le cubrirá el importe de 240 días de salario, salarios caídos con sus accesorios legales y contractuales, más 20 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 del 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 del Trabajo.

Título Tercero
Condiciones de trabajo

Capítulo I
De la adscripción

Derecho de adscripción a una dependencia o unidad académica

Cláusula 23. Los trabajadores tienen derecho de adscripción a una dependencia o unidad académica. 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 éstas 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 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 dependencia o unidad académica foránea, deberá recabarse su consentimiento y la UAN sufragará los gastos de viaje y estancia, de acuerdo con la tabla que fijen al efecto la propia Universidad y el Sindicato.

Si el traslado fuera por más de seis 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 éstos deban realizarse.

En caso de que la UAN considere que existe exceso de personal en alguna dependencia o unidad académica, 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 cuando no excedan de un año y 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 requisitos siguientes:

I. Que las soliciten por escrito el Comité Ejecutivo del Sindicato, con el consentimiento de los trabajadores sindicalizados;

II. Que los interesados sean trabajadores de base y hayan adquirido su puesto cuando menos seis meses antes;

III. Que tratándose de nueva permuta para cualquiera de los interesados, haya transcurrido cuando menos un año desde la anterior;

IV. Que no tenga por objeto el comercio de plazas, y

V. 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 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, y

III. Será mixta, la que comprende parte de las anteriores.

a) La jornada ordinaria para el personal administrativo en oficinas será de seis horas continuas; para el personal de intendencia y de campo, será de siete horas, contando con un intermedio de una hora para alimentación; para el personal de vigilancia sindicalizado en jornada nocturna será de 10 horas continuas en forma terciada;

b) Para el turno de sábados, domingos y días festivos iniciarán sus labores: el sábado a las 6:00 horas y terminará a las 20:00 horas; los domingos iniciará a las 6:00 horas y terminará a las 6:00 horas del lunes siguiente; los días festivos de 6:30 horas a 6:30 horas del siguiente día;

c) 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;

d) Los trabajadores que tienen asignado horario ampliado en área administrativa, trabajarán siete horas diarias y los empleados de intendencia y de campo trabajaran siete horas efectivas y ajustaran su jornada acorde a las necesidades del servicio de la dependencia administrativa o unidad académica donde laboren, previo acuerdo entre la Universidad y el SETUAN;

e) Los trabajadores que laboren tiempo completo en área administrativa, trabajarán ocho horas diarias y los empleados de intendencia y de campo será de ocho horas efectivas y ajustarán su jornada acorde a las necesidades del servicio de la dependencia o unidad académica donde laboren, previo acuerdo entre la Universidad y el SETUAN;

f) 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 cinco horas diarias;

g) Para el caso de los trabajadores de vigilancia en jornada nocturna terciada, quien se haga acreedor de tiempo completo, deberá laborar 10 horas nocturnas seis días a la semana, estableciéndose una compensación dictaminada por la Comisión Mixta de Evaluación y Estímulos;

h) 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 la Comisión Mixta de Evaluación y Estímulos;

i) 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, y

j) 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 trabajadoras 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 la jornada de trabajo, a los horarios de clases de los trabajadores que estudien en la Universidad o fuera de ella, para que asista a sus clases en términos de equidad. En caso de conflicto, éste lo resolverá la Comisión Mixta de Conciliación, sin

que esto implique liberación de su compromiso de cumplir su jornada de trabajo.

Así mismo, 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 este Contrato, serán sometidos a la Dirección de Recursos Humanos, la que emitirá una resolución dentro del plazo de cinco días.

Para hacer uso de este derecho, el trabajador deberá acreditar con la constancia de la Institución en que esté inscrito y lo solicitará al menos con 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 tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

Los representantes de la UAN solicitarán en todo momento salvo excepción justificada, el tiempo extraordinario al Sindicato, para que éste proponga al personal idóneo, quienes desempeñarán los servicios requeridos.

Capítulo III
De los descansos y vacaciones

Descanso semanal

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

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 de trabajo correspondientes de manera que disfruten de su 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.

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

Días de descanso

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

1	de enero
1er.	lunes de febrero
20	de febrero
3er.	lunes de marzo
1	de mayo
10	de mayo
15	de mayo
23	de mayo
19	de agosto

15	de septiembre
16	de septiembre
12	de octubre
1	de noviembre
2	de noviembre
3er.	lunes de noviembre
30	de noviembre
12	de diciembre
25	de diciembre

Igualmente se considerarán como días de descanso obligatorio

Jueves y viernes santos, el correspondiente al cumpleaños del trabajador, el 1º de diciembre de cada seis años cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal y los que determinen las leyes federales y locales electorales.

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

Días económicos

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, no pudiendo exceder de cinco días consecutivos, exceptuando situaciones emergentes a juicio de la Universidad y el Sindicato.

Para disfrutar de este permiso, solo bastará solicitarlo previamente por conducto de los representantes sindicales. 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, distribuido en tres 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 cuatro meses, en cada uno de los casos.

Cuando el trabajador no pueda hacer uso de sus vacaciones en los períodos señalados, por habérsele asignado alguna guardia, conforme a las disposiciones que establece el Reglamento Interior de Trabajo, disfrutará de dichas vacaciones en los 10 días siguientes a la fecha en que se concluyan los períodos citados. 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 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 éstas 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 estudios profesionales en esta Universidad, podrá ser objeto de propuesta para realizar estudios de licenciatura y posgrado, y para ello, la Institución se compromete a incluirlo en los programas de formación y superación profesional, que tiene concertados con 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 posgrado y que 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 presente Contrato, 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 posgrado 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 social haya de prestarse en programas externos, se le otorgará licencia sin goce de salario.

Licencia para elaboración de tesis y examen profesional

Cláusula 36. Los trabajadores que sean alumnos de la Universidad y que requieran permiso 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, en dicho permiso.

Para los trabajadores que opten por otro tipo de titulación, de acuerdo con las Bases Generales de Titulación de Licenciatura Universitaria por Áreas del Conocimiento, aprobado por el Consejo General Universitario, la UAN y el SETUAN acordarán las licencias en cada uno de los casos.

Licencia por ocupar un cargo de elección popular

Cláusula 37. La Universidad, concederá a sus trabajadores, 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 a su lugar de adscripción una vez concluido éste, con el reconocimiento de todos sus derechos.

Licencia y descanso por gravidez

Cláusula 38. Las trabajadoras tendrán derecho a una licencia de 110 días naturales con salario integrado en caso de gravidez, la cual podrá disfrutar 55 días antes de la fecha prevista para el parto, salvo convenio expreso para el período preparto.

Las trabajadoras que tengan partos prematuros, igualmente tendrán derecho a 110 días de descanso con salario integrado.

Esta licencia se prorrogará por el tiempo necesario en caso de que se vean imposibilitadas para trabajar a consecuencia del parto.

En los tres supuestos anteriores es necesaria la 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 seis meses, que se computará a partir de que la trabajadora se reincorpore a su lugar de adscripción, concluida la licencia de incapacidad. Este período podrá ser ampliado por prescripción médica, aun en aquellas dependencias en que actualmente se estuviera ejerciendo un período mayor.

Si por alguna causa, la trabajadora se hubiera visto impedida de disfrutar sus vacaciones durante el período de gravidez, éstas las disfrutará inmediatamente después de que concluya dicho período, 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.

Así mismo, el personal masculino tendrá derecho a 5 (cinco) días hábiles con goce de sueldo a partir del momento del parto de su cónyuge. La solicitud se realizará a través del sindicato.

Licencias 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, normas e informes de subcomisiones por centro de trabajo

Cláusula 40. La UAN se obliga a cumplir invariablemente y de inmediato, las medidas que exijan las leyes, reglamentos, normas e informes 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 médicos de urgencia

Cláusula 41. La UAN se obliga a proporcionar servicios médicos de urgencia complementarios todos los días y a todos los trabajadores, a través de la Dirección de Servicios Médicos, sin que esto sustituya al

servicio médico del IMSS. De igual forma deberá 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. Así mismo, 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 alguna 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 igualdad de condiciones, dado que se trata de casos excepcionales.

Uniformes, 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, los proporcionará a cada trabajador, conforme a la tabla siguiente:

Categoría	Personal Femenino	Personal Masculino
Personal administrativo	Apoyo para uniforme en primavera e invierno	
Médico, dentista, médico veterinario, psicólogo, trabajadora social, 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 de cada año, conforme al puesto que desempeña cada trabajador.

Defensa en caso de accidentes automovilísticos

Cláusula 44. La Universidad defenderá en caso de accidentes y sin costo alguno, mediante su representante o asesor jurídico, 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 efectos siguientes:

I. A los integrantes de bolsa de trabajo que aspiren a ingresar a la Institución y que no acrediten la evaluación correspondiente con base a los requisitos establecidos en el Catálogo de Puestos de los Trabajadores Administrativos y Manuales, podrán asistir a cursos de capacitación y adiestramiento en la medida que se convoque, en un número no mayor al 10% del cupo del grupo. En este caso, la aprobación del curso no implica necesariamente su contratación.

II. A trabajadores, que en su puesto 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 capacitación y adiestramiento

Cláusula 46. Para un puesto determinado del Catálogo de Puestos de los Trabajadores Administrativos y Manuales, los cursos de capacitación y adiestramiento, estarán sustentados en los lineamientos siguientes:

I. Disposiciones normativas en:

a) La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 123, apartado “A”;

b) Ley Federal del Trabajo;

c) La Secretaría del Trabajo y Previsión Social;

d) El presente Contrato y la legislación universitaria aplicable;

e) El Reglamento de Funcionamiento de la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento, y

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. 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, se realizará fuera de la jornada de trabajo;

III. Cumplir con lo previsto en los artículos 153a al 153x de la Ley Federal del Trabajo;

IV. A partir de los perfiles ocupacionales, del Catálogo de Puestos de los Trabajadores Administrativos y Manuales y la detección de necesidades de la Institución;

V. Modalidad 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, y

e) En cuanto a su amplitud: Generales, especializados y específicos.

VI. Los cursos de capacitación y adiestramiento para los puestos administrativos y manuales, tendrán como propósitos 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, y

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, las siguientes:

I. Desempeñar el servicio bajo la dirección de los representantes de la Universidad, estando subordinados al jefe de la dependencia de su 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 tenga 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 de la Universidad y vida de sus compañeros de trabajo;

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, siempre y cuando no pongan en peligro su vida;

X. Restituir los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos que se le 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, y

XI. Proporcionar los datos relativos a la relación de trabajo que le sean requeridos por la Dirección de Recursos Humanos, para que ésta integre el expediente respectivo.

Prohibiciones

Cláusula 48. Está prohibido a los trabajadores, lo siguiente:

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 el IMSS;

IV. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija y se convengan con el Sindicato. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzo cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;

V. Faltar a su trabajo sin causa justificada o sin permiso del jefe inmediato, y

VI. 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 bases siguientes:

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, 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. Establecerá los requisitos para conceder permisos por motivos personales con goce total o parcial de salario, o sin éste;

V. Establecerá las normas para el otorgamiento de accesorios al salario;

VI. Determinará la forma en que los trabajadores disfrutarán de las vacaciones convenidas;

VII. Establecerá las reglas para el pago de los salarios de los trabajadores;

VIII. Establecerá las bases para cubrir el aguinaldo anual a que tienen derecho los trabajadores, así como los trámites para hacer efectivos los beneficios otorgados a los deudos del trabajador fallecido;

IX. Establecerá 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. Establecerá las normas de control de asistencia;

XI. Establecerá las bases necesarias para que las labores se realicen con la eficiencia debida;

XII. Establecerá las normas para la realización de exámenes médicos a los trabajadores, los que se practicarán una vez al año cuando menos, informando a los mismos, el resultado de tales exámenes;

XIII. Determinará las bases para el funcionamiento de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad, que funcionará de acuerdo con el Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo, independientemente de su propio reglamento;

XIV. Establecerá las bases para el cumplimiento del Reglamento de Higiene y Seguridad;

XV. Establecerá las sanciones y 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. Establecerá 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 Operación del Régimen de Pensiones de los Trabajadores al Servicio de la UAN;

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, y

XX. El Reglamento Interior de Trabajo podrá revisarse a petición de cualquiera de las partes, la UAN o 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 el área académica-administrativa

Cláusula 51. La Universidad y el SETUAN convienen en crear plazas de profesional en el área académica-administrativa 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 Evaluación y Estímulos, 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 estarán establecidos en el tabulador respectivo.

Los pagos de salarios se harán por quincena, los días 15 y último de cada mes, 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 proporcione su tarjeta de pago. 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 por capacitación, créditos académicos e importancia o grado de actividad administrativa o manual del trabajador.

Aumento por decreto de la Federación

Cláusula 53. La Universidad se obliga a incrementar los sueldos consignados en el tabulador anexo del presente Contrato Colectivo, con los aumentos que decrete el gobierno federal o cualquier otra autoridad competente, con respecto a la educación superior, independientemente de las negociaciones contractuales.

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

Irrenunciabilidad del salario

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

Retenciones, descuentos o deducciones al salario

Cláusula 55. Podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores, sólo en los casos siguientes:

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 decrete el propio Sindicato;
III. Por aportaciones a cooperativas, cuando así lo convenga el Sindicato;
IV. Para el 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. Por retención del impuesto sobre producto del trabajo;
VIII. Por descuentos de crédito del INFONAVIT;
IX. Por descuentos de crédito de FONACOT;
X. Para el fondo de préstamos, y
XI. Para aportaciones al Fondo de Pensiones y Jubilaciones de los Trabajadores al Servicio de la UAN.

A partir de enero del 2005, todos los trabajadores deberán conservar en su pago quincenal un saldo del 30% de salario.

La UAN se obliga a registrar en el talón del recibo de pago de cada trabajador sindicalizado, el concepto o conceptos por los cuales se les practican los descuentos.

Inafectabilidad 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, éste no tomara posesión, igualmente sus salarios le serán cubiertos a partir de la fecha en que 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 días 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 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 1° de enero de 2016, en 3.15 % directo a cada uno de los niveles salariales para quedar como sigue:

Niveles salariales vigentes en el 2016	
I	$ 3,928.30
II	$ 4,046.53
III	$ 4,250.59
IV	$ 4,647.95
V	$ 5,002.38
VI	$ 5,135.46
VII	$ 5,613.59
VIII	$ 6,285.53
IX	$ 6,956.49
X	$ 7,680.73
XI	$ 8,032.83
XII	$ 9,219.21

Estos niveles salariales guardarán 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 del monto total del salario base del personal administrativo y manual, por el concepto de calidad y eficiencia en el trabajo, de acuerdo a la tabla siguiente:

Niveles salariales vigentes en el 2016		Porcentaje
I	$ 3,928.30	5%
II	$ 4,046.53	
III	$ 4,250.59	
IV	$ 4,647.95	
V	$ 5,002.38	4.50%
VI	$ 5,135.46	
VII	$ 5,613.59	
VIII	$ 6,285.53	4%
IX	$ 6,956.49	
X	$ 7,680.73	
XI	$ 8,032.83	3.50%
XII	$ 9,219.21	

Revisión y actualización permanente del Catálogo de Puestos de los Trabajadores Administrativos y Manuales

Cláusula 60. Como parte del proceso de actualización permanente del Catálogo de Puestos de los Trabajadores Administrativos y Manuales, la Comisión Mixta de Evaluación y Estímulos analizará y discutirá de inmediato, la necesidad de diversificar los puestos pactados que requieran de alguna adecuación o 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 cuando 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 que realice el personal de la Institución se pagará a razón de salario doble, cuando dicho trabajo exceda de tres horas diarias o de nueve a la semana, 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 de tres quincenas siguientes a partir de que se hayan devengado. Cuando el pago no se haga en este plazo, la Dirección de Recursos Humanos entregará al trabajador un contra recibo que contenga los datos pertinentes para que se le pague invariablemente dentro de los 30 días siguientes a su emisión.

Prima dominical

Cláusula 62. El trabajo que se realice en domingo será compensado con una prima adicional del 75% del salario del día laborado; para los casos especiales se remitirá al reglamento respectivo.

Pago por trabajo en días 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.

Estos pagos se harán a más tardar en un plazo de tres quincenas siguientes a partir de que se hayan devengado. Cuando el pago no se haga en este plazo, la Dirección de Recursos Humanos entregará al trabajador un contra recibo que contenga los datos pertinentes para que se le pague invariablemente dentro de los 30 días siguientes a su emisión.

Para los trabajadores que laboren de conformidad con la Cláusula 25, fracción III, inciso b) de este Contrato, la Universidad otorgará una prima de $300.00 (Trescientos pesos 00/100 M. N.) por día festivo laborado específicamente.

Pago de viáticos

Cláusula 64. Cuando el trabajador sea comisionado y deba trasladarse fuera de la población en donde está ubicado su centro de trabajo para cumplir instrucciones ordenadas 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. Lo anterior es independiente de los acuerdos que pacten la Universidad y el Sindicato con relación a una tabla por zona económica.

Esta prestación se calculará con base en el nivel salarial 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 tres horas la jornada de trabajo.

Bono de previsión social de vida cara

Cláusula 65. Para efectos de definición de los tres aspectos que abarca esta cláusula, se ha convenido que la Comisión de Evaluación y Estímulos se remita al Reglamento Interior de Trabajo, en cuanto a normar en qué conceptos queda cada una de las unidades académicas que se mencionan a continuación:

En tanto se define lo anterior, esta cláusula considera:

I. Zona insalubre;

II. Apoyo para transporte, y

III. Zona de vida cara.

Para esta ocasión se conviene aportar un apoyo mensual para cada trabajador en las unidades académicas siguientes:

Unidad Académica	Cantidad
Agricultura	$750.00 (Setecientos cincuenta pesos 00/100 M.N.)
Escuela Nacional de Ingeniería Pesquera.	$750.00 (Setecientos cincuenta pesos 00/100 M.N.)
Centro Multidisciplinario de Bucerías	$750.00 (Setecientos cincuenta pesos 00/100 M.N.)
Extensión Norte Acaponeta	$300.00 (Trescientos pesos 00/100 M.N.)
Extensión Sur Ahuacatlán	$300.00 (Trescientos pesos 00/100 M.N.)
Extensión Sur Ixtlán	$300.00 (Trescientos pesos 00/100 M.N.)
Medicina Veterinaria y Zootecnia	$500.00 (Quinientos pesos 00/100 M.N.)
Preparatoria 2 de Santiago Ixcuintla	$300.00 (Trescientos pesos 00/100 M.N.)
Preparatoria 3 de Acaponeta	$300.00 (Trescientos pesos 00/100 M.N.)
Preparatoria 4 de Tecuala	$300.00 (Trescientos pesos 00/100 M.N.)
Preparatoria 5 de Tuxpan	$300.00 (Trescientos pesos 00/100 M.N.)
Preparatoria 6 de Ixtlán del Río	$300.00 (Trescientos pesos 00/100 M.N.)
Preparatoria 7 de Compostela	$300.00 (Trescientos pesos 00/100 M.N.)
Preparatoria 8 de Ahuacatlán	$300.00 (Trescientos pesos 00/100 M.N.)
Preparatoria 9 de Villa Hidalgo	$300.00 (Trescientos pesos 00/100 M.N.)
Preparatoria 10 de Valle de Banderas	$750.00 (Setecientos cincuenta pesos 00/100 M.N.)
Preparatoria 11 de Ruiz	$300.00 (Trescientos pesos 00/100 M.N.)
Preparatoria 12 de San Blas	$630.00 (Seiscientos treinta pesos 00/100 M.N.)
Preparatoria 15 de Puente de Camotlán	$300.00 (Trescientos pesos 00/100 M.N.)

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 éstas.

Apoyo para juguetes

Cláusula 67. La Universidad se compromete a entregar en diciembre, una aportación para la compra de juguetes de acuerdo con la tabla siguiente:

Antigüedad	Cantidad
De 12 meses un día hasta cinco años	$550.00 (Quinientos cincuenta pesos 00/100 M.N.)
De cinco años un día a 15 años	$750.00 (Setecientos cincuenta pesos 00/100 M.N.)
De 15 años un día en adelante	$1,100.00 (Mil cien pesos 00/100 M.N.)

Apoyo para servicios municipales

Cláusula 68. Con el fin de apoyar el pago de los servicios municipales, la Universidad aportará para cada trabajador a su servicio, la cantidad de $320.00 (Trescientos veinte pesos 00/100 M.N.) mensuales en dos exhibiciones quincenales.

Esta cláusula será revisable cada año.

Bono de previsión social para material escolar

Cláusula 69. La Universidad otorgará la cantidad de $160.00 (Ciento sesenta pesos 00/100 M.N.) mensuales, para la compra de útiles escolares, para los hijos de quienes prestan sus servicios a la Institución.

Bono de previsión social por cumpleaños

Cláusula 70. La Universidad se obliga a pagar a cada trabajador a su servicio, cinco días de salario con motivo de su cumpleaños; esta prestación será cubierta en una sola exhibición conjuntamente con el pago del aguinaldo.

Además, el día del 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 trabajadores se incrementará en una compensación por antigüedad, de acuerdo con la tabla siguiente:

Año	Porcentaje	Año	Porcentaje	Año	Porcentaje
4	8	15	30	26	52
5	10	16	32	27	54
6	12	17	34	28	56
7	14	18	36	29	58
8	16	19	38	30	60
9	18	20	40	31	62
10	20	21	42	32	64
11	22	22	44	33	66
12	24	23	46	34	68
13	26	24	48	35	70
14	28	25	50		

Esta prestación se otorgará automáticamente 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.

Estímulos

Cláusula 72. La Universidad otorgará estímulos a los trabajadores que cumplan 10, 15, 20, 25, 28 y 35 años de antigüedad al servicio de la Institución, independientemente de lo establecido en el presente contrato y reglamentos, 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 cumpla 25 años o en el caso del personal masculino que cumpla 28, se les otorgará una medalla de 10 pesos de oro empotrada en una base, y

V. Al personal que cumpla 35 años, se le otorgará 45 días de salario y un centenario.

Bono de previsión social

Cláusula 73. La Universidad otorgará a todos los trabajadores administrativos y manuales sindicalizados un bono correspondiente a 30 días de salario por concepto de gratificación del Día del Empleado Universitario, mismo que se entregará en la segunda quincena de noviembre.

Para tener derecho a esta prestación, se requerirá de una antigüedad mínima de seis 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 condiciones siguientes:

I. La Universidad proporcionará 60 días de salario, por concepto de aguinaldo;

II. Para tener derecho a esta prestación, el trabajador deberá contar con una antigüedad mínima de un año; en caso contrario se le pagará la parte proporcional al tiempo laborado;

III. Esta prestación se entregará a más tardar el día 20 de diciembre. La base para calcular el importe del aguinaldo será el vigente del mes de diciembre del año respectivo libre de todo gravamen, y

IV. La Universidad se compromete a otorgar anticipos de aguinaldo para los casos de excepción en que a juicio del Sindicato y la Institución sean 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, choferes o tractoristas.

Capítulo II
De las prestaciones sociales

Aportaciones al IMSS e información correspondiente

Cláusula 76. La UAN se obliga a cubrir al IMSS el 100% de las aportaciones correspondientes 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 de las madres trabajadoras, mayores de 45 días y hasta los seis años de edad. 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 y en general a los trabajadores que por resolución judicial tengan la custodia de sus hijos.

Cuando las trabajadoras y trabajadores tengan hijos en edad de ejercer esta prestación y no puedan hacer uso de ella, obtendrán

de la Universidad $150.00 (Ciento cincuenta pesos 00/100 M.N.) mensuales por cada hijo que se compruebe tener la edad establecida como requisito.

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

Quienes reciban el servicio del CENDI aportarán para su funcionamiento el 1% de salario mensual, esto aplica solamente en los casos en que este porcentaje a sus percepciones rebase la cuota establecida.

Escuela Primaria "Mártires 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; por lo que la Universidad se obliga al financiamiento para su operación, de acuerdo a lo establecido en el 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 tabla siguiente:

I. De tres a 10 años de servicio, el monto de 25 días de salario por cada año de servicio prestado; excepto en el caso de que la pensión sea por vejez o cesantía;

II. De 10 a 15 años de servicio, el monto de 30 días de salario por cada año de servicio prestado; excepto en el caso de que la pensión sea por vejez o cesantía;

III. De 15 años de servicio en adelante, el monto de 35 días de salario por cada año de servicio prestado, y

IV. Tratándose de las mujeres, las prestaciones anteriores serán incrementadas en dos días de salario por cada año de servicio prestado.

Pago de marcha

Cláusula 79. La Universidad se obliga a cubrir los gastos de funeral del trabajador fallecido. Una comisión mixta contratará los servicios funerales, supervisando que éstos sean de una calidad aceptable, en acuerdo con los deudos del trabajador fallecido.

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

Independientemente de lo anterior, la Universidad cubrirá a los beneficiarios del trabajador fallecido el monto que le corresponda de acuerdo a su antigüedad, como se especifica en la tabla siguiente:

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
20 años en adelante	14 meses de salario

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.

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	$ 200,000.00	Doscientos mil pesos 00/100 M.N.
Por muerte accidental	$ 400,000.00	Cuatrocientos mil pesos 00/100 M.N.
Por muerte colectiva	$ 400,000.00	Cuatrocientos mil pesos 00/100 M.N.

Gratuidad de anteojos, aparatos ortopédicos, auditivos, prótesis dentales y sillas de ruedas

Cláusula 81. La UAN se obliga a proporcionar a los trabajadores a su servicio, de forma gratuita y de buena calidad, anteojos, aparatos ortopédicos, auditivos y sillas de ruedas. Para hacer uso de este derecho, el trabajador deberá presentar la prescripción respectiva, emitida por el IMSS.

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, ésta pagará el 100% del importe de dichos lentes.

La Institución hará extensivas estas prestaciones al cónyuge, a los hijos del trabajador y sus ascendientes, siempre que acrediten su dependencia económica con la tarjeta de afiliación al IMSS.

Ayuda para despensa

Cláusula 82. Con el objeto de proporcionar apoyo al trabajador, en la compra de artículos básicos para su despensa, la Universidad aportará el 11% del salario mensual, mismo que entregará en dos exhibiciones quincenales junto con el pago de su salario.

Fondo de préstamos sindicales del personal administrativo y manual

Cláusula 83. Con el fin de incrementar el fondo de préstamos sindicales del personal administrativo y manual, la Universidad aportará para cada uno de los trabajadores integrantes del fondo, la cantidad de: $300.00

(Trescientos pesos 00/100 M.N.) anuales, mismos que se entregarán en 24 exhibiciones quincenales.

Los trabajadores miembros del fondo, aportarán la cantidad de $140.00 (Ciento cuarenta pesos 00/100 M.N.) anuales, la cual 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 diciembre de cada año.

Fondo de ahorro

Cláusula 84. La Universidad aportará con efectos a partir del 1° de enero del 2016, la cantidad de: $250.00 (Doscientos cincuenta pesos 00/100 M.N.) mensuales, por cada trabajador, para destinarlos al fondo de ahorro.

Por su parte, cada trabajador aportará la cantidad de $125.00 (Ciento veinticinco pesos 00/100 M.N.) mensuales, que le 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 la Comisión del Fondo de Ahorro 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.

En 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.

Con el ánimo de fomentar el ahorro, la Universidad obsequiará $250.00 (Doscientos cincuenta pesos 00/100 M.N.) para cada uno de los trabajadores a su servicio. Cantidad que será entregada en diciembre, a la Comisión del Fondo de Ahorro.

Bono especial para apoyo de ciclo escolar

Cláusula 85. La Universidad entregará a cada trabajador la cantidad de $1,700.00 (Mil setecientos pesos 00/100 M.N.) 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 tomados en septiembre de 2002, la Universidad, el SETUAN y el Sindicato del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Nayarit, convienen la creación de un Fondo de Pensiones y Jubilaciones para los Trabajadores al Servicio de la UAN, con el objeto de darle certeza al salario y a las percepciones establecidas en este Contrato.

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

I. El Fondo de Pensiones y Jubilaciones, se integrará con aportaciones tanto de la Universidad, como de los trabajadores al servicio de la misma;

II. El Fondo de Pensiones y Jubilaciones, empezó a operar a partir del día 1° de enero de 2003, y

III. El Fondo de Pensiones y Jubilaciones, 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 UAN, registrado en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, y sus recursos se destinarán exclusivamente al financiamiento y pago de pensiones y jubilaciones en las diferentes modalidades establecidas en este 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 de labores ininterrumpidas el personal femenino y 28, el personal masculino; 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, sin que se le exija antigüedad alguna para obtener este beneficio; en caso de invalidez definitiva, el trabajador puede optar 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 Reglamento de Operación del Régimen de Pensiones de los Trabajadores al Servicio de la UAN y en el presente Contrato;

g) La pensión universitaria será complementaria de la pensión del IMSS;

h) Para el cumplimiento de los artículos 44 y 45 del Reglamento de Operación del Régimen de Pensiones de los Trabajadores al Servicio de la UAN, los trabajadores que obtengan la pensión en cualquiera de sus modalidades, dictaminado por el IMSS, deberán de entregar una copia de dicho 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 las percepciones vinculadas al salario del trabajador y realizará el ajuste que complemente 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 pensión acordada, la cantidad que recibe como pensión del IMSS el jubilado o pensionado y que le es depositada en su cuenta personal, y

j) La UAN garantizará a los trabajadores que accedan a la pensión del IMSS, una pensión mensual nunca inferior a cinco salarios mínimos autorizados para el área geográfica en que se encuentra el estado de Nayarit, siempre y cuando 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 de Pensiones y Jubilaciones 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 III, inciso a).

De las aportaciones de los trabajadores administrativos y manuales

Cláusula 88. Todos los trabajadores sujetos a este Contrato, aportarán al Fondo de Pensiones y Jubilaciones de los Trabajadores al Servicio de la UAN, 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 para y durante la vigencia del Fondo de Pensiones y Jubilaciones de los Trabajadores al Servicio de la UAN, el 18% 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 y Jubilaciones de los Trabajadores al Servicio de la Universidad Autónoma de Nayarit

Percepciones incluidas	
No.	Concepto
1	Sueldo base
2	Sobresueldo
3	Prima de antigüedad
4	Prima vacacional
5	Aguinaldo
6	Ayuda para guardería
7	Ayuda para despensa
8	Bono de previsión social
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 especial para apoyo de ciclo escolar

Percepciones excluidas	
No.	Concepto
1	Compensación por trabajos especiales
2	Tiempo extraordinario
3	Ayuda para transporte/zona de vida cara
4	Estímulo económico por antigüedad

Tabla de porcentajes de pensión y jubilación de los trabajadores administrativos y manuales con ingreso a laborar a partir del año 2001

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 tabla siguiente:

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 la edad de 60 años, y tengan una antigüedad mayor a 20 años de servicio, podrán pensionarse con el porcentaje que resulte de la operación matemática denominada regla de tres, derivada esta de los años de servicio que establece el presente contrato para acceder a la jubilación, y la antigüedad acumulada al momento de solicitar su pensión.
Ejemplo:

Caso de hombres:

$$\frac{28 \longrightarrow 100}{21 \longrightarrow X} = 75\%$$

Caso mujeres:

$$\frac{25 \longrightarrow 100}{21 \longrightarrow X} = 84\%$$

Al trabajador que opte por esta opción se le aplicará el ajuste del 16% que establece el presente Contrato en la cláusula 86, numeral III, inciso i).

Pensión y jubilación para trabajadores con ingreso a laborar a partir del año 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 tabla siguiente:

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 y Jubilaciones 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 $80,000.00 (Ochenta mil pesos 00/100 M.N.), para los derechohabientes de dicho 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 en 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 éstas sean realizadas en coordinación con asociaciones civiles u otras instituciones, los ingresos serán gestionados conjuntamente con el SETUAN.

La Universidad entregará a los trabajadores por conducto del Comité Ejecutivo, 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 como alumnos en esta Institución, becas equivalentes al

importe de su inscripción, reinscripción, colegiatura, pago de laboratorio, examen profesional y cualquier otra cuota que origine su condición de alumno. Esta prestación será extensiva al cónyuge, hijos y hermanos del trabajador, que estén estudiando o ingresen a la UAN.

Cuando la UAN organice congresos, conferencias, simposios, foros, posgrados, 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.

Así mismo, la UAN por conducto de la Dirección de Servicio Social y Becas, otorgará a los trabajadores, su cónyuge e hijos, becas hasta por el 15% del total que se manejen en esa dirección, siempre que se cumpla con los requisitos que marca el reglamento respectivo. El parentesco se acreditará por medio 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 00/100 M.N.) 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 y la de 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.

Dicha beca será cancelada cuando el beneficiario concluya sus estudios. Es extensiva al cónyuge.

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. Así mismo 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 la Secretaría de Educación Pública, con el fin de obtener becas para los niños, hijos de trabajadores, con problemas de lento aprendizaje.

Si la institución antes mencionada no resuelve favorablemente las gestiones a que se refiere el párrafo anterior, 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 trámites escolares

Cláusula 100. La Universidad, en igualdad de merecimientos académicos y en los términos de la legislación universitaria, dará preferencia al trabajador, su cónyuge, hijos y hermanos, para la inscripción, cambio de programa académico o de horario, 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 comisiones mixtas siguientes:

- **I.** De Admisión y Escalafón;
- **II.** De Capacitación y Adiestramiento;
- **III.** De Higiene y Seguridad;
- **IV.** De Evaluación y Estímulos;
- **V.** De Conciliación, y
- **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 de las comisiones mixtas

Cláusula 103. La Universidad y el Sindicato tienen 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 ocho 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 un 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 bases siguientes:

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 de los Trabajadores Administrativos y Manuales, 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 de los Trabajadores Administrativos y Manuales, 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 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, respetando los criterios de la Ley;

VI. De no haberse inscrito ningún trabajador en el concurso, o en caso de no haber resultado aprobado ninguno de los inscritos, la Comisión Mixta de Admisión y Escalafón convocará a todos los trabajadores administrativos y manuales 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 ésta a su vez solicite el candidato al SETUAN conforme a lo establecido en la cláusula 13 de este Contrato;

VIII. Las plazas vacantes en los puestos más bajos del tabulador, de inmediato se solicitará su cobertura al SETUAN, y

IX. Las vacantes por obra o tiempo determinado, se cubrirán directamente por el Sindicato y cuando por los mecanismos previstos en este 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 Admisión y Escalafón, ambas partes nombrarán un perito de la lista que al respecto formulen la UAN y el Sindicato, quien resolverá en definitiva, considerando el Reglamento respectivo.

Las resoluciones de la Comisión Mixta de Admisión y 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 Mixta de Admisión y Escalafón, se harán públicos por los medios de información posibles.

Capítulo III
De la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento

Integración y funcionamiento

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

Esta comisión tendrá las funciones siguientes: Formular, aprobar, convenir y vigilar la instrumentación de los sistemas y de los procedimientos que se implementen 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 de los Trabajadores Administrativos y Manuales que la Universidad y el Sindicato convengan.

La Universidad y el 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 del 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 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 ésta, los honorarios que devenguen.

Obligatoriedad de los acuerdos y resoluciones 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 de Higiene y Seguridad, a través de la definición de una política en materia de salud, mediante un programa anual, el cual 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 de Higiene y Seguridad hará reconocimientos a los centros de trabajo, tal como lo señala su Reglamento, para prevenir eficientemente las enfermedades, accidentes y riesgos de trabajo. Para tal efecto, la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad, elaborará un programa y se coordinará con cada una de las dependencias 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 de Higiene y Seguridad, dará informes sobre las posibles alteraciones en la salud de los trabajadores y tomará las medidas preventivas o correctivas derivadas de las condiciones de trabajo.

Capítulo V
De la Comisión Mixta de Evaluación y Estímulos

Función de la Comisión Mixta de Evaluación y Estímulos

Cláusula 111. La Comisión Mixta de Evaluación y Estímulos es de carácter permanente, y estará integrada por dos elementos de la Universidad y dos 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
De la información

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 se deriven directamente de las relaciones individuales de trabajo. La Universidad proporcionará la información a los representantes sindicales cinco 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 quincena siguiente.

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 tableros en cada centro de trabajo, en los lugares de mayor afluencia de trabajadores para la difusión de la información sindical, logrando con ello mantener en mejores condiciones dichos centros.

Licencias sindicales

Cláusula 116. La Universidad concederá permiso con goce de salario a 20 trabajadores miembros del Comité Ejecutivo y de las comisiones estatutarias, que el Sindicato relacione y envíe ante la Dirección de Recursos Humanos.

Licencias y permisos para asistir a las asambleas generales y sesiones del Consejo General de Representantes

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

I. 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 dos mensuales);

II. Otorgar permiso a los trabajadores sindicalizados para celebrar asambleas en su centro de trabajo y en los turnos respectivos, y

III. Dar 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 éste 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

Apoyo para actividades sociales, culturales, deportivas y recreativas del Sindicato

Cláusula 120. Para el fomento de las actividades sociales, culturales, deportivas y recreativas, la Universidad entregará al Sindicato, la cantidad de $180,000.00 (Ciento ochenta mil pesos 00/100 M.N.), la cual será cubierta en tres exhibiciones de acuerdo al calendario siguiente:

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.

Además de la aportación para uniformes, material deportivo y trofeos para los equipos que participen en las diferentes disciplinas deportivas en los torneos inter y extra muros de la Universidad; así como las premiaciones correspondientes a los eventos atléticos que realice esta organización.

De igual forma proporcionará el auxilio necesario para la realización de torneos, festivales o giras de carácter deportivo autorizando el uso de las instalaciones universitarias.

Esta cláusula será revisable cada año.

Apoyo para festejos del Día del Empleado Universitario

Cláusula 121. La Universidad otorgará al Sindicato la cantidad de: $200,000.00 (Doscientos mil pesos 00/100 M.N.), 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 quincenalmente la cantidad de: $60,000.00 (Sesentaenta mil pesos 00/100 M.N.) para gastos de representación de los miembros del Comité Ejecutivo.

Esta cláusula será revisable cada año.

Apoyo para los festejos del Día del Niño

Cláusula 123. La Universidad se obliga a aportar la cantidad de $50,000.00 (Cincuenta mil pesos 00/100 M.N.) para los festejos del Día del Niño, ésta será entregada en la primera quincena de abril de cada año.

Apoyo para los festejos del Día de las Madres

Cláusula 124. La Universidad se obliga a entregar la cantidad de $50,000.00 (Cincuenta mil pesos 00/100 M.N.) para los festejos del Día de las Madres, ésta será entregada a más tardar el día 30 de abril de cada año.

Apoyo para cursos sindicales y de información

Cláusula 125. La Universidad aportará al SETUAN la cantidad de $80,000.00 (Ochenta mil pesos 00/100 M.N.), para cubrir gastos de cursos sindicales y de información.

Apoyo para la suscripción anual de periódicos

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. Con 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 1° de enero de 2016 y tendrá vigencia de dos 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 180 días hábiles 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 la segunda quincena de marzo de 2016.

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 impuesto sobre el producto del trabajo (ISPT).

Novena. Derivado de la Cláusula 119 del Contrato vigente, la Universidad se obliga a otorgar mobiliario, equipo, accesorios y materiales de oficina que sean 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, tres ejemplares de cada uno de los títulos que edite y cada año en agosto 50 volúmenes no editados por la Institución, según la lista que presente el SETUAN.

Décima tercera. La revisión de este Contrato tiene por objeto 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 al sector estudiantil, la UAN y el SETUAN acuerdan que el plazo perentorio para la revisión de este Contrato vencerá una vez terminado el primer trimestre del año siguiente de su vencimiento, aunque sus efectos siempre serán retroactivos al 1° 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 implementará el mecanismo y la proyección para ampliar de manera generalizada los horarios para el personal administrativo y manual en jornadas de ocho horas en su denominación de tiempo completo.

Décima sexta. La Universidad y el Sindicato, revisarán periódicamente 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 2016-2017; 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 Máter.

Décima octava. Para dar cumplimiento a la Cláusula 86, fracción III, inciso g) y a los artículos 44 y 45 del Reglamento de Operación del Régimen de Pensiones de los Trabajadores al Servicio de la Universidad Autónoma de Nayarit, la UAN hará las adecuaciones necesarias en el pago de las pensiones a partir de la firma del presente Contrato.

Décimo novena. La Universidad y el sindicato revisarán los casos de los miembros del personal académico que se desempeñan en el ámbito de competencia de los trabajadores administrativos y manuales, con el objeto de generar un acuerdo que permita definir lo relativo a la cláusula 51 del presente Contrato.

Acuerdan:

I. 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.

II. 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 09 días del mes de marzo del año 2016 en la ciudad de Tepic, capital del estado de Nayarit.

POR LA UNIVERSIDAD

C.P JUAN LOPEZ SALAZAR
RECTOR

DR CECILIO OSWALDO FLORES SOTO
SECRETARIO GENERAL

CP. MARCELA LUNA LOPEZ
SECRETARIA DE FINANZAS

LIC. IGNACIO MALDONADO TOVAR
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS

POR EL SETUAN

LUIS MANUEL HERNANDEZ ESCOBEDO
SECRETARIO GENERAL

GENGIS M. HERNANDEZ AGUILAR
SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN

GUADALUPE JAVIER ULLOA RIOS
SECRETARIO DEL INTERIOR

CONSUELO REYES OLIMON
SECRETARIA DE ACTAS Y ACUERDOS

Hoja de firmas correspondientes al Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la Universidad Autónoma de Nayarit y el Sindicato de Empleados y Trabajadores al Servicio de la Universidad Autónoma de Nayarit, de fecha 09 de marzo de 2016.

Anexo I. Tabulador de puestos y salarios 2016

Puesto	Salario Neto	Puesto	Salario Neto
Rama obrera		Rama administrativa	
Albañil	$3,594.12	Almacenista	$3,594.12
Vaquero ordeñador	$3,470.69	Oficial de servicios escolares	$3,594.12
Carpintero	$3,594.12	Secretaria Taquimecanógrafa	$3,594.12
Electricista	$3,594.12	Prefecto	$3,594.12
Herrero	$3,594.12	Secretaria ejecutiva	$3,594.12
Mecánico	$3,594.12	Multicopista	$3,565.69
Peón de campo	$3,470.69	Archivista	$3,594.12
Auxiliar de forrajero	$3,470.69	Auxiliar de contador	$3,663.44
Plomero	$3,594.12	Operador de conmutador	$3,594.12
Pintor	$3,594.12	Cajero	$3,594.12
Cerrajero	$3,594.12	Rama especializada técnica	
Soldador	$3,594.12	Analista	$3,928.30
Jardinero	$3,594.12	Laboratorista	$3,928.30
Forrajero manejador de gallinero y granja porcina	$3,470.69	Auxiliar de enfermera	$3,663.44
Auxiliar de jardinero	$3,470.69	Bibliotecario	$3,663.44
Auxiliar de mantenimiento	$3,470.69	Operador de computadora	$3,735.31
Auxiliar agropecuario	$3,399.68	Fotógrafo	$3,663.44
Operador de maquinaria agrícola	$3,928.30	Capturista de datos	$3,663.44
Yesero	$3,594.12	Operador de máquina offset	$3,735.31
Sastre costurero	$3,594.12	Operador de aparato audiovisual	$3,735.31
Rama auxiliar de administración		Promotor de actividades deportivas	$3,735.31
Auxiliar de intendencia	$3,399.68	Promotor de actividades artísticas	$3,735.31
Chofer de autobús	$3,735.31	Procesador de matrices	$3,735.31
Chofer de automóvil	$3,594.12	Auxiliar de laboratorio	$3,735.31
Velador	$3,470.69	Asistente educativa	$3,985.29
Cocinero	$3,663.44	Puericultista	$4,690.16
Auxiliar de cocinero	$3,470.69	Ecónoma	$4,690.16
Auxiliar de biblioteca	$3,565.69	Educadora	$4,814.93
Auxiliar de servicios escolares	$3,565.69	Técnico I	$4,250.59
Auxiliar de act. Artísticas	$4,108.86	Técnico II	$3,928.30
Auxiliar de secretaria	$3,565.69	Rama profesional	
Auxiliar de archivo	$3,565.69	Enfermera	$3,928.30
Aux. de oficina repartidor de correspondencia.	$3,399.68	Trabajadora social	$3,928.30
Auxiliar de almacén	$3,399.68	Profesionista sin Título I	$4,647.95
Encargado de lavandería	$3,928.30	Profesionista sin Título II	$5,002.38
Encargado de mantenimiento	$3,985.29	Profesionista con Título I	$5,613.59
		Profesionista con Título II	$6,956.49
		Profesionista con Título III	$7,680.73
		Profesionista con especialidad	$8,032.83
		Profesionista con posgrado	$9,219.21

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 del tipo de jornada, 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.

NAYARIT

SETRA PRODE
JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

EXPEDIENTE
ESTALLAMIENTO DE HUELGA
DEL SETUAN 2/2015.

---------- *En la ciudad de Tepic, capital del Estado de Nayarit; siendo las trece horas con treinta minutos del día nueve de marzo del año dos mil dieciséis, el Secretario de esta H. Junta Especial Tres de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado, hago constar y certifico que comparecen, por una parte los* ***CC. C.P. JUAN LOPEZ SALAZAR, DR. CECILIO OSWALDO PAREDES SOTO, MARCELA LUNA LOPEZ E IGNACIO MALDONADO TOVAR,*** *en su carácter de Rector, Secretario General y Secretaria de Finanzas y Administración y Director de Recursos Humanos todos de la Universidad Autónoma de Nayarit, quienes se identifican con credencial con fotografía, expedidas por el Instituto Federal Electoral con números de folio 0000033415401, 000090790219, 0000033533691 y 33788105 y claves LPSLJN67050618H000, FLSTCC76111625H200, LNLPMR63011418M700, y MLIVTO52082718H800, respectivamente, documentos que se tuvieron a la vista y se les regresa por así solicitarlo dejando copia simple de las mismas y por otra parte el* ***C. LUIS MANUEL HERNANDEZ ESCOBEDO, GENGIS MANUEL HERNANDEZ AGUILAR, CONSUELO REYES OLIMON Y GUADALUPE JAVIER ULLOA RIOS,*** *con el carácter de Secretario General, Secretario de Organización, Secretario de Actas y Acuerdos y Secretario del Interior todos del Comité Ejecutivo del Sindicato de Empleados y Trabajadores de la Universidad Autónoma de Nayarit, acompañando para tal efecto credencial con fotografía expedida por el Instituto Electoral Federal con folios numero 0000033815045, 00112300543, 0000033416512, y 0000061798299, claves LPLGPR60091518H500, HRAGGN800606118H200, RYOLCN5511C218M200 y ULRSGD63022418H100 respectivamente, documentos que se tuvieron a la vista y se les regresan por así solicitarlo dejando copia simple de las mismas, respectivamente.*----------

---------- *Manifiestan los comparecientes que: el motivo de nuestra comparecencia es con el fin de depositar y ratificar en todas y cada una de sus partes el contrato colectivo de trabajo celebrado entre la universidad autónoma de Nayarit y el sindicato de empleados y trabajadores al servicio de la misma identificado por sus siglas(SETUAN) del bienio 2016-2017.*----------

--------- ***LA JUNTA ACUERDA.-*** *Téngase por presentes a las partes ratificando en todas y cada una de sus partes el contrato colectivo de trabajo celebrado entre la universidad autónoma de Nayarit y el sindicato de empleados y trabajadores al servicio de la misma identificado por sus siglas(SETUAN) del*

bienio 2016-2017, de fecha nueve de marzo del año dos mil dieciséis con efecto retroactivo al primero de enero del año dos mil dieciséis, mismo que se eleva a la categoría de cosa juzgada por encontrarse ajustado a la moral y el derecho, en los términos de los artículos 33 y 987 de la Ley Federal del Trabajo, quedando registrado en el libro de Gobierno con el numero ***02/2015****.---*

---------- Leída que fue la presente por los comparecientes la firman y ratifican en unión de los integrantes de la Junta Especial Número Tres, de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado, ante el Secretario de Acuerdos que autoriza y da fe. ----------

Este contrato se terminó de imprimir en abril de 2016,
en la Dirección del Taller de Artes Gráficas de la UAN.

Tiraje 2,500.