

**SINDICATO DE EMPLEADOS Y
TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD
AUTONOMA DE NAYARIT**

**CONTRATO COLECTIVO DE
TRABAJO**

1996 - 1997



Contenido

Contenido	página
I	
Titulo Primero	
Disposiciones generales.	
Capitulo I. Materia del contrato y legislación aplicable	
• Materia de la contratación	1
• Legislación aplicable	1
• Irrenunciabilidad de los derechos del trabajador	2
Capitulo II. Titularidad y administración del contrato	
• Sindicato titular administrador del contrato colectivo	3
• Obligatoriedad de lo pactado	3
• Nulidad de pactos individuales	3
Capitulo III. Definiciones	
• Definiciones	4
• Definición de jornada de trabajo	8
Titulo Segundo	
Relación de trabajo	
Capitulo I. De los trabajadores	
• Clasificación de los trabajadores administrativos y manuales	9
• Inafectabilidad de la relación de trabajo por la forma de pago	10
Capitulo II. Contratación de los trabajadores	
• Procedimientos de admisión	11
• Nombramientos	13
• Contratación de trabajos materia de este contrato	13
• Contratación de labores de conservación y mantenimiento	14
Sindicato de Empleados y Trabajadores de la Universidad Autónoma de Nayarit	I



Capítulo III. Suspensión, rescisión y terminación	
• Causas de terminación de la relación individual de trabajo	15
• Suspensión o rescisión por sujeción o proceso penal	15
• Causales de rescisión	16

Capítulo IV. Procedimiento en caso de conflicto	
• Procedimientos de primera instancia	18
• Recursos ante la comisión mixta de conciliación	19
• Obligación de la universidad de respetar la relación individual de trabajo	20
• Opciones en caso de rescisión injustificada	20

Título Tercero **Condiciones de trabajo**

Capítulo I. De la adscripción

Derecho de adscripción a dependencia y de unidad escalafonaria	22
Cambio de dependencia por razones domiciliarias	23

Capítulo II. De la jornada de trabajo

• Jornada de trabajo	24
• Adecuación de jornadas por estudios	25
• Jornada extraordinaria	25

Capítulo III. Descansos y vacaciones

• Descanso semanal	26
• Días de descanso	26
• Días económicos	27
• Vacaciones	27

Capítulo IV. Licencias y permisos

• Licencias y permisos	29
• Licencia por beca	29
• Becas para estudio de postgrado	30
• Servicio social	30



• Servicio social	30
• Licencia para elaboración de tesis y examen profesional	30
• Licencias especiales	30
• Licencia y descanso por gravidez	31
• Licencia por enfermedad	32

Capítulo V. Higiene y seguridad en el trabajo

• Cumplimiento de leyes, reglamentos y normas e informes de subcomisiones por centro de trabajo	33
• Servicios médicos de urgencias	33
• Reasignación de funciones por incapacidad en el puesto que desempeña	34
• Ropa, útiles, instrumentos y materiales de trabajo	34
• Defensa en caso de accidente automovilístico	34

Capítulo VI. Capacitación y adiestramiento

• Establecimiento de cursos de capacitación y adiestramiento en el puesto, su obligatoriedad	35
• Lineamientos para cursos de capacitación y adiestramiento	35

Capítulo VII. Obligaciones y prohibiciones a los trabajadores

• Obligaciones	38
• Prohibiciones	39

Capítulo VIII. Condiciones generales de trabajo

• Bases del reglamento interior de trabajo	40
• Reubicación por carrera técnica o profesional	42

Título Cuarto **Del salario y prestaciones**

Capítulo I. Del salario

• Igualdad de labores y forma de pago	43
• Irrenunciabilidad del salario	43
• Retenciones, descuentos, o deducciones al salario	43



• Inafectabilidad y pago de salarios por ascenso escalafonario	44
• Pago de ajuste salarial	45
• Incremento salarial	45
• Apoyo a la calidad y la eficiencia en el trabajo	45
• Plaza tipo "b"	45
• Revisión y actualización permanente del catalogo de puestos	46
• Pago por jornada extraordinaria	46
• Prima dominical	47
• Pago por trabajo de días de descanso	47
• Pago de viáticos	47
• Pago por zona insalubre, apoyo para transporte y zona de vida cara	48
• Prima vacacional	48
• Apoyo para juguetes	48
• Apoyo para servicios municipales	49
• Apoyo para útiles escolares	49
• Estimulo por cumpleaños	49
• Compensación por antigüedad	49
• Estímulos	50
• Gratificación de el día del empleado universitario	50
• Aguinaldo	50
• Pago de licencia y seguro para conductores	51

Capítulo II. Prestaciones sociales

• Aportaciones al I.M.S.S. E información correspondiente	52
• Guardería	52
• Gratificación por jubilación, pensión o renuncia	53
• Pago de marcha	53
• Seguro de vida	54
• Gratuidad de anteojos, aparatos ortopedicos, auditivos, prótesis dentales y sillas de ruedas	54
• Ayuda para despena	55
• Fondo de retiro	55
• Fondo de ahorro	55



Capítulo III. Prestaciones culturales

• Ingreso a actividades culturales, deportivas y recreativas	57
• Promoción turística y cultural	57
• Becas en la U.A.N.	57
• Becas para hijos de trabajadores fallecidos	58
• Becas para estudios en la normal superior	58
• Becas para estudio de idiomas	59
• Becas especiales para hijos de trabajadores	59
• Preferencia en inscripciones y trámites escolares	59

Título Quinto Comisiones mixtas

Capítulo I. De su funcionamiento

• Integración de las comisiones mixtas	60
• Recursos materiales para el funcionamiento de las comisiones mixtas	60
• Representantes ante las comisiones mixtas	60

Capítulo II. Comisión mixta de admisión y escalafón

• Bases del reglamento de admisión y escalafón	61
• Inconformidad ante la comisión mixta de escalafón	62
• Difusión relativa al escalafón	63

Capítulo III. Comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento

• Integración y funcionamiento	65
--------------------------------	----

Capítulo IV. Comisión mixta de higiene y seguridad

• Sistema de prevención de riesgos	65
• Asesores técnicos de las comisiones mixtas	65
• Obligatoriedad de los acuerdos de la comisión mixta de higiene y seguridad	65

Capítulo V. Comisión mixta de evaluación y estímulos

• Función de la comisión mixta de evaluación y estímulos	66
--	----



Titulo Sexto

Capítulo único. Derecho a la información contractual

- Información contractual 67
- Información sobre presupuesto de recursos humanos 67

Titulo Séptimo

De las partes contratantes

Capítulo I. Apoyo a la actividad y administración sindical

- Descuentos de cuotas sindicales 68
- Tableros de difusión sindical 69
- Licencias sindicales 69
- Licencias y permisos para asistir a asambleas generales y sesiones de consejo general de representantes 69
- Asistencia a cursos de capacitación sindical 70
- Ayuda para gastos de administración 70

Capítulo II. Subsidio y apoyo para actividades sociales, culturales, deportivas y recreativas

- Ayuda para actividades sociales, culturales y deportivas del sindicato 71
- Apoyo para festejos del día del empleado 71
- Compromiso para la construcción de las oficinas sindicales 71
- Apoyo para gastos de representación 72
- Apoyo para los festejos del día del niño 72
- Apoyo para festejos del día de la madre 72

Cláusulas transitorias 73

Anexo no. 1. Apoyo para útiles escolares 78

Anexo no. 2. Tabulador de salarios 79

Anexo no. 3. Uniformes de trabajo 82



Contrato Colectivo de Trabajo que celebran por una parte la Universidad Autónoma de Nayarit (U.A.N.) representada por su Rector, C. P. Francisco Alberto Rivera Domínguez, y por la otra el Sindicato de Empleados y Trabajadores de la Universidad Autónoma de Nayarit (S.E.T.U.A.N.), titular del contrato y representada por su Secretario General, C. Luis Manuel Hernández Escobedo, con domicilio en la misma Universidad, quienes en el curso de este contrato serán designados como "la Universidad" y "el Sindicato", respectivamente, conforme a las siguientes:

Cláusulas

Título primero

Capítulo I. Materia del contrato y legislación aplicable

• Materia de la contratación colectiva

Cláusula 1. Son materia de este contrato las labores desarrolladas por los trabajadores administrativos y manuales en dependencias que actualmente existan en la Universidad y las que se creen en el futuro y sus disposiciones son de aplicación obligatoria para todos los trabajadores administrativos.

Si a la fecha de su celebración existen disposiciones que lo contravengan o que se le opongan, solo aplicarán aquellas que sean de beneficio para los trabajadores.

• Legislación aplicable

Cláusula 2. Las relaciones laborales entre la Universidad y los trabajadores administrativos y manuales a su servicio se rigen por las disposiciones del presente contrato colectivo de trabajo. Por el apartado A) del artículo 123 constitucional y por la Ley Federal del Trabajo.



En ningún caso los derechos de los trabajadores serán inferiores a los que concede la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; la Ley Federal del Trabajo, Ley del Seguro Social, leyes que les sean aplicables en su calidad de trabajadores y las normas vigentes en la Universidad en lo conducente que establece este contrato.

• **Irrenunciabilidad de los derechos del trabajador**

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

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



Capítulo II. Titularidad y Administración del Contrato

• **Sindicato Titular Administrador del Contrato Colectivo**

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

• **Obligatoriedad de lo pactado**

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

• **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 S.E.T.U.A.N.

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



Capítulo III. Definiciones

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

1. La Universidad Autónoma de Nayarit: Universidad, U.A.N. o Institución.
2. Sindicato: el Sindicato de Empleados y Trabajadores al Servicio de la Universidad Autónoma de Nayarit o S.E.T.U.A.N.
3. **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.
4. **Autoridad laboral:** la Junta Especial No. 3 de Conciliación y Arbitraje en el Estado.
5. **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 U.A.N. y por el Sindicato, para discutir y resolver con voz y voto sobre los asuntos de su competencia, conforme a su propio reglamento.
6. **Contrato Colectivo de Trabajo:** el presente documento que celebran por una parte la U.A.N. y por la otra, el S.E.T.U.A.N.
7. **Dependencias:** Facultades, Escuelas, Centros de Investigación, Direcciones Generales de Servicio o Instituciones y todo centro de trabajo de la Universidad.
8. **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.
9. **Representantes:**
 - A. De la U.A.N., 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:
 - B.1. El Comité Ejecutivo General, representación Sindical en las comisiones contractuales, comisiones estatutarias, subcomisiones contractuales e integrantes en lo personal de esos organismos.
 - B.2. El Consejo General de Representantes, Integrado por el comité ejecutivo y los delegados sindicales de todas las dependencias de la Universidad.
 - B.3. Los delegados de cada dependencia en su jurisdicción.
 - B.4. Las personas físicas con facultades delegadas por los anteriores.
10. **Escala de salarios:** la lista escalonada de las distintas cuotas que por concepto de salario tabulado constituyen las diversas ramas.
11. **Salario:** 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, aportación de INFONAVIT, primas, comisiones, compensaciones, complementarios, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se le entregue al trabajador por sus servicios.
12. **Salario tabular o sueldo base:** la cantidad fijada en la escala de salarios del tabulador.
13. **Plaza tabulada:** es la considerada a cada dependencia según el presupuesto aprobado y publicado anualmente por la U.A.N. que contiene la totalidad de las plazas, de acuerdo con los puestos administrativos y manuales de base.
14. **Plaza tipo "b":** es el salario asignado a un puesto a través de la Comisión Mixta de Evaluación y estímulo.
15. **Puesto tabulado:** es el que aparece en el tabulador, con su correspondiente salario.



16. **Vacante:** plaza que se crea o que se deja de ocupar por algún trabajador en forma temporal o definitiva por cualquier causa.
17. **Tabulador:** el documento firmado por la U.A.N. y el S.E.T.U.A.N. que contiene el salario mensual tabulado de cada puesto, para cada categoría y jornada.
18. **Ramas del personal administrativo y manual** son las siguientes:
 - I. Administración
 - II. Auxiliar de Administración
 - III. Profesional
 - IV. Especializada técnica
 - V. Especializada obrera
 - VI. Obrera
 - VII. Las que se acuerden entre la U.A.N. y el S.E.T.U.A.N. por conducto de la Comisión Mixta de tabuladores para su integración en el catálogo de puestos del personal administrativo de base.

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

19. **Pie de rama.** Se considera Pie de rama a la primera categoría de una rama de trabajo con movimientos escalafonarios, eficiencia y productividad.
20. **Reglamento de puestos administrativos y manuales de base:** el documento firmado por la U.A.N. y el S.E.T.U.A.N., donde se determinan las funciones y características de cada puesto y que contiene: el catálogo de puestos y sus categorías, integrado por una descripción de funciones: los requisitos para cubrir cada puesto y su tabulador respectivo.
21. **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.



22. **Trabajadores:** las personas físicas que presten su servicio en forma personal y subordinada a la Universidad
23. **Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Nayarit:** la publicada en el diario oficial del Gobierno del Estado de Nayarit de fecha 9 de marzo de 1985.
24. **Ley:** la Ley Federal del Trabajo.
25. **Ley del I.M.S.S.:** Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.
26. **Reglamento:** los que se aprueben por las comisiones que establezcan para fines especiales.
27. **Reglamento interior de trabajo:** el que se apruebe por las partes.
28. **Usos y costumbres:** se entiende por usos y costumbres las conductas reiteradas y generalizadas, no contrarias a la Ley ni al Contrato Colectivo de Trabajo, 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.

29. **Capacitación:** cursos que desarrollan los conocimientos, habilidades y destrezas de los trabajadores preparándolos para ingresar a la bolsa de trabajo o para desempeñar un puesto de trabajo superior al que ocupen.
30. **Desarrollo:** cursos y actividades no escolarizadas tendientes a formar integralmente a los trabajadores.
31. **Terminación de la relación definitiva,** por ausencia del trabajador a sus labores:
 - A. **Por muerte:** en que la Universidad queda comprometida a pagar el importe del seguro de vida que se tiene contratado para todo el personal administrativo y el resto de prestaciones



referidas en el presente Contrato.

- B. **Jubilación:** conquista del trabajador por 25 (veinticinco) años de labores ininterrumpidas para el caso del personal femenino; y 28 (veintiocho) años de labores ininterrumpidas para el personal masculino; en cuyo caso percibirán el salario íntegro más todas aquellas prestaciones que se contemplan en el presente Contrato y los futuros.
- C. **Jubilación por edad:** consistente en los dictámenes emitidos por el I.M.S.S.
- 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 I.M.S.S., con derecho a todos los alcances y prestaciones que marca este contrato y la pensión otorgada por el Instituto.
- 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.

• Definición de Jornada de Trabajo

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



Título Segundo Relación de Trabajo

Capítulo I. De los Trabajadores

• Clasificación de los trabajadores administrativos y manuales

Cláusula 9. El personal administrativo y manual al servicio de la Institución se divide como sigue:

1. Trabajadores de confianza.
 2. Trabajadores de base.
 3. Trabajadores temporales.
1. Son trabajadores de confianza todos aquellos que realicen funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización de carácter general no tabular, así como los relacionados con trabajos personales estrictamente confidenciales de las direcciones de servicio, coordinadores, directores de institutos y centros dentro de sus dependencias. Ningún empleado de confianza podrá inmiscuirse en los asuntos oficiales del Sindicato.
 2. Son trabajadores de base, todos aquellos que ocupan definitivamente una plaza tabulada conforme a las normas de este contrato.

La Universidad se compromete a no crear ninguna plaza de confianza que no haya sido sometida previamente al dictamen técnico de la dirección de personal, 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.



3. Son trabajadores temporales:

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

B. Los contratados por tiempo determinado:

B.1. Cuando la naturaleza del trabajo así lo exija debiéndose acreditar tal situación al Sindicato no pudiendo exceder este tipo de contrato de 6 (seis) meses de duración.

B.2. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador.

• 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 de a la retribución de los servicios prestados; en consecuencia los trabajadores, materia de la relación laboral, aún 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. Contratación de los trabajadores

• Procedimientos de Admisión

Cláusula 11. La admisión, adscripción y ascenso de los trabajadores administrativos y manuales, se realizará conforme a lo estipulado en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, conforme al catálogo de puestos administrativos y manuales de base y a los perfiles de puestos. Para ocupar una plaza vacante temporal, definitiva o puesto de nueva creación, se seguirán los siguientes lineamientos:

1. La Universidad deberá informar al Sindicato y a la comisión mixta de admisión y escalafón, en un plazo no mayor de 5 (cinco) días hábiles, de las vacantes y puestos de base de nueva creación, computando dicho plazo a partir de que se presenten o se creen dichas vacantes según el caso, a efecto de que el propio Sindicato proporcione el personal respectivo, lo mismo se hará en los casos en que por cualquier causa se requiera personal, observándose el principio de que siempre se cubrirá por el S.E.T.U.A.N. las plazas vacantes, cualquiera que sea su naturaleza.
2. 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 94 de este contrato.
3. Una vez concluido el proceso escalafonario, la plaza que haya quedado vacante, se deberá solicitar al Sindicato a efecto de que el propio S.E.T.U.A.N. proporcione al personal respectivo debiéndose ajustar a los requisitos del catálogo y perfil de puestos pactado bilateralmente.
4. Los candidatos a ingresar a laborar en la U.A.N. que reúnan los requisitos establecidos en el catálogo de puestos administrativos y manuales de base y los perfiles del puesto, realizarán una evaluación que permita demostrar la capacidad del aspirante para desempeñar el puesto, mismo que aplicará la U.A.N.



5. Por ningún concepto dentro de las evaluaciones se incluirán requisitos relativos a raza, sexo, credo religioso, doctrina política, estatura, complexión, condición social o antigüedad en la U.A.N. ni promedio alguno para estudiantes a menos que expresamente la comisión considere que se requieren estos por la naturaleza de los servicios que haya que prestarse.
6. Asimismo, en ningún caso ni por ningún motivo se podrá disminuir el número de plazas, pero si podrá la institución, previo acuerdo con el Sindicato, solicitar la vacante para otra dependencia.
7. 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.
8. Para cubrir las plazas definitivas y temporales, la U.A.N. solicitará por escrito al S.E.T.U.A.N. los candidatos respectivos, entregando simultáneamente copia de la solicitud a la delegación sindical correspondiente, y el Sindicato los presentará dentro de un plazo no mayor de 15 (quince) días hábiles, contados a partir del siguiente a aquel que se reciba la solicitud: tratándose de personal especializado o profesional, el plazo indicado será de 20 (veinte) días hábiles. Los candidatos deberán reunir los requisitos contenidos en el catálogo de puestos y perfiles del personal administrativo y manual de base, y aprobar las evaluaciones correspondientes.
9. En los casos de vacantes en plazas definitivas y temporales si transcurridos los plazos antes citados, el Sindicato no proporciona candidatos, la U.A.N. contratará por 45 (cuarenta y cinco) días al personal de la vacante en cuestión, debiendo ajustarse a los requisitos establecidos en el catálogo de puestos administrativos y manuales de base y perfil de puestos, así como aprobar la evaluación correspondiente.
10. Los candidatos propuestos por el Sindicato para ocupar un puesto deberán sujetarse a un período de prueba de 30 (treinta) días naturales, durante el cual demostrarán su idoneidad. Si la



primeros 30 (treinta) días naturales, el trabajador podrá recurrir a la Comisión Mixta de Admisión y Escalafón, a efecto de que esta determine en forma definitiva si es procedente o no la objeción.

• Nombramientos

Cláusula 12. La Universidad reconoce el derecho de los trabajadores administrativos y manuales a recibir el nombramiento que establezca su fecha de ingreso, contratación, número de código, número de nombramiento y número de registro del libro de la Dirección de Personal. Dicho Nombramiento reemplazara a todos los documentos oficiales y no oficiales que tengan como función la de comprobar los datos arriba expuestos.

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

El señalamiento de una obra determinada puede estipularse solamente cuando así lo exija su naturaleza, en todo caso el personal administrativo o manual contratado por tiempo u obra determinada deberá satisfacer los requisitos de la legislación universitaria y del presente contrato.

• Contratación de Trabajos materia de este Contrato

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

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



• **Contratación de Labores de Conservación y Mantenimiento**

Cláusula 14. Para realizar labores de conservación y mantenimiento de cualquier especie, siempre se solicitará el personal respectivo al S.E.T.U.A.N. conforme a las disposiciones de este Contrato Colectivo de Trabajo.



Capítulo III. Suspensión, Rescisión y Terminación

• **Causas de Terminación de la Relación Individual de Trabajo**

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

1. El mutuo consentimiento o la renuncia del trabajador.
2. La muerte del trabajador.
3. El vencimiento de la temporalidad o la terminación de la obra objeto de la contratación.
4. Y los demás previstos por el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo y los demás reglamentos específicos.

• **Suspensión o Rescisión por Sujeción o Proceso Penal**

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

Cuando la privación de la libertad sea consecuencia de sentencia ejecutoria y esta impida al trabajador el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo, la U.A.N. podrá rescindir el contrato individual de trabajo, si la pena es mayor de 2 (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 (treinta) 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.

1. Por engañar al trabajador a la Universidad presentándole certificados falsos o referencias en las que se atribuye capacidades, aptitudes o facultades de que carezca. Deja de tener efecto a los 30 (treinta) días de prestar sus servicios.
2. 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 sus representantes los objetos, dinero o valores que hubiese encontrado en el local en que presta sus servicios y que hubiesen sido extraviados por otro trabajador.
 - 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.
 - D. Que insinúe, solicite o acepte del público gratificaciones u obsequios por dar preferencia en el despacho o trámite de los asuntos.
3. Por ocasionar el trabajador, intencionalmente perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas en los edificios, obras, instrumentos, maquinaria y demás objetos relacionados con el trabajo.
4. Comprometer el trabajador por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del taller, oficina, dependencia o establecimiento donde preste sus servicios o la seguridad de las personas que se encuentren en ellos.



5. Por cometer actos inmorales durante el trabajo o en el lugar donde desempeña sus servicios.
6. Por revelar asuntos reservados de que tuviera conocimiento con motivo de su trabajo, cuya divulgación causa perjuicio grave a la institución.
7. Por tener sin causa justificada o sin permiso mas de 3 faltas consecutivas de asistencia a su trabajo en un período de 30 (treinta) días ó 5 no consecutivas en un período similar.
8. Por desobedecer el trabajador reintegrada o injustificadamente las órdenes que recibe del representante de la Universidad, siempre que se trate del trabajo contratado.
9. Por incurrir el trabajador a sus labores en estado de ebriedad, si amonestado por primera vez reincide, o cuando provoque escándalos o cause daños graves, o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en el último caso, exista prescripción médica.
10. Por sentencia ejecutoria que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo, debiendo estarse para este efecto a lo que dispone el presente contrato.



Capítulo IV. Procedimiento en caso de conflicto

• Procedimientos en Primera Instancia

Cláusula 18. La U.A.N. tratará con los representantes debidamente acreditados del Sindicato Titular de este Contrato Colectivo de Trabajo, todos los conflictos que surjan entre la propia Institución y los trabajadores a su servicio.

Los representantes sindicales de cada dependencia tratarán en primera instancia los asuntos de su jurisdicción con los representantes de las mismas, formulando sus peticiones por escrito y aportando las pruebas y argumentos relativos. El representante de la U.A.N. deberá resolver en un término máximo de 2 (dos) días hábiles contados a partir de la fecha en que se reciba la solicitud sindical. La determinación deberá ser escrita y fundada expresando con claridad las argumentaciones en que se haya basado de no hacerse así, procede recurrir en inconformidad ante la comisión Mixta de Conciliación, la que deberá resolver en el perentorio término de 5 (cinco) días hábiles sobre la procedencia del planteamiento sindical.

Cuando a un trabajador se le impute la comisión de una supuesta falta, los titulares de la dependencia o sus representantes en los términos de la cláusula 7 numeral 9 inciso a), de este mismo Contrato deberán iniciar y concluir una investigación administrativa en un plazo de 10 (diez) días hábiles contados a partir de que cualquiera de ellos tenga conocimiento del hecho, vencido este plazo sin haberse concluido la investigación no podrá imponerse sanción alguna.

Para la investigación deberá dirigirse al trabajador afectado un citatorio, con copia para la representación sindical de su dependencia en la que se haga constar los hechos imputados al trabajador.



El citatorio deberá entregarse personalmente al trabajador afectado, preferentemente en el Centro de Trabajo y dentro de su jornada, o en su defecto en el domicilio que haya registrado en la Institución, y al representante sindical de la dependencia, por lo menos con 2 (dos) días de anticipación a la fecha fijada para la celebración de la propia investigación administrativa.

Del acta de la investigación en general de todas las actuaciones que se realicen, el titular deberá entregar copia al trabajador afectado y a su representante sindical, dentro del plazo establecido en esta cláusula y a partir de la notificación correrá el término para interpretar el recurso ante la Comisión Mixta de Conciliación.

• Recursos ante la Comisión Mixta de Conciliación.

Cláusula 19. De no estar conforme con la resolución que dicte el representante de la U.A.N. de acuerdo a la cláusula anterior, el trabajador, por medio de la representación sindical, en un plazo siguiente de 5 (cinco) días hábiles a partir de la notificación de la propia resolución escrita y personal, podrá recurrir ante la Comisión Mixta de Conciliación que estará integrada por igual número de representantes de la U.A.N. y el S.E.T.U.A.N. dicha comisión abrirá un expediente para cada caso y llevará a cabo todas las diligencias necesarias para emitir una decisión, que se dictará en un plazo máximo de 5 (cinco) días hábiles, contados a partir del inicio del procedimiento. Las resoluciones serán válidas para las partes por simple mayoría, y en caso de empate, se recurrirá al perito en derecho que por orden le corresponda conocer del asunto conforme a la lista que formularán de común acuerdo los representantes de la U.A.N. y el S.E.T.U.A.N. ante la Comisión Mixta de Conciliación. El perito en derecho será designado, previa presentación de una lista de 5 candidatos por cada parte, de la cual, por orden alfabético, conocerán los peritos sucesivamente los asuntos. El perito en derecho al que le corresponda fallar resolverá en un plazo de 2 (dos) días hábiles al de la notificación de su nombramiento. De no estar conforme el trabajador con la resolución, se entenderá que tiene reservados sus derechos para



recurrir ante la Junta Especial No. 3 de Conciliación y Arbitraje.

Una vez iniciado el procedimiento ante la Junta Especial No. 3 de Conciliación y Arbitraje, deberá concluirse de acuerdo con los plazos fijados, que tendrán carácter de fatales.

Los términos de prescripción señalados en la Ley Federal del Trabajo empezarán a contar a partir de que la Junta Especial No. 3 de Conciliación y Arbitraje o el perito en derecho respectivo, en su caso dicte resolución definitiva y notifique en forma personal y escrita, al trabajador.

Las disposiciones del reglamento de la Comisión Mixta de Conciliación son obligatorias para las partes, y los integrantes de la propia Comisión deberán adecuarlas conforme a este Contrato. Los acuerdos que se tomen al respecto por la misma, los reglamentos anteriores, usos y costumbres que sean más favorables a los trabajadores se respetarán.

• **Obligación de la Universidad de respetar 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 Colectivo de Trabajo.

• **Opciones en caso de rescisión injustificada**

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



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

1. 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.
2. Si elige la indemnización, de ser resuelto el caso a favor del trabajador, la Universidad le cubrirá el importe de 90 (noventa) días de salario, salarios caídos con sus accesorios legales y contractuales mas 20 (veinte) días de salario por cada año de servicios prestados, prima de antigüedad, además de las prestaciones adicionales correspondientes.



Título tercero

Condiciones de trabajo

Capítulo I. De la adscripción

• Derecho de Adscripción a Dependencia y de Unidad Escalonaria

Cláusula 22. Los trabajadores tienen derecho a su adscripción de dependencia y de unidad escalonaria. La U.A.N. se compromete a no cambiar a los trabajadores a dependencias diferentes de aquellas a las que fueron adscritos, ni a otras instalaciones si estas se encuentran en terreno distinto, aún 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, restructure o clausure una dependencia, lo comunicará con toda oportunidad al Sindicato con el fin de convenir con este, las nuevas condiciones de trabajo, o en su caso el reacomodo de los trabajadores de la dependencia.

Cuando por causas del servicio y de conformidad con el Sindicato se requiera cambiar en forma transitoria la residencia de un trabajador, fuera del área de Tepic, o en cualquier escuela foránea, deberá recabarse su consentimiento y la U.A.N. sufragará los gastos de viaje y estancia, de acuerdo con la tabla que fije al efecto entre 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 estos deban realizarse.



En caso de que la U.A.N. considere que existe exceso de personal en una o varias dependencias, se obliga a notificar al Sindicato esta consideración para su análisis conjunto y convenir a la reacomodación del propio personal.

• Cambio de Dependencia por razones domiciliarias

Cláusula 23. La U.A.N. 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 (treinta) 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.



Capítulo II. De la Jornada de Trabajo

• Jornada de Trabajo

Cláusula 24. La jornada de trabajo podrá considerarse como diurna, nocturna o mixta, pactándose para estos efectos lo siguiente:

- A. Será jornada diurna la que se desarrolle entre las 6:00 y las 20:00 horas.
- B. Será nocturna la que se desarrolle de las 20:00 a las 6:00 horas.
- C. Jornada mixta, es la que comprende parte de las anteriores.
1. La jornada para el personal administrativo en oficinas será de 6 (seis) horas continuas, para los empleados de intendencia y de campo, será de 8 (ocho) horas contando con un intermedio de una hora para alimentación; el personal que labore turno discontinuo deberá cubrir como jornada 8 (ocho) horas al día o 40 (cuarenta) horas acumuladas a la semana, y el personal de vigilancia sindicalizado en jornada nocturna deberá laborar 10 (diez) horas continuas en forma terciada.
2. Para el turno de sábados domingos y días festivos iniciarán sus labores, el sábado a las 6:00 a.m. para terminar a las 20:00 p.m. los días señalados; los domingos iniciará a las 6:00 a.m. y terminará a las 6:00 a.m. del lunes siguiente; los días festivos de 6:30 a.m. a 6:30 a.m. del siguiente día.
3. Las jornadas comprendidas en esta cláusula, solo podrán ampliarse previo acuerdo entre la U.A.N. y el S.E.T.U.A.N. las jornadas que se vienen observando actualmente que sean menores a las establecidas en el contrato colectivo de trabajo tanto en horas como en días laborales, serán respetadas por la U.A.N.
4. Los trabajadores que laboren plaza tipo b) ajustarán su jornada acorde a las necesidades del servicio de la dependencia donde laboren previo acuerdo entre la Universidad y el S.E.T.U.A.N. Para las particularidades de esta plaza nos remitiremos al reglamento interior de trabajo.



• Adecuación de Jornada por Estudios.

Cláusula 25. La U.A.N. se obliga a adecuar las jornadas de labor a los horarios de clase de los trabajadores que estudien en la Universidad o fuera de ella, en escuelas a nivel superior de la S.E.P. o incorporadas a esta, para que asista a sus clases en términos de equidad. Resolviendo los casos de conflicto la Comisión Mixta de Conciliación, (sin que esto implique liberación de su compromiso de cumplir su jornada de trabajo).

• Jornada Extraordinaria.

Cláusula 26. 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 U.A.N. solicitarán en todo momento salvo excepción justificada, el tiempo extraordinario al Sindicato, para que este proponga al personal idóneo, quienes desempeñarán los servicios requeridos.



Capítulo III. Descansos y Vacaciones

• Descanso Semanal.

Cláusula 27. 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 días sábados y domingos, para los trabajadores que laboren sábados, domingos y días festivos, será entre lunes y viernes el descanso respectivo.

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

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

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

• Días de Descanso.

Cláusula 28. Son días de descanso obligatorio con goce de sueldo:

13 de septiembre	5 de febrero
16 de septiembre	20 de febrero
12 de octubre	21 de marzo
2 de noviembre	1o. de mayo
20 de noviembre	10 de mayo
30 de noviembre	15 de mayo
12 de diciembre	23 de mayo
25 de diciembre	24 de mayo
1o. De enero	15 de agosto



• Días Económicos

Cláusula 29. Los trabajadores durante el año, tendrán derecho a faltar a sus labores con causa justificada percibiendo su salario íntegro hasta por 15 (quince) días laborales.

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

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

• Vacaciones

Cláusula 30. Los trabajadores disfrutarán de vacaciones en los siguientes términos:

Los trabajadores disfrutarán de 3 (tres) periodos anuales de vacaciones distribuidos de la siguiente manera:

1er. Periodo 8 días hábiles.

2do. Periodo 10 días hábiles.

3er. Periodo 18 días hábiles.

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

Cuando el trabajador no pueda hacer uso de sus vacaciones generales en los periodos señalados por habersele asignado alguna guardia, conforme a las disposiciones respectivas que se fijen en el reglamento interior de trabajo, disfrutará de dichas vacaciones en los 10 (diez) días siguientes a la fecha en que se concluyan los periodos citados. En todo caso, deberán observarse las excepciones respectivas de aquellas dependencias que requieren trabajo continuo en cuyos casos se convendrá con el Sindicato la forma y periodos de vacaciones, respetando los usos y costumbres establecidos y que sean más favorables a los propios trabajadores.



Los trabajadores siempre deberán disfrutar de sus vacaciones con pago de salario íntegro. En ningún caso los periodos 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, pero en este caso no se suplirá la plaza.



Capítulo IV. Licencias y Permisos

• Licencias y Permisos

Cláusula 31. 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. Sin afectar su antigüedad ni demás derechos.

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

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

• Licencia por Beca

Cláusula 32. El trabajador que concluya sus estudios profesionales en esta Universidad, podrá ser objeto de propuesta para realizar estudios de postgrado y para ello, la institución se compromete a incluirlo en los Programas de Formación y Superación Profesional, que tiene concertados en diversas instituciones.

En el caso de obtener la aceptación para realizar dichos estudios, la Universidad sostendrá a título de beca, el salario íntegro y prestaciones a que tenga derecho el trabajador, independientemente de los beneficios que le pudiera reportar la obtención de beca de cualquier Institución. El tiempo que el trabajador dure en sus estudios de postgrado será computable como tiempo efectivo de trabajo.



• **Becas para Estudios de Postgrado**

Cláusula 33. A los trabajadores que reciban de la U.A.N. una beca para realizar estudios de postgrado (maestría o doctorado), en el país o en el extranjero, la Universidad les concederá licencia con goce de salario, independientemente de los beneficios que le pudiera reportar la obtención de beca de cualquier Institución.

• **Servicio Social**

Cláusula 34. A solicitud del Sindicato la Universidad dará preferencia a los trabajadores para que presten su servicio social en programas internos, adecuándoles sus horarios de trabajo de tal manera que no interfieran con aquel. En el caso de que el servicio haya de prestarse en programas externos se le otorgará licencia sin goce de salario.

• **Licencia para Elaboración de Tesis y Examen Profesional**

Cláusula 35. A los trabajadores que en su calidad de estudiantes lo requieran para la elaboración de su tesis, se les concederán hasta 90 (noventa) días con goce de salario mediante el compromiso de solicitar su examen profesional en un plazo de 180 (ciento ochenta) días hábiles siguientes, si no cumple con el compromiso anterior deberá devolver a la Universidad las remuneraciones que recibió.

• **Licencias Especiales**

Cláusula 36. La Universidad se obliga a conceder licencias especiales con goce de salario por las siguientes causas:

- A. Por el fallecimiento, accidente o enfermedades graves del cónyuge, hijos, hermanos o ascendientes del trabajador.
- B. Por la realización de gestiones necesarias ante la privación de la libertad de los familiares antes mencionados, sea legal o ilegal.
- C. Por asistir el trabajador a diligencias judiciales o administrativas, previo citatorio recibido.



Este beneficio solamente podrá ser concedido si se tramita a través del S.E.T.U.A.N. a quien se aportarán los elementos de prueba para su justificación ante la Universidad.

La duración y modalidad de estas licencias será convenida por la Universidad y el Sindicato.

• **Licencia y Descanso por Gravidéz**

Cláusula 37. Las mujeres trabajadoras tendrán derecho a 90 (noventa) días de descanso con salario íntegro en caso de gravidéz, debiendo disfrutar de dicho período de descanso desde 45 (cuarenta y cinco) días antes de la fecha prevista para el parto, salvo convenio expreso.

Las mujeres trabajadoras que por cualquier razón tengan partos prematuros, igualmente tendrán derecho a 90 (noventa) días de descanso con salario íntegro, mediante la debida certificación del I.M.S.S.

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

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

Si por alguna causa, la madre trabajadora se hubiera visto impedida de disfrutar sus vacaciones durante el período de gravidéz, las disfrutara inmediatamente después de que concluya dicho período. El tiempo en que las trabajadoras estén incapacitadas no contará para vacaciones, en consecuencia las trabajadoras disfrutarán de ellas cuando termine la propia incapacidad, pero en este último período no



será obligatorio para la Universidad mantener la suplencia.

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

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

- **Licencias por Enfermedad**

Cláusula 38. Cuando los trabajadores se encuentren incapacitados para laborar, mediante certificación del I.M.S.S. tendrán derecho a percibir su salario íntegro, por parte de la Universidad.

Los suplentes del personal incapacitado serán propuestos por el S.E.T.U.A.N.



Capítulo V. Higiene y Seguridad en el Trabajo

- **Cumplimiento de leyes, reglamentos y normas e informes de subcomisiones por centro de trabajo.**

Cláusula 39. La U.A.N. se obliga a cumplir invariablemente y de inmediato con las medidas que exijan las leyes, reglamentos y normas de higiene y seguridad concernientes a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como las determinaciones que en lo particular emita la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad, para fijar las medidas adecuadas en el uso de maquinaria, instrumentos y material de trabajo en general.

- **Servicios Médicos de Urgencia.**

Cláusula 40. La U.A.N. se obliga a proporcionar todos los días de la semana y a la totalidad de los trabajadores, servicios de urgencia complementarios. Este servicio se proporcionará a través de la Dirección de Servicios Médicos, sin que esto substituya al Servicio Médico del I.M.S.S., 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 U.A.N., la cual será encargada de instalar y surtir en cada dependencia el número necesario de botiquines para impartir los primeros auxilios. Asimismo la propia dirección prestará la atención médica y quirúrgica de urgencia que establece el artículo 504 de la Ley Federal del Trabajo.

Para mejor cumplimiento de estas disposiciones, la U.A.N. y el S.E.T.U.A.N. 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 41. En caso de que un trabajador a causa de una enfermedad, resulte incapacitado para seguir desempeñando las labores correspondientes a su nombramiento la U.A.N. previo dictamen sobre el grado de incapacidad que al efecto expida el I.M.S.S. y sin perjuicio de lo dispuesto por los ordenamientos legales aplicables, le asignará funciones adecuadas a sus capacidades, conviniendo las partes la remuneración que le corresponda, en la inteligencia de que el cambio o disminución de funciones de un trabajador incapacitado, no podrá ser alegado por otros para pedir igualación de condiciones, dado que se trata de casos excepcionales.

- **Ropa, útiles, instrumentos y materiales de trabajo.**

Cláusula 42. La U.A.N. 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 la distribución de los uniformes de trabajo, nos remitimos al anexo #3.

- **Defensa en caso de accidentes automovilísticos.**

Cláusula 43. La Universidad defenderá sin costo alguno para el trabajador, mediante su representante o asesor jurídico, en caso de accidentes, a los trabajadores que manejen vehículos de la Universidad, siempre que al ocurrir el accidente se esté utilizando en el servicio contratado, y que los conductores no se encuentren en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante salvo el caso de medicamentos que se usen por prescripción médica, esta defensa comprende la obligación de dar la fianza y la de pagar los daños causados en el accidente, así como el pago normal de su salario, en caso de no culpabilidad.



Capítulo VI. Capacitación y adiestramiento.

- **Establecimiento de cursos de capacitación y adiestramiento en el puesto, su obligatoriedad.**

Cláusula 44. La Universidad con respecto a los trabajadores y sus hijos, se obliga a establecer cursos permanentes y periódicos de capacitación y adiestramiento para los siguientes efectos:

- A. A los integrantes de bolsa de trabajo que aspiren a ingresar y que no acrediten la evaluación correspondiente en base a los requisitos establecidos en el catálogo de puestos del personal administrativo de base, podrán asistir a cursos de capacitación y/o adiestramiento en la medida que se convoquen los cursos, en un número no mayor al 10% del cupo del grupo. En este caso, la aprobación del curso no implica necesariamente su contratación.
- B. A los trabajadores en su puesto que les permita el mejor desempeño del mismo.

Para cumplir dicha finalidad, la Universidad proporcionará los recursos necesarios para la realización y apoyo de los diferentes cursos de capacitación y adiestramiento, a través de la dirección de personal.

- **Lineamientos para cursos de capacitación y adiestramiento.**

Cláusula 45. Para un puesto determinado del catálogo de puestos administrativos y manuales de base, los cursos de capacitación y/o adiestramiento, estarán sustentados en los siguientes lineamientos:

1. Disposiciones normativas:
 - Lo dispuesto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, art. 123 apartado "a"
 - Ley Federal del Trabajo.
 - Disposiciones aplicables de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica y Reglamentos Universitarios aplicables.
 - El presente Contrato Colectivo de Trabajo celebrado por la U.A.N. y el S.E.T.U.A.N.



El reglamento de funcionamiento de la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento vigente.

Y las disposiciones que se establezcan en el futuro en materia de capacitación y adiestramiento, en el marco jurídico señalado en los incisos anteriores.

2. La capacitación o el adiestramiento deberán impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, la Universidad y el Sindicato convengan en que podrán impartirse de otra manera, así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la materia de la contratación colectiva, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.
3. Cumplir con lo previsto en los artículos 153-a, a 153-x, Ley Federal del Trabajo.
4. Partiendo de los perfiles ocupacionales, del catálogo de puestos administrativos y manuales de base y la detección de necesidades de capacitación y adiestramiento.
5. Modalidades de los cursos:
 - A. En cuanto a su periodicidad: permanentes, eventuales y especiales.
 - B. En cuanto a contenido: técnicos, conceptuales y de interrelación.
 - C. En cuanto a su necesidad: urgentes, necesarios y convenientes.
 - D. En cuanto a destinatarios: de capacitación, de adiestramiento, actualización y perfeccionamiento.
 - E. En cuanto a su amplitud: generales especializados y específicos.
6. Los propósitos de los cursos de capacitación y adiestramiento para los puestos administrativos y manuales de base, serán los siguientes:
 - A. Coadyuvar a la prevención de riesgos y accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales.
 - B. Mejorar el funcionamiento y servicios institucionales.
 - C. Mejorar la calidad y productividad del trabajo.



- D. Incrementar la preparación laboral y la formación profesional de los trabajadores.
- E. Alentar el esfuerzo, el sentido de la responsabilidad y la dedicación de los trabajadores, en el cumplimiento de sus labores.
- F. Elevar el nivel general de los trabajadores.

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



Capítulo VII. Obligaciones y prohibiciones a los trabajadores

• Obligaciones

Cláusula 46. Son obligaciones de los trabajadores:

1. Desempeñar el servicio bajo la dirección de los representantes de la Universidad, estando subordinados al Jefe de la Dependencia de adscripción en lo concerniente al trabajo contratado.
2. Ejecutar el trabajo con la intensidad cuidado y esmero apropiados en la forma, tiempo y lugar convenidos.
3. Observar buenas costumbres durante el servicio.
4. Cumplir con las obligaciones que le imponga el reglamento interior de trabajo que se convenga entre las partes.
5. Guardar reserva en los asuntos de que tengan conocimiento, con motivo del trabajo desempeñado, cuya divulgación cause perjuicio a la Universidad.
6. Comunicar al representante de la U.A.N., dentro de su dependencia las deficiencias que se adviertan, a fin de evitar daños y perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo, o de la Universidad.
7. Asistir puntualmente a sus labores exceptuando los casos justificados.
8. 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.
9. Prestar auxilio durante la jornada de trabajo, cuando por siniestro o riesgo peligran las personas o bienes de la Universidad, o de sus compañeros de trabajo, siempre y cuando no pongan en peligro su vida.



10. Restituir los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos que se les hayan proporcionado para el desempeño del trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origina el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor.
11. Proporcionar los datos relativos a la relación de trabajo que le sean requeridos por la Dirección General de Personal, para que esta integre el expediente respectivo.

• Prohibiciones.

Cláusula 47. Esta prohibido a los trabajadores:

1. Usar los útiles y herramientas suministrados por la U.A.N. 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.
2. Sustraer de la oficina taller o establecimiento de la U.A.N., útiles de trabajo, instrumentos o materiales sin el permiso correspondiente.
3. Laborar en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en este último caso medie prescripción expedida por un médico del I.M.S.S.
4. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de este lo exija y se convengan con el Sindicato.
5. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzocortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.
6. Faltar a su trabajo sin causa justificada o sin permiso del jefe inmediato.
7. Hacer rifas o ventas de objetos o mercancías, durante su jornada y en el centro de trabajo.



Capítulo VIII. Condiciones generales de trabajo

• Bases del Reglamento Interior de Trabajo

Cláusula 48. Las condiciones generales de trabajo obligatorias para la U.A.N. y sus trabajadores, se fijarán en el reglamento interior de trabajo que contendrán la Institución y el Sindicato de acuerdo con las siguientes bases:

1. La Universidad y el Sindicato formularán las reglas necesarias para la ejecución y el desarrollo del trabajo, sin afectar los derechos de los trabajadores.
2. 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.
3. Las categorías y salarios de los trabajadores de base, serán agrupadas por ramas y especialidades y se contendrán en el tabulador respectivo. No se podrán suprimir categorías o puestos y niveles, ni disminuir el número de plazas en general o el monto de los salarios que aparezcan en los tabuladores. Los casos que ameriten consideración especial serán discutidos y convenidos por las partes.
4. Fijará los requisitos para conceder permisos por motivos personales con goce total o parcial de salario, o sin este.
5. Fijará las normas para el otorgamiento de accesorios al salario.
6. Determinará la forma en que los trabajadores disfrutarán de las vacaciones convenidas.
7. Fijará las reglas para el pago de los salarios de los trabajadores.
8. Fijará las bases para cubrir a los trabajadores el aguinaldo anual a que tienen derecho, así como los trámites para hacer efectivos los beneficios otorgados a los deudos del trabajador fallecido.
9. Fijará dentro de la jornada de trabajo, los horarios a que se sujetarán los trabajadores, observando su derecho a los períodos para descansar y/o tomar alimentos.



10. Fijará las normas de control de asistencia.
11. Fijará las bases necesarias para que las labores se realicen con la eficiencia debida.
12. Fijará las normas para la realización de exámenes médicos a los trabajadores, los que se practicarán una vez al año cuando menos, informándose a los mismos el resultado de tales exámenes.
13. Fijará las bases para el funcionamiento de la Comisión Mixta Permanente de Higiene y Seguridad, que funcionará de acuerdo con el reglamento de medidas preventivas de accidentes de trabajo, independientemente de su propio reglamento.
14. Fijará las bases para el cumplimiento del Reglamento de Higiene y Seguridad.
15. Establecerá las sanciones o medidas disciplinarias que se puedan imponer a los trabajadores y fijará las causas que sean motivo de aplicación de dichas sanciones así como el procedimiento para aplicarlas.
16. Fijará los trámites y requisitos que deban llenarse para que los trabajadores perciban las prestaciones a que tienen derecho, en los casos de incapacidad por enfermedad profesional o no profesional, observando en lo aplicable la ley del I.M.S.S. así como los relativos al Reglamento de Pensiones y Jubilaciones que formularán las partes.
17. Establecerá los casos en que los trabajadores se hagan acreedores a recompensas y estímulos por méritos en el servicio.
18. 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.
19. En los términos del artículo 132 fracción VI de la Ley Federal del Trabajo, la U.A.N. se obliga a tratar respetuosamente a los trabajadores guardándoles la debida consideración y absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.



- **Reubicación por carrera técnica o profesional**

Cláusula 49. Con el objeto de reconocer y aprovechar los conocimientos y habilidades de sus trabajadores administrativos y manuales, la U.A.N. reubicará a aquel personal que haya concluido alguna carrera a nivel universitario o técnico, de conformidad con los requisitos y funciones establecidas en el catálogo de puestos del personal administrativo de base y a la aprobación de la evaluación correspondiente.

Lo anterior de acuerdo a las vacantes que se hayan generado y a las necesidades de servicio de la Institución.

Para la ocupación de dichas vacantes se dará prioridad al listado presentado por el Sindicato.



Título Cuarto

Del salario y prestaciones

Capítulo I. Del salario

- **Igualdad de Labores y Forma de Pago**

Cláusula 50. En virtud de que los salarios se establecen en el tabulador respectivo para los puestos o categorías y no para las personas, se observará el principio de que a todo trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, corresponderá un salario igual que no podrá ser reducido ni modificado por razones de edad o sexo.

La Comisión Mixta de tabuladores será la encargada de resolver los problemas que se presenten respecto a la igualdad de labores. Los salarios de todos los trabajadores serán uniformes para cada nivel o categoría, y están establecidos en los tabuladores respectivo. Los pagos de salarios se harán precisamente en cheques o en moneda nacional de curso legal, por quincena, los días quince y último de cada mes. El pago se hará oportunamente de manera que los trabajadores estén en condiciones de recibir su salario el mismo día de pago en sus propios centros de trabajo. Cuando los días de pago correspondan a un día inhábil, se pagará el día hábil anterior.

- **Irrenunciabilidad del Salario**

Cláusula 51. En ningún caso y por ningún concepto podrá disminuirse el salario o las prestaciones y accesorios, en perjuicio del trabajador.

- **Retenciones, Descuentos, o Deducciones al Salario**

Cláusula 52. Solo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores, en los siguientes casos:



1. Cuando el trabajador contraiga deudas con la Universidad por concepto de anticipo de sueldo o préstamos.
2. Por concepto de cuotas sindicales ordinarias, desde la fecha de ingreso al Sindicato y extraordinarias cuando lo decreta el propio Sindicato.
3. Por aportaciones a cooperativas, cuando así lo convenga el Sindicato.
4. Para fondo de ahorro.
5. Cuando se trate de descuentos ordenados por la autoridad judicial competente, para cubrir alimentos que fueran exigidos al trabajador.
6. Para cubrir las cantidades que por error hayan sido pagadas en exceso.
7. Retención del impuesto sobre productos del trabajo.
8. Por descuentos de créditos al INFONAVIT.
9. Con excepción de los señalados en la fracción 5 y 8 los descuentos no podrán ser mayores del 30% del salario.
10. Descuentos de FONACOT.
11. Para Fondo de Retiro.

La U.A.N. se obliga a asentar en el talón de cheque de cada trabajador sindicalizado, el concepto o conceptos por los cuales se les practican descuentos.

• **Inafectabilidad y Pago de Salarios por Ascenso Escalonario**

Cláusula 53. El trabajador percibirá su salario, a partir de la fecha en que, de acuerdo con el dictamen de la Comisión Mixta de Escalafón, deba tomar posesión del puesto; si por causas no imputables al trabajador, no tomara posesión, igualmente sus salarios le serán cubiertos a partir de la fecha en que se debió tomar posesión.

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



• **Pago de Ajuste Salarial**

Cláusula 54. La U.A.N. conviene en efectuar un ajuste a favor de los trabajadores en su salario, en lo que va al importe de 5 (cinco) días que resultan en el año, y 6 (seis) días en los casos de años bisiestos, de la acumulación por diferencias del número de días de calendario, tomando en consideración que se les paga en forma mensual, el pago de estos días se hará anualmente, a los trabajadores junto con el pago de la quincena con que se cubra el primer período de vacaciones.

• **Incremento Salarial y Tabulador de Salarios**

Cláusula 55. La Universidad incrementará los salarios por cuota diaria a partir del primero de enero del presente año, a cada una de las ramas salariales consignadas en el tabulador vigente (anexo 2) y en los tabuladores de convenios complementarios y por acción de la Comisión Mixta de Evaluación y Estimulo.

• **Apoyo a la Calidad y Eficiencia en el Trabajo**

Cláusula 56. Con el objeto de poder cumplir con el programa de reordenamiento a los tabuladores, la Universidad otorgará el aumento a un 2% (dos por ciento) del monto total del salario del personal administrativo y manual de base, por el concepto de calidad y eficiencia en el trabajo, aplicándolo a partir del día 1o. De enero de 1994, de manera general y como un incremento en las percepciones de todos los trabajadores administrativos y manuales de base. Este incremento tendrá efecto para todos los trabajadores incluyendo para los que tengan incrementos otorgados por la Comisión Mixta de Evaluación y Estimulo.

• **Plazas Tipo "B"**

Cláusula 57. La Universidad y el SETUAN convienen en crear plazas tipo "B" para el personal administrativo y manual que labora en la Institución.



Los trabajadores que presten este servicio se harán acreedores al equivalente de dos sueldos del puesto de que se trate y todos los alcances. Las condiciones en que se prestara este servicio serán convenidas entre la Universidad y el Sindicato.

La asignación de estas plazas serán a solicitud de la institución y se remitirán al reglamento interior de trabajo.

• **Revisión y Actualización permanente del Catálogo de Puestos.**

Cláusula 58. Como parte del proceso de actualización permanente del catálogo de puestos del personal administrativo de base; la Comisión Mixta de Tabuladores analizará y discutirá de inmediato la necesidad de diversificar los puestos pactados que requieran de alguna adecuación, la creación de nuevos puestos, en atención a las necesidades de servicio y a la disponibilidad presupuestaria de la Universidad.

La U.A.N. y el S.E.T.U.A.N. convienen en ubicar en su caso, a los trabajadores que proceda, dando prioridad a la lista presentada por el S.E.T.U.A.N. para la integración de la agenda de trabajo respectiva.

• **Pago por Jornada Extraordinaria**

Cláusula 59. El trabajo extraordinario del personal administrativo, se pagará a razón de salario doble; pero cuando dicho trabajo exceda de 3 (tres) horas diarias o de 9 (nueve) a la semana, tal excedente se pagará a razón de salario triple.

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

Estos pagos se harán a mas tardar en un plazo que no exceda de las tres quincenas siguientes a aquellas en que se hayan devengado, cuando el pago no se haga en este plazo se le entregará al trabajador de inmediato un contra recibo por la Dirección de Personal en el que consten los datos pertinentes para que le pague invariablemente dentro de los 30 (treinta) días siguientes a su emisión.



• **Prima Dominical**

Cláusula 60. El trabajo en día domingo será compensado con una prima adicional del 75% del salario de cada día, para los casos especiales se remitirá al reglamento respectivo.

• **Pago por Trabajo de días de descanso.**

Cláusula 61. Cuando a solicitud de la U.A.N., un trabajador preste sus servicios en días de descanso semanal o en días festivos de descanso obligatorio, el trabajador independientemente del salario que le corresponda por el descanso percibirá un salario doble por el servicio prestado. Estos servicios le serán pagados al trabajador y no serán compensados con tiempo. El pago se hará a más tardar dentro de la tercer quincena siguiente. Cuando el pago no se haga en el plazo previsto le entregará al trabajador de inmediato un contra recibo en el que consten los datos pertinentes para que le pague invariablemente dentro de los 30 (treinta) días siguientes a su emisión.

Pago de Viáticos

Cláusula 62. Cuando el trabajador tenga necesidad de trasladarse fuera de la población en donde esta ubicado su centro de trabajo para cumplir órdenes giradas por escrito de su jefe inmediato, la Universidad otorgará viáticos equivalentes a un día de salario diario cuando sea dentro de los límites del Estado, y tres días de salario diario si es fuera de la entidad; independientemente de los acuerdos que pacten la Universidad y el Sindicato con relación a una tabla por zona económica que acuerden las partes.



- **Pago por Zona Insalubre, apoyo para transporte y zona de vida cara.**

Cláusula 63. Para efectos de definición de tres aspectos que abarca esta cláusula se ha convenido que la Comisión de Evaluación y Estímulos se remita al reglamento interno de trabajo en cuanto a normar en que conceptos queda cada una de las escuelas que a continuación se menciona.

En tanto esto se define esta cláusula considera a) zona insalubre, b) apoyo para transporte y c) zona de vida cara.

Para esta ocasión se conviene aportar un apoyo mensual a las siguientes escuelas: Ingeniería Pesquera \$175.00 (ciento setenta y cinco pesos), Valle de Banderas \$175.00 (ciento setenta y cinco pesos), Facultad de Agricultura \$150.00 (ciento cincuenta pesos), Escuela Preparatoria de San Blas \$125.00 (ciento veinticinco pesos) Escuela Preparatoria de Ruiz \$60.00 (sesenta nuevos pesos), Escuela Preparatoria de Compostela \$40.00 (cuarenta pesos) y Escuela de Medicina Veterinaria y Zootecnia \$40.00 (cuarenta pesos).

Esta cláusula será revisable cada año.

- **Prima Vacacional**

Cláusula 64. Los trabajadores tendrán derecho a una prima vacacional del importe del 50% de los salarios, correspondientes a las vacaciones respectivas que les será cubierta junto con estas.

- **Apoyo para Juguetes.**

Cláusula 65. En el animo de apoyar a los trabajadores administrativos y manuales la Universidad se compromete a entregar en el mes de diciembre una aportación para la compra de juguetes de acuerdo con la siguiente tabla:



De 12 meses un día hasta 5 años \$75.00 (setenta y cinco pesos).
De 5 años un día a 15 años \$100.00 (cien pesos) y,
De 15 años un día en adelante \$150.00 (ciento cincuenta pesos).

- **Apoyo para Servicios Municipales.**

Cláusula 66. Con el objeto de poder recuperar el poder adquisitivo del salario, la Universidad aportará para cada trabajador a su servicio la cantidad de \$60.00 (sesenta pesos) mensuales en dos exhibiciones quincenales con el fin de apoyar el pago de los servicios municipales. Esta cláusula será revisable cada año.

- **Apoyo para Útiles Escolares.**

Cláusula 67. Con el objeto de apoyar la recuperación del poder adquisitivo de los trabajadores a su servicio, la Universidad otorgará un apoyo para la compra de útiles escolares, para los hijos de quienes prestan sus servicios a la Institución de acuerdo con el siguiente tabulador (anexo 1).

- **Estímulo por Cumpleaños.**

Cláusula 68. La Universidad se obliga a pagar a cada trabajador administrativo y manual un día más de salario íntegro con motivo de su cumpleaños, esta prestación será cubierta en una sola exhibición para todo el personal junto con el pago del aguinaldo, por lo cual el día de cumpleaños de cada trabajador se establece como descanso obligatorio previa acreditación ante su jefe inmediato.

- **Compensación por Antigüedad**

Cláusula 69. El salario tabular de los miembros del personal administrativo se incrementará en una compensación por antigüedad por cada año de servicio cumplido, de la siguiente manera:

- Entre el quinto y el vigésimo año el 2% cada año.
- A partir del vigésimo primero el 2.5% cada año.



El pago de esta prestación será automático y se incluirá en el cheque correspondiente al salario en la primer quincena de cada año.

• **Estímulos.**

Cláusula 70. La Universidad cada año premiará a los trabajadores que cumplan 10 (diez), 15 (quince) y 20 (veinte) años de antigüedad al servicio de la Institución.

Dichos estímulos se darán independientemente de los establecidos en los contratos y reglamentos; y serán conforme a la siguiente tabla:

1. A quienes cumplan 10 (diez) años se les otorgarán 10 días de salario.
2. A quienes cumplan 15 (quince) años se les otorgarán 15 días de salario.
3. A quienes cumplan 20 (veinte) años se les otorgarán 30 días de salario y un anillo de reconocimiento a sus servicios.

• **Gratificación de el Día del Empleado**

Cláusula 71. La Universidad otorgará a todos los empleados sindicalizados lo correspondiente a 30 (treinta) días de salario, por concepto de gratificación del día del Empleado Universitario, mismos que se entregarán en la segunda quincena del mes de noviembre.

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

• **Aguinaldo.**

Cláusula 72. La Institución se obliga a pagar a sus trabajadores un aguinaldo anual en las siguientes condiciones:

1. La Universidad proporcionará 60 (sesenta) días de salario, por concepto de aguinaldo.
2. Para el derecho de esta prestación, el trabajador deberá contar con una antigüedad mínima de un año. Pues en caso contrario se le pagará la parte proporcional al tiempo laborado.
3. La Universidad se compromete a otorgar anticipos de aguinaldo



para los casos de excepción en que a juicio del Sindicato y la Institución se hagan necesarios.

• **Pago de Licencia y Seguro para Conductores**

Cláusula 73. La Universidad cubrirá los pagos correspondientes por concepto de expedición de Licencia y Seguros para conductores, choferes o tractoristas.



Capítulo II. Prestaciones Sociales

• Aportaciones al I.M.S.S. e información correspondiente.

Cláusula 74. La U.A.N. se obliga a cubrir al I.M.S.S. el 100% de las aportaciones correspondientes al servicio médico, debiendo inscribir a todos los trabajadores manuales y administrativos a este servicio. Las incapacidades que presenten los trabajadores, deberán ser expedidas por el I.M.S.S. 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.

• Guardería

Cláusula 75. La Universidad se obliga a proporcionar el servicio de guardería a los hijos mayores de 45 días y hasta seis años de edad de las madres trabajadoras. Para cumplir con este compromiso la Institución hará los arreglos necesarios a efecto de que las citadas madres trabajadoras cuenten con este servicio a través del CEN.D.I. construido por compromiso contractual con nuestra organización. Esta prestación se hará extensiva a los trabajadores viudos, los divorciados que tengan la custodia de sus hijos, y en general a los trabajadores que por resolución judicial tengan la responsabilidad de la custodia de sus hijos. Para las madres trabajadoras que laboran en la Universidad que no puedan hacer uso de esta prestación y que tengan hijos en edad de ejercerla, la Universidad otorgará \$75.00 (setenta y cinco pesos) mensuales por cada hijo que cumpla los requisitos establecidos.

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



• Gratificación por Jubilación, Pensión o Renuncia.

Cláusula 76. 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 recibirá una gratificación conforme a la siguiente tabla:

1. De 10 a 15 años de servicios el monto de 12 (doce) días de salario por cada año de servicios prestados, excepto en el caso de que la pensión sea por vejez o cesantía.
2. De 15 años de servicio en adelante el monto de 20 (veinte) días de salario por cada año de servicios prestados.
3. En tratándose de las mujeres las prestaciones anteriores serán incrementadas en 2 (dos) días de salario por cada año de servicios prestados.

• Pago de Marcha

Cláusula 77. La Universidad se obliga a cubrir los gastos de funeral de los trabajadores fallecidos. Una Comisión Mixta contratará los servicios funerales supervisando que estos sean de una calidad aceptable, en acuerdo con los deudos del trabajador fallecido.

En los casos de muerte del cónyuge, padres e hijos del trabajador la Universidad proporcionará prestamos a los trabajadores por la cantidad necesaria para cubrir los gastos de los servicios funerales. Independientemente de lo anterior la Universidad cubrirá a los beneficiarios del trabajador que haya logrado una antigüedad:

- A. De 1 a 10 años, el monto de tres meses de salario íntegro.
- B. De 10 años un día a 15 años, cinco meses de salario íntegro.
- C. De 15 años un día a 20 años, ocho meses de salario íntegro y,
- D. 20 años en adelante, doce meses de salario íntegro.

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



• **Seguro de Vida**

Cláusula 78. Una vez terminada la vigencia del actual Seguro de Vida Colectivo, la Universidad contratará para todos los trabajadores sindicalizados a su servicio, un nuevo Seguro de Vida que comprenderá como suma asegurada las siguientes:

Por Muerte Natural.....\$45,000.00 (cuarenta y cinco mil pesos).
 Por Muerte Accidental \$90,000.00 (noventa mil pesos).
 Por Muerte Colectiva.... \$135,000.00 (ciento treinta y cinco mil pesos).

Como el seguro vigente vence el 31 de agosto, la vigencia del nuevo seguro y las cantidades mencionadas iniciarán a partir del 1o. De septiembre del presente año, y por tanto las partes aceptan que las defunciones que ocurrieran desde la fecha de este contrato hasta el 31 de agosto, se pagarán exactamente bajo las condiciones de la póliza del seguro que se encuentra en vigor.

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

Cláusula 79. En todos los casos en que los médicos del I.M.S.S. prescriban anteojos, aparatos ortopédicos, auditivos y sillas de ruedas, la U.A.N. se obliga a proporcionarlos gratuitamente y de buena calidad, y los servicios dentales serán proporcionados por el consultorio médico que mediante convenio está instalado para servicio exclusivo de los trabajadores.

En los casos en que los médicos del I.M.S.S. prescriban como indispensable el uso de lentes de contacto, previa ratificación de la prescripción de los servicios médicos de la U.A.N., esta pagará el 100% (cien por ciento) del importe de dichos lentes.

Estas prestaciones las hará extensivas la Institución al cónyuge, a los hijos de los trabajadores, siempre que acrediten su dependencia económica con la tarjeta de filiación del I.M.S.S.



• **Ayuda para Despensa**

Cláusula 80. Con el objeto de proporcionar al trabajador auxilio en la compra de artículos básicos para su despensa, la Universidad aportará el 8.9% del salario mensual, mismo que entregará en dos exhibiciones quincenales junto con el cheque de su salario.

• **Fondo de Retiro**

Cláusula 81. Con el fin de incrementar el fondo de retiro la Universidad aportará para cada uno de los trabajadores integrantes del fondo de retiro, la cantidad de: \$120.00 (ciento veinte pesos) anuales, mismos que se entregarán en 24 (veinticuatro) exhibiciones quincenales.

Los trabajadores miembros del fondo aportarán la cantidad equivalente a la aportación de Rectoría y será deducida de su salario de manera quincenal.

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

• **Fondo de Ahorro**

Cláusula 82. La Universidad aportará con efectos a partir del 1o. de enero de 1992 la cantidad de: \$20.00 (veinte pesos) mensuales, por cada trabajador, para destinarlos al fondo de ahorro.

Por su parte cada trabajador aportará una cantidad igual de \$20.00 (veinte pesos) mensuales, que les serán descontados de su salario para integrarlos al fondo de ahorro mencionado. Esta cláusula será revisable anualmente.

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



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

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

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

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

En el ánimo de fomentar el ahorro la Universidad obsequiará \$50.00 (cincuenta pesos) para cada uno de los trabajadores a su servicio. Cantidad que será entregada a la Comisión Mixta del Fondo de Ahorro en el mes de diciembre.



Capítulo III. Prestaciones Culturales

• Ingreso a Actividades Culturales Deportivas y Recreativas.

Cláusula 83. Para el ingreso de los trabajadores administrativos y manuales a las distintas actividades culturales, deportivas y recreativas, que la U.A.N. organice por sí misma, esta dará las facilidades necesarias para el acceso gratuito a todas las actividades realizadas por el Departamento de Difusión Cultural y a todas las instalaciones deportivas.

• Promoción Turística y Cultural.

Cláusula 84. La U.A.N. gestionará conjuntamente con el S.E.T.U.A.N. ante el CREA, la escuela de turismo o la delegación 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 U.A.N.

Cláusula 85. La Universidad otorgará a todos los trabajadores que ingresen a la U.A.N. como alumnos, becas equivalentes al importe de su inscripción, colegiatura, pago de laboratorio, examen profesional y cualquier otra cuota que origine su condición de alumno en la U.A.N. esta prestación será extensiva al cónyuge, hijos o hermanos del trabajador, que estén estudiando o ingresen a la U.A.N., pero únicamente en los casos en que la U.A.N. organice congresos, conferencias, simposiums, cursos de 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 U.A.N. por conducto del Departamento de Becas, otorgará a los trabajadores, cónyuges e hijos de trabajadores, becas hasta por el 15% del total que se manejen en ese Departamento, siempre que cumplan con los requisitos que marca el reglamento.



El parentesco se acreditará a través del Sindicato.

• **Becas para hijos de trabajadores fallecidos.**

Cláusula 86. La U.A.N. se obliga a otorgar becas para los hijos de los trabajadores administrativos o manuales que hayan fallecido.

Al ingresar a la Universidad gozarán de becas especiales consistentes en el pago de la cantidad de \$100.00 (cien pesos) mensuales, la exención de todo tipo de pago por inscripción, colegiaturas y por derechos de revalidación de estudios o expedición de documentos, esto incluye el examen profesional. Para su procedencia bastará que el S.E.T.U.A.N. lo solicite a la Dirección de Becas acompañando el acta de defunción del trabajador fallecido y la del nacimiento del o los hijos estudiantes, para que de manera automática se conceda la prestación. El importe de esta beca se incrementará en función de las políticas presupuestales de la U.A.N.

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

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

• **Becas para Estudios en la Normal Superior.**

Cláusula 87. La Universidad absorberá los gastos de inscripción para los trabajadores que ingresen a la Normal Superior. Asimismo otorgará licencia con goce de sueldo a quienes lo hagan en los cursos de verano. Esto incluye período vacacional y deja a salvo a la Universidad de la responsabilidad de poner suplente.



• **Beca para Estudios de Idiomas**

Cláusula 88. La Universidad dictará las medidas pertinentes, para que los trabajadores, sus cónyuges e hijos que deseen cursar los idiomas que se imparten en el Centro de Enseñanza de Lenguas Extranjeras 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 89. A petición del Sindicato la U.A.N. hará las gestiones necesarias ante las instituciones que correspondan para la obtención de becas para los niños con problemas de lento aprendizaje, hijos de los trabajadores.

De no acordar favorablemente la Secretaría de Educación Pública las gestiones a que se refiere la cláusula, la U.A.N. y el Sindicato, convendrán las medidas que permitan que los hijos de los trabajadores que se encuentren en ese supuesto, puedan obtener el beneficio que aquí se conviene.

• **Preferencia en Inscripciones y Trámites Escolares.**

Cláusula 90. La Universidad, en igualdad de merecimientos académicos y en los términos de la legislación universitaria, dará preferencia al trabajador, cónyuge, hermanos e hijos de los miembros del personal administrativo y manual para la inscripción, cambio de carrera o de horario, sistema o asignación en las escuelas de la Universidad, llevándose el procedimiento ante quien corresponda.



Título quinto

Comisiones Mixtas

Capítulo I. De su Funcionamiento

• **Integración de las Comisiones Mixtas.**

Cláusula 91. Se integrarán las siguientes Comisiones Mixtas:

- A. Comisión Mixta de Conciliación.
- B. Comisión Mixta de Admisión y Escalafón.
- C. Comisión Mixta de Tabuladores.
- D. Comisión Mixta de Higiene y Seguridad.
- E. Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.
- F. Comisión Mixta de Evaluación y Estímulos

Las demás que de común acuerdo fijen la Universidad y el Sindicato.

• **Recursos Materiales para el Funcionamiento de las Comisiones Mixtas.**

Cláusula 92. La Universidad se obliga a proporcionar el personal, local, mobiliario y enseres necesarios para el funcionamiento de las Comisiones Mixtas que tengan el carácter de permanentes.

• **Representantes ante las Comisiones Mixtas**

Cláusula 93. Los representantes de la Universidad y el Sindicato tienen la más amplia libertad para hacer la designación de sus representantes respectivos para integrar las Comisiones Mixtas, así como para substituirlos en cualquier momento. La substitución deberá notificarse con 8 (ocho) días de anticipación a la fecha en que empieza a fungir el nuevo representante.



Capítulo II. Comisión Mixta de Admisión y Escalafón

• **Bases del Reglamento de admisión y escalafón**

Cláusula 94. La Universidad y el S.E.T.U.A.N., convienen en que en una plazo no mayor de 180 (ciento ochenta) días formularán y aprobarán en definitiva el reglamento de admisión y escalafón correspondiente. Para la elaboración del mencionado reglamento las partes se sujetarán a las siguientes bases:

1. El sistema de escalafón de la U.A.N. 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.
2. Las plazas de nueva creación que sean definitivas o por obra determinada que se conviertan en definitivas en los términos de este Contrato, se incorporarán de inmediato al escalafón contemplando lo estipulado en el catálogo de puestos administrativos y manuales de base vigente.
3. Ascenso de un puesto a otro. Los trabajadores de la misma dependencia tendrán preferencia para ocupar una vacante superior de otro puesto, en la misma o diferente rama, siempre y cuando cumpla con los requisitos estipulados en el catálogo de puestos administrativos y manuales de base vigente y se sujeten a las evaluaciones del concurso correspondiente.
4. 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.
5. De entre quienes resulten aptos del concurso mencionado cubrirá la vacante el trabajador con mayor antigüedad. En caso de empate en la antigüedad, la vacante se otorgará al trabajador que haya obtenido mayor puntuación o mejor evaluación aprobatoria de los empatados, respetando los criterios de la ley.



6. De no haberse inscrito ningún trabajador en el concurso, o en caso de no haber resultado ninguno de los inscritos, la Comisión Mixta de Admisión y Escalafón convocará a todo el personal administrativo y manual de base de la Universidad, a participar en el concurso de la plaza correspondiente.
7. 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 Personal, para que esta a su vez solicite el candidato a S.E.T.U.A.N. conforme a lo establecido en la cláusula 13 del Contrato Colectivo de Trabajo.
8. Las plazas vacantes en los puestos más bajos del tabulador, se solicitará de inmediato su cobertura al S.E.T.U.A.N.
9. Las vacantes por hora o tiempo determinado, se cubrirán directamente por el Sindicato, y cuando por los mecanismos previstos en el Contrato Colectivo de Trabajo, cualesquiera 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 95. 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 (diez) 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 supervivientes.

De no haber inconformidad entre los miembros de la Comisión Mixta de escalafón, ambas partes nombrarán un perito de la lista que al respecto formulan la U.A.N. y el Sindicato, el que resolverá en definitiva, observándose el reglamento respectivo.



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

• **Difusión Relativa al Escalafón.**

Cláusula 96. Los escalafones formulados, el reglamento general de escalafón y las resoluciones que dicte la Comisión se harán públicos por los medios de información posibles.



Capítulo III. Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento

Integración y Funcionamiento.

Cláusula 97. La Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento estará integrada por un número no menor de 3 ni mayor de 10 representantes, por cada una de las partes, paritariamente.

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



Capítulo IV. Comisión Mixta de Higiene y Seguridad

- **Sistema de Prevención de Riesgos.**

Cláusula 98. La U.A.N. y el S.E.T.U.A.N. convienen en iniciar de inmediato, con la asesoría de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, la creación del sistema de prevención integral de riesgos laborales y la promoción de la salud ocupacional.

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

- **Asesores Técnicos de las Comisiones Mixtas.**

Cláusula 99. 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 U.A.N. en caso de no contar con los asesores requeridos, se designarán personas ajenas a la Institución, cubriendo esta los honorarios que devenguen.

- **Obligatoriedad de los acuerdos de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad.**

Cláusula 100. Los acuerdos y resoluciones de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad serán obligatorios para ambas partes y de inmediata aplicación para la Universidad.



Capítulo V. Comisión Mixta de Evaluación y Estímulos

- **Función de la Comisión Mixta de Evaluación y Estímulos.**

Cláusula 101. Es de carácter permanente la Comisión Mixta de Evaluación y Estímulos y estará integrada por dos elementos de la Universidad y dos elementos del S.E.T.U.A.N.

Es función de esta Comisión evaluar, estimular y regular todo lo que se derive del Contrato Colectivo de Trabajo y las leyes laborales. Para las funciones en particular de esta Comisión nos remitimos al acuerdo que las partes convengan.



Título Sexto

Capítulo Unico. Derecho a la Información Contractual

- **Información Contractual.**

Cláusula 102. La U.A.N. reconoce el derecho de los representantes de los trabajadores afiliados al S.E.T.U.A.N. al acceso a la información pertinente de los asuntos derivados del Contrato Colectivo de Trabajo y de los que deriven directamente de las relaciones individuales de trabajo. La Universidad proporcionará la información a los representantes sindicales 5 (cinco) días después de presentada la solicitud.

- **Información sobre Presupuesto de Recursos Humanos.**

Cláusula 103. La U.A.N. se obliga a enviar a la representación sindical dentro de los 15 (quince) 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 De las Partes Contratantes

Capítulo I. Apoyo a la Actividad y Administración Sindicales

- **Descuentos de Cuotas Sindicales.**

Cláusula 104. La institución está obligada a practicar descuentos por concepto de cuotas sindicales. Exclusivamente a los trabajadores miembros del S.E.T.U.A.N., cubriéndose de inmediato el importe del descuento, al Sindicato. La U.A.N. 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 el transcurso de 3 quincenas.

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

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

La U.A.N. se obliga a no suspender los descuentos por concepto de cuotas sindicales sin la petición escrita del propio Sindicato. Si no media petición escrita del Comité Ejecutivo del S.E.T.U.A.N. y la Institución suspende el descuento, a solicitud del Sindicato procederá de inmediato a efectuar el pago de las cantidades no descontadas al Sindicato, dentro de la siguiente quincena.



- **Tableros de Difusión Sindical**

Cláusula 105. La U.A.N. se obliga a instalar en cada Centro de Trabajo, en los lugares de mayor afluencia de trabajadores, tableros para la difusión de la información sindical, logrando con ello mantener en mejores condiciones los Centros de Trabajo.

- **Licencias Sindicales**

Cláusula 106. La Universidad concederá permiso con goce de salario a 20 trabajadores que el Comité Ejecutivo relacione y envíe ante la Dirección de Personal, miembros del mismo y de las Comisiones Estatutarias.

- **Licencias y Permisos para asistir a Asambleas Generales y Sesiones del Consejo General de Representantes.**

Cláusula 107. La Institución con respecto al Sindicato se obliga a:

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



- **Asistencia a Cursos de Capacitación Sindical.**

Cláusula 108. 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 S.E.T.U.A.N.

- **Ayuda para Gastos de Administración.**

Cláusula 109. 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. Subsidio y Apoyo para Actividades Sociales, Culturales, Deportivas y Recreativas

- **Ayuda para actividades sociales, culturales y deportivas del Sindicato.**

Cláusula 110. Para el Fomento de las Actividades Sociales, Culturales y Deportivas, la Universidad entregará al Sindicato la cantidad de:----- \$12,000.00 (doce mil pesos) esta cantidad será cubierta en tres exhibiciones de acuerdo al siguiente calendario:

Primer pago. En la fecha en que se firme este Contrato, **segundo pago** en el transcurso del mes de julio, **tercer pago** en la primera quincena de noviembre. Además la aportación para uniformes y material deportivo para los equipos que en las diferentes disciplinas deportivas que participen en los torneos inter y extra muros de la Universidad.

Proporcionando además el auxilio necesario para la realización de los torneos, festivales o giras de carácter deportivo, autorizando el uso de las instalaciones universitarias bajo la Coordinación de la Oficialía Mayor o el Departamento a quien se delegue por esta. Esta cláusula será revisable cada año.

- **Apoyo para Festejos del Día del Empleado**

Cláusula 111. La Universidad otorgará al Sindicato la cantidad de: \$13,000.00 (trece mil pesos), como ayuda anual para eventos del día del Empleado Universitario esta cláusula será revisable cada año.

- **Compromiso para la Construcción de las Oficinas Sindicales.**

Cláusula 112. Contando el Sindicato con la propiedad de un predio urbano ubicado cerca de las instalaciones Universitarias, la Universidad se compromete en un plazo no mayor de 6 (seis) meses a la construcción de las oficinas sindicales así como el albergue anexo para hijos de trabajadores foráneos que estudien en la Universidad.



- **Apoyo para Gastos de Representación.**

Cláusula 113. La Universidad proporcionará mensualmente la cantidad de: \$6,000.00 (seis mil pesos) 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 114. La Universidad se obliga a aportar la cantidad de \$8,500.00 (ocho mil quinientos pesos) para los festejos del día del niño, esta cantidad será entregada en la primera quincena del mes de abril de cada año.

- **Apoyo para Festejos del Día de las Madres.**

Cláusula 115. La Universidad se obliga a entregar la cantidad de \$8,500.00 (ocho mil quinientos pesos) para los festejos del día de las madres. Esta cantidad será entregada a mas tardar el día 30 de abril de cada año.



Cláusulas Transitorias

Uno. El presente Contrato surte efectos legales a partir del primero de enero de 1996 y tendrá vigencia de 2 (dos) años, pero será revisable al transcurso de un año en cuanto al tabulador de salarios y a las cláusulas que así lo indiquen.

Dos. 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; que las partes deberán elaborar en el transcurso de los próximos 30 (treinta) días.

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

La U.A.N. y el S.E.T.U.A.N. se comprometen a convenir los manuales de referencia en un plazo no mayor de 180 (ciento ochenta) días contados a partir de la firma de este Contrato.

Cuatro. Pasados tres meses de la firma de este contrato todos los documentos comprobatorios para la antigüedad del trabajador administrativo y manual quedan sin efectos, siendo el único documento oficial el entregado por la Universidad.

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

La U.A.N. y el S.E.T.U.A.N. convienen un plazo de 120 (ciento veinte) días naturales para formular dichos reglamentos.

Seis. El aumento al salario pactado se cubrirá con todos sus alcances, a mas tardar el día 29 de marzo del año en curso.

Siete. 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.

Ocho. La Universidad aportará al S.E.T.U.A.N. la cantidad de: \$7,500.00 (siete mil quinientos pesos), para cubrir los gastos de los cursos sindicales y de información que el S.E.T.U.A.N. ofrece a los trabajadores y delegados.



Nueve. 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.

Diez. 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 trabajador 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.

Once. Acuerdan las partes que a partir de la firma del presente Contrato la Comisión Mixta de Tabuladores analizará los puestos de base para iniciar un programa de retabulación en los puestos que se encuentren desfasados desproporcionalmente en relación con los similares de la U.N.A.M., de lo anterior como estímulo a la superación y dedicación en el trabajo, en vías de lograr la homologación salarial que plantea el Sindicato como petición medular en esta revisión y que se retomará en las subsecuentes revisiones.

Doce. Todas las prestaciones contempladas en este Contrato a excepción del salario están libres del gravamen del I.S.P.T.

Trece. Derivado de la cláusula 109 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente y ante la necesidad imperante de renovar nuestro equipo y mobiliario. La Universidad se obliga a equipar la oficina sindical en lo que se refiere a máquinas de escribir electrónicas, escritorios, archiveros, sillas, una fotocopidora, impresora para computadora, engargoladora y demás accesorios que sean necesarios para el funcionamiento de nuestras instalaciones.

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

Quince. En el ánimo de seguir apoyando la recuperación del poder adquisitivo de los trabajadores, la Universidad incrementará el Fondo del Departamento de Protección al Salario.



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

Dieciseis. La Universidad y el SETUAN convendrán lo conducente a la entrega de los apoyos para la clínica dental de los trabajadores a su servicio.

Diecisiete. La U.A.N. entregara al SETUAN para su biblioteca, tres ejemplares de cada uno de los títulos que edite, y cada año en el mes de agosto cincuenta volúmenes no editados por la Institución, según la lista que presente el SETUAN.

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

Para cumplir este compromiso, la Universidad gestionara ante las Autoridades Educativas, Hacendarias o del Gobierno Estatal las partidas financieras presupuestarias necesarias para cumplir este compromiso.

Diecinueve. En el Programa de Modernización de la Educación Superior, la Universidad propondrá ante el Consejo General Universitario, algunas adecuaciones al calendario escolar, por lo que conviene con el S.E.T.U.A.N. realizar ajustes a los periodos vacacionales, una vez que se modifique dicho calendario.

Veinte. La Universidad y el Sindicato sabedores de la difícil situación económica en que nos hemos visto envuelto los trabajadores,

ACUERDAN:

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



- B. El Sindicato se compromete a seguir concientizando a los trabajadores, para que en un esfuerzo conjunto con la Comunidad Universitaria, no nos apartemos del camino del dialogo y la concertación en beneficio del interes superior de nuestra Alma Mater.
- C. La Universidad y el Sidicato establecen, que aún cuando este Contrato Colectivo de Trabajo ya este en vigor para el Período 1996-1997; y en base al pliego petitorio presentado se seguirán discutiendo las demandas hechas por el Sindicato, a fin de buscar mecanismos que permitan reivindicar las justas peticiones planteadas, que solamente buscan favorecer el bienestar de las familias de los trabajadores al servicio de la Universidad.



Tepic, Nayarit, 5 de marzo de 1996.

Por la Universidad

Por el S.E.T.U.A.N.

C.P. Fco. Alberto Rivera Domínguez Rector
Luis Manuel Hernández Escobedo Srio. General

C.P. Ricardo Gómez Jiménez Srio. General

Pedro Estrada Palomera Srio. de Organización

C.P. Arturo Ruíz López Dir. de finanzas y admón.

Guadalupe Javier Ulloa Ríos Srio. del interior

Ing. Marcial Arroyo Avena Director de personal

Filomena García Ruíz Sria. de actas y acuerdos



Anexo 1

Apoyo para útiles escolares

La Universidad proporcionará apoyo para útiles escolares conforme a la siguiente tabla, a los trabajadores que perciban de:

De \$ 0.00 a \$ 709.00	Recibirán \$ 20.32
De \$ 710.00 a \$ 800.00	Recibirán \$ 21.00
De \$ 801.00 a \$ 900.00	Recibirán \$ 23.00
De \$ 901.00 en adelante	Recibirán \$ 25.00



Anexo no. 2

Tabulador de Salarios

Puesto	Salario
Rama Administrativa	
Almacenista	835.84
Oficial de servicios escolares	835.84
Secretaria Taquimecanógrafa	835.84
Prefecto	835.84
Secretaria ejecutiva	835.84
Multicopista	817.05
Archivista	835.84
Auxiliar de contador	854.64
Operador de conmutador	835.84
Cajero	835.84
Rama Auxiliar de Administración	
Auxiliar de intendencia	779.46
Chofer de autobús	873.45
Chofer de automóvil	835.84
Velador	798.26
Cocinero	854.64
Auxiliar de cocinero	798.26
Auxiliar de biblioteca	817.05
Auxiliar de serv. Escolares	817.05
Auxiliar de act. Artísticas	835.84
Auxiliar de secretaria	817.05
Auxiliar de archivo	817.05
Auxiliar de oficina repartidor de correspondencia	779.46
Auxiliar de almacén	779.46
Encargado de lavandería	892.24
Encargado de mantenimiento	1019.44
Rama Obrera	



Albañil	835.84
Vaquero ordeñador	798.26
Carpintero	835.84
Electricista	835.84
Herrero	835.84
Mecánico	835.84
Peón de campo	779.46
Auxiliar de forrajero	779.46
Plomero	835.84
Pintor	835.84
Cerrajero	835.84
Soldador	835.84
Jardinero	835.84
Forrajero manejador de gallinero y granja porcina	798.26
Auxiliar de jardinero	779.46
Auxiliar de mantenimiento	798.26
Auxiliar Agropecuario	779.46
Operador de maquinaria agrícola	892.24
Yesero	835.84
Sastre costurero	835.84
Rama especializada técnica	
Analista	892.24
Laboratorista	892.24
Auxiliar de enfermera	854.64
Bibliotecario	854.64
Operador de computadora	873.45
Fotógrafo	854.64
Capturista de datos	854.64
Operador de máquina offset	873.45
Operador de ap. audiovisual	873.45
Promotor de Actividades Deportivas	873.45
Promotor de Actividades Artísticas	873.45



Procesador de matrices	873.45
Auxiliar de laboratorio	873.45
Asistente educativa	1019.44
Puericultista	1232.70
Ecónoma	1232.70
Educadora	1232.70
Rama Profesional	
Enfermera	892.24
Trabajadora social	892.24
Profesionista sin título	1232.70
Profesionista con título	1396.30
Profesionista con especialidad	1874.25

Este tabulador estará sujeto a los cambios y negociaciones que en el transcurso del año se den entre la Universidad y el Sindicato derivados de las reclasificaciones y las revisiones a los salarios mínimos contractuales que se den en el transcurso de la vigencia de los mismos. El tabulador vigente se conviene como punto de referencia en cuanto a los puestos que existen en la Institución. Pero es facultad de la Comisión Mixta de Evaluación y Estímulos el asignar salarios diferentes para un mismo puesto derivados de la disposición, rendimiento, puntualidad e incidencia en la producción y productividad requerida por la Institución y sancionada por dicha Comisión. La asignación de las plazas de profesionista con especialidad será convenida entre la Universidad y el Sindicato, bajo las condiciones de necesidad de la Institución.



Anexo no. 3

Uniformes de Trabajo

La U.A.N. está obligada a proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales de trabajo que sean indispensables para la ejecución de sus labores ordinarias, de la misma forma para efecto del desempeño de sus labores proporcionará los uniformes que se requieran de acuerdo con las categorías y especificaciones del puesto que desempeña, quedando la tabla de la siguiente manera:

Categoría:

- Of. de serv. Escolares secretaria ejecutiva
- Aux. De serv. Escolares
- Aux. De archivo operador de conmutador
- Auxiliar de contador
- Dentista
- Médico
- Médico veterinario
- Educadora
- Trabajadora social
- Asistente educativo

Ropa de trabajo o uniformes

En el mes de mayo:

- 1 bata

En el mes de octubre:

- 1 bata

Tela

- Mezcla de fibra sintética y algodón

Categoría:

- Bibliotecario
- Op. de computadora
- Capturista de datos
- Auxiliar de biblioteca
- Laboratorista
- Auxiliar de laboratorio
- Psicólogo



Ropa de trabajo o uniformes

En el mes de mayo:

- Una bata

En el mes de octubre:

- Una bata

Tela

- Gabardina

Categoría:

- Enfermera
- Auxiliar de enfermera

Ropa de trabajo o uniformes

En el mes de mayo:

- 1 bata, 1 cofia y 1 par de calzado de piel

En el mes de octubre:

- Los mismos accesorios
- Además un suéter

Tela

- Mezcla de fibra sintética y algodón

Categoría:

- Toda la rama obrera

Ropa de trabajo o uniformes

En el mes de mayo:

- 1 camisa, 1 pantalón, 1 par de calzado de piel

En el mes de octubre:

- 1 overol y 1 par de calzado de piel

Tela

- Gabardina

Categoría:

- Promotor de activ. Artísticas
- Auxiliar de activ. Artísticas
- Prefecto

Ropa de trabajo o uniformes

En el mes de mayo:

- 1 traje, 1 pantalón 1 saco

En el mes de octubre:



- Los mismos accesorios

Tela

Mezcla de fibra sintética y algodón

Categoría:

- Chofer de autobús
- Chofer de automóvil

Ropa de trabajo o uniformes

En el mes de mayo:

- 1 camisa, 1 pantalón y 1 corbata

En el mes de octubre:

- Los mismos accesorios
- 1 overol anual.

Tela

- Casimir y gabardina

Categoría:

- Chofer de camioneta

Ropa de trabajo o uniformes

En el mes de mayo:

- 1 camisa y un pantalón

En el mes de octubre:

- Los mismos accesorios
- 1 overol anual

Tela

- Gabardina

Categoría:

- Promotor de actividades deportivas

Ropa de trabajo o uniformes

En el mes de mayo:

- 1 pantalón y 1 par de zapatos tenis

En el mes de octubre:

- Los mismos accesorios

Tela

Fibra sintética

Categoría:

- Veladores



Ropa de trabajo o uniformes

En el mes de mayo:

- 1 camisa, 1 pantalón, 1 impermeable y 1 par de calzado de piel

En el mes de octubre:

- Los mismos accesorios, y 1 abrigo corto

Tela

- Gabardina

Categoría:

- Encargado de lavandería
- Auxiliar de intendencia

Ropa de trabajo o uniformes

En el mes de mayo:

- 1 bata, un delantal calzado de piel

En el mes de octubre:

Los mismos accesorios

En el mes de mayo:

- 1 overol o camisa, pantalón y calzado de piel

En el mes de octubre:

- Mismos accesorios.

Tela

- Popelina
- Gabardina

Categoría:

- Cocinero
- Auxiliar de cocinero



Ropa de trabajo o uniformes:

En el mes de mayo:

- 1 bata, 1 mandil, 1 turbante y un par de calzado de piel

En el mes de octubre:

- Los mismos accesorios

En el mes de mayo:

- 1 pantalón, 1 filipina, 1 mandil, 1 par de calzado de piel

En el mes de octubre:

- Los mismos accesorios

Tela

- Popelina
- Gabardina



