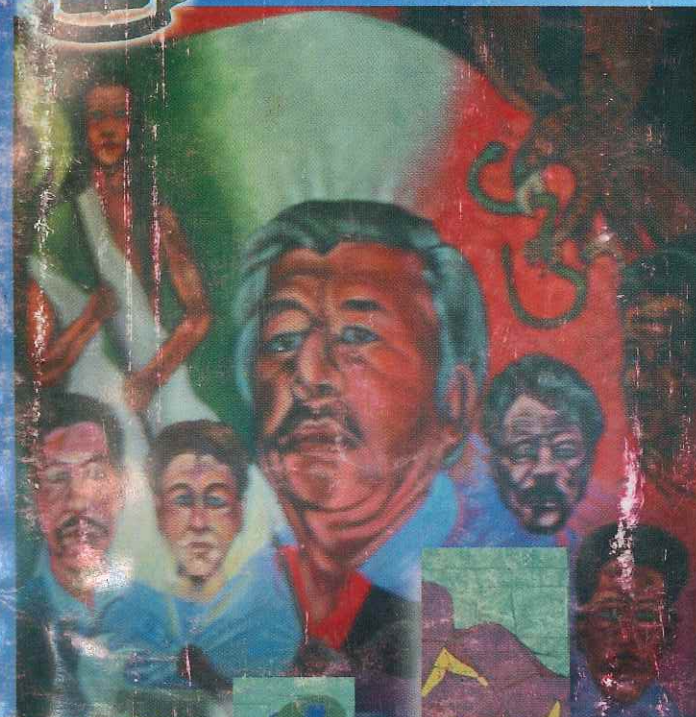




SETUAN



CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO
2004 - 2005



**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO
2004 - 2005**



ÍNDICE

TÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I. MATERIA DEL CONTRATO Y LEGISLACIÓN APLICABLE	
Materia de la Contratación Colectiva	9
Legislación Aplicable	9
Irrenunciabilidad de los Derechos del Trabajador	10
CAPÍTULO II. TITULARIDAD Y ADMINISTRACIÓN DEL CONTRATO	
Sindicato Titular Administrador del Contrato Colectivo	10
Obligatoriedad de lo Pactado	10
Nulidad de Pactos Individuales	11
CAPÍTULO III. DEFINICIONES	11
Definición de la Jornada de Trabajo	15

TÍTULO SEGUNDO RELACIÓN DE TRABAJO

CAPÍTULO I. DE LOS TRABAJADORES	
Clasificación de los Trabajadores Administrativos y Manuales	16
Inafectabilidad de la Relación de Trabajo por la Forma de Pago	17
CAPÍTULO II. CONTRATACIÓN DE LOS TRABAJADORES	
Procedimientos de Admisión	17
Nombramientos	19
Contratación de Trabajos, Materia de este Contrato	19
Contratación de Labores de Conservación y Mantenimiento	20
CAPÍTULO III. SUSPENSIÓN, RESCISIÓN Y TERMINACIÓN DE TRABAJO	
Causas de Terminación de la Relación Individual de Trabajo	20
Suspensión o Rescisión por Sujeción a Proceso Penal	20
Causales de Rescisión	21
CAPÍTULO IV. PROCEDIMIENTOS EN CASO DE CONFLICTO	
Procedimientos en Primera Instancia	22
Recursos ante la Comisión Mixta de Conciliación	23
Obligación de la Universidad de Respetar la Relación Individual de Trabajo	24
Opciones en Caso de Rescisión Injustificada	24
Derecho de los Trabajadores por Sustitución de Patrón	25



TÍTULO TERCERO CONDICIONES DE TRABAJO

CAPÍTULO I. DE LA ADSCRIPCIÓN

Derecho de Adscripción a Dependencia y de Unidad Escalonaria	25
Cambio de Dependencia por Razones Domiciliarias	26

CAPÍTULO II. DE LA JORNADA DE TRABAJO

Jornada de Trabajo	26
Adecuación de Jornada por Estudios	27
Jornada Extraordinaria	28

CAPÍTULO III. DESCANSOS Y VACACIONES

Descanso Semanal	28
Días de Descanso	28
Días Económicos	29
Vacaciones	29

CAPÍTULO IV. LICENCIAS Y PERMISOS

Licencias y Permisos	30
Licencia por Beca	30
Becas para Estudio de Posgrado	31
Servicio Social	31
Licencia para Elaboración de Tesis y Examen Profesional	31
Licencias Especiales	31
Licencia y Descanso por Gravedad	32
Licencias por Enfermedad	33

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 Urgencia	33
Reasignación de Funciones por Incapacidad en el Puesto que Desempeña	34
Ropa, Útiles, Instrumentos y Materiales de Trabajo	34
Defensa en Caso de Accidentes Automovilísticos	35

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	37
Prohibiciones	38



CAPÍTULO VIII. CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

Bases del Reglamento Interior de Trabajo	39
Servidor Universitario Administrativo de Carrera	41
Plaza de Profesional en Áreas Académico-Administrativas	41

TÍTULO CUARTO DEL SALARIO Y PRESTACIONES

CAPÍTULO I. DEL SALARIO

Igualdad de Labores y Forma de Pago	42
Aumentos por Decretos de la Federación	42
Irrenunciabilidad del Salario	43
Retenciones, Descuentos o Deducciones al Salario	43
Inafectabilidad y Pago de Salarios por Ascenso Escalonario	44
Pago de Ajuste Salarial	44
Incremento Salarial y Tabulador de Salarios	44
Apoyo a la Calidad y Eficiencia en el trabajo	44
Plazas Tipo "B"	45
Ajuste Automático de Salario	45
Revisión y Actualización Permanente del Catálogo de Puestos	46
Pago por Jornada Extraordinaria	46
Prima Dominical	46
Pago por Trabajo en Días de Descanso	47
Pago de Viáticos	47
Pago por Zona Insalubre; Apoyo para Transporte y Zona de Vida Cara	47
Prima Vacacional	48
Apoyo para Juguetes	48
Apoyo para Servicios Municipales	48
Apoyo para Útiles Escolares	48
Estímulo por Cumpleaños	49
Compensación por Antigüedad	49
Estímulos	49
Gratificación del Día del Empleado	50
Aguinaldo	50
Pago de Licencia y Seguro para Conductores	51

CAPÍTULO II. PRESTACIONES SOCIALES

Aportaciones al IMSS e Información Correspondiente	51
CENDI	51
Gratificación por Jubilación, Pensión o Renuncia	51
Pago de Marcha	52
Seguro de Vida	52
Gratitud de Anteojos, Aparatos Ortopédicos, Auditivos,	
Prótesis Dentales y Sillas de Ruedas	53
Ayuda para Despensa	53
Fondo de Prestamos Sindicales del Personal Administrativo y Manual	53
Fondo de Ahorro	54
Bono Especial para Apoyo de Ciclo Escolar	54



CAPÍTULO III. PENSIONES Y JUBILACIONES

Pensiones y Jubilaciones	55
Jubilados	56
De las Aportaciones de los Trabajadores Administrativos y Manuales	56
Tabla de Porcentajes de Pensión y Jubilación de los Trabajadores Administrativos y Manuales con Ingreso a Partir del 2001	58
Pensión y Jubilación para Trabajadores con Ingreso a Partir del 2001	59
Seguro para Derechohabientes del Fondo	59
Particularidades del Manejo del Fondo de Pensiones y Jubilaciones	59

CAPÍTULO IV. PRESTACIONES CULTURALES

Ingreso a Actividades Culturales, Deportivas y Recreativas	60
Promoción Turística y Cultural	60
Becas en la UAN	60
Becas para Hijos de Trabajadores Fallecidos	61
Becas para Estudios en la Normal Superior	61
Becas para Estudios de Idiomas	61
Becas Especiales para Hijos de Trabajadores	61
Preferencia en Inscripciones y Trámites Escolares	62

TÍTULO QUINTO
COMISIONES MIXTAS

CAPÍTULO I. DE SU FUNCIONAMIENTO

Integración de las Comisiones Mixtas	62
Recursos Materiales para el Funcionamiento de las Comisiones Mixtas	62
Representantes ante las Comisiones Mixtas	63

CAPÍTULO II. COMISIÓN MIXTA DE ADMISIÓN Y ESCALAFÓN

Bases del Reglamento de Admisión y Escalafón	63
Inconformidad ante la Comisión Mixta de Admisión y Escalafón	64
Difusión Relativa al Escalafón	65

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	66
Asesores Técnicos de las Comisiones Mixtas	66
Obligatoriedad de los Acuerdos de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad	66

CAPÍTULO V. COMISIÓN MIXTA DE EVALUACIÓN Y ESTÍMULOS

Función de la Comisión Mixta de Evaluación y Estímulos	67
--	----



TÍTULO SEXTO

CAPÍTULO ÚNICO. DERECHO A LA INFORMACIÓN CONTRACTUAL

Información Contractual	67
Información Sobre Presupuesto de Recursos Humanos	67

TÍTULO SÉPTIMO
DE LAS PARTES CONTRATANTES

CAPÍTULO I. APOYO A LA ACTIVIDAD Y ADMINISTRACIÓN SINDICAL

Descuentos de Cuotas sindicales	68
Tableros de Difusión Sindical	68
Licencias Sindicales	68
Licencias y Permisos para Asistir a Asambleas Generales y Sesiones del Consejo General de Representantes	69
Asistencia a Cursos de Capacitación sindical	69
Ayuda para Gastos de Administración	69

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

Ayuda para Actividades Sociales, Culturales y Deportivas del Sindicato	70
Apoyo para Festejos del Día del Empleado	70
Apoyo para Gastos de Representación	70
Apoyo para los Festejos del Día del Niño	71
Apoyo para los Festejos del Día de las Madres	71
Apoyo para los Cursos Sindicales	71
Apoyo a Suscripción Anual de Periódicos	71
Apoyo Departamento de Protección al Salario	71

CLÁUSULAS TRANSITORIAS

ANEXO N° 1. TABULADOR DE SALARIOS



Contrato Colectivo de Trabajo que celebran por una parte la **Universidad Autónoma de Nayarit (UAN)** representada por su Rector, M. C. Francisco Javier Castellón Fonseca, con domicilio en la misma Universidad, y por la otra el **Sindicato de Empleados y Trabajadores de la Universidad Autónoma de Nayarit (SETUAN)**, titular del contrato y representado por su Secretario General, C. Luis Manuel Hernández Escobedo, con domicilio en Avenida de la Cultura No. 26 esquina con Río Colorado, quienes en el curso de este contrato serán designados como "la Universidad" y "el Sindicato", respectivamente, conforme a las siguientes:

Cláusulas

TÍTULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

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.

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

Capítulo II. Titularidad y Administración del Contrato

Sindicato Titular Administrador del Contrato Colectivo

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

Obligatoriedad de lo Pactado

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

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



Nulidad de Pactos Individuales

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

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

Capítulo III. 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, UAN o Institución.
- 2.- Sindicato:** el Sindicato de Empleados y Trabajadores al Servicio de la Universidad Autónoma de Nayarit o SETUAN.
- 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 UAN 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 UAN y por la otra, el SETUAN.
- 7.- Dependencias:** Áreas, Unidades y Programas Académicos, Secretarías, Direcciones Generales, Escuelas, Centros de Investigación o Institutos 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 UAN, son las personas a quienes confiere tal carácter la Ley Orgánica de la Universidad, y aquellas con facultades para tratar y resolver los problemas de trabajo que se presenten en la esfera de su competencia, con motivo de la aplicación de este Contrato y de la Ley.

B. Del Sindicato, son las personas con facultades delegadas para tratar y resolver los problemas de trabajo que se presenten en la esfera de su competencia, con motivo de la aplicación de este Contrato y de la Ley y que se señalan a continuación:

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 UAN 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.- Plaza Profesional: Son las plazas creadas en áreas académico-administrativas.



Dichas áreas comprenden espacios en que por la característica del trabajo se equipara al desempeño profesional del personal de ambos sectores.

16.- Servidor Universitario Administrativo de Carrera: Es el trabajador administrativo con carrera profesional cuyos requisitos se establecerán en el Reglamento respectivo.

17.- Puesto Tabulado: es el que aparece en el tabulador, con su correspondiente salario.

18.- Categoría: denominación de puestos de base listados en el tabulador de salarios.

19.- Categoría Autónoma: las así señaladas en el tabulador del presente contrato colectivo de trabajo.

20.- Categorías Nuevas: las creadas por acuerdo de las partes en los puestos de base y en adición a las listadas en el tabulador de salarios.

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

22.- Vacante: plaza que se crea o que se deja de ocupar por algún trabajador en forma temporal o definitiva por cualquier causa.

23.- Tabulador: el documento firmado por la UAN y el SETUAN que contiene el salario mensual tabulado de cada puesto, para cada categoría y jornada.

24.- Ramas del Personal administrativo y manual son las siguientes:

- I. Administración.
- II. Auxiliar de Administración.
- III. Profesional.
- IV. Especializada técnica.
- V. Obrera
- VI. Las que acuerden entre la UAN y el SETUAN, por conducto de la Comisión Mixta de Tabuladores para su integración en el catálogo de puestos del personal administrativo de base.

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



- 25.- Pie de Rama.** Se considera Pie de rama a la primera categoría de una rama de trabajo con movimientos escalafonarios, eficiencia y productividad.
- 26.- Catálogo de Puestos Administrativos y Manuales de Base:** el documento firmado por la UAN y el SETUAN, donde se determinan las funciones y características de cada puesto y que contiene: el catalogo de puestos y sus categorías, integrado por una descripción de funciones, los requisitos para cubrir cada puesto y su tabulador respectivo.
- 27.- 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.
- 28.- Trabajadores.** Las personas físicas que presten su servicio en forma personal y subordinada a la Universidad.
- 29.- Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Nayarit.** La publicada en el periódico oficial del Gobierno del Estado de Nayarit de fecha 23 de agosto de 2003.
- 30.- Ley.** La Ley Federal del Trabajo.
- 31.- Ley del IMSS.** Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.
- 32.- Reglamento.** Los que se aprueben por las comisiones que establece éste Contrato y/o los que bilateralmente se establecen para fines especiales.
- 33.- Reglamento Interior de Trabajo:** el que se apruebe por las partes.
- 34.- 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.
- 35.- Capacitación:** cursos que desarrollan, perfeccionan y especializan los conocimientos del personal o el cumplimiento de su labor, preparándolos para ingresar a la bolsa de trabajo o para desempeñar un puesto de trabajo superior al que ocupen.



- 36.- Desarrollo:** cursos y actividades no escolarizadas tendientes a formar integralmente a los trabajadores.
- 37.- 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 en cuyo caso percibirá 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 IMSS.
 - D. **Retiro Voluntario:** la decisión del trabajador para retirarse del servicio con los alcances de la Ley Federal del Trabajo y lo establecido en el presente contrato.
 - E. **Incapacidad Médica:** la emitida por el IMSS, con derecho a todos los alcances y prestaciones que marca este contrato 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.
- 38.- Pensión Jubilatoria:** Es la percepción quincenal que la Universidad se obliga a pagar a los trabajadores que dejen de prestar sus servicios, por haber reunido los requisitos establecidos en el reglamento de operación del Régimen de Pensiones de los trabajadores al servicio de la Universidad Autónoma de Nayarit, registrados ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje a las doce treinta horas del día veinte de marzo del año dos mil tres.

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 períodos de la jornada diurna y nocturna.



TÍTULO SEGUNDO RELACIÓN DE TRABAJO

Capítulo I. De los Trabajadores

Clasificación de los Trabajadores Administrativos y Manuales

Cláusula 9. El personal administrativo y manual al servicio de la Institución se 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 la Rectoría, Secretarías, Unidades Académicas, Coordinaciones, Direcciones de Institutos y Centros de Investigación, además de todas las Dependencias de la Universidad. Ningún empleado de confianza podrá inmiscuirse en los asuntos oficiales del Sindicato.

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 exija la naturaleza del trabajo para realizar una obra específica previamente señalada, debiéndose acreditar tal situación al Sindicato. Si por causas no imputables a la Universidad, la obra no se hubiese terminado, podrá convenirse con el Sindicato la prórroga necesaria para concluir la obra. Si no fuese convenida prórroga alguna y el trabajador continua laborando o si al término de ella igualmente sigue prestando sus servicios, 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 SETUAN 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 106 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 SETUAM 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 UAN que reúnan los requisitos establecidos en el catálogo de puestos administrativos y manuales de base y los perfiles del puesto, realizarán una evaluación que permita demostrar la capacidad del aspirante para desempeñar el puesto, mismo que aplicará la UAN.
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 UAN ni promedio alguno para estudiantes a menos que expresamente la comisión considere que se requieren estos por la naturaleza de los servicios que haya que prestarse.
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 UAN solicitará por escrito al SETUAM 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 en 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 UAN 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 Universidad objeta la idoneidad del candidato propuesto, en los 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 correspondiente, así como la Credencial que lo identifique como Trabajador de la UAN; el nombramiento contendrá: Nombre completo del interesado, Registro Federal de Contribuyentes, CURP, Fecha de Ingreso, Número de Código, Número de Nombramiento y Número de Registro del Libro de la Dirección de Recursos Humanos, dicho Nombramiento reemplazará a todos los documentos oficiales y no oficiales que tengan como función para comprobar los datos arriba expuestos.

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

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

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

Contratación de Trabajos Materia de este Contrato

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

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



Contratación de Labores de Conservación y Mantenimiento

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

Capítulo III. Suspensión, Rescisión y Terminación de Trabajo

Causas de Terminación de la Relación Individual de Trabajo

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

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 a Proceso Penal

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

Cuando la privación de la libertad sea consecuencia de sentencia ejecutoriada y esta impida al trabajador el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo, la UAN podrá rescindir el contrato individual de trabajo, si la pena es mayor de 2 (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 al 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 al 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 cause perjuicio grave a la institución.



7. Por tener sin causa justificada o sin permiso más 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 reiterada o injustificadamente las órdenes que recibe del representante de la Universidad, siempre que se trate del trabajo contratado.
9. Por ocurrir el trabajador a sus labores en estado de ebriedad, si amonestado por primera vez reincide, o cuando provoque escándalos o cause daños graves, o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en el último caso, exista prescripción médica.
10. Por sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo, debiendo estarse para este efecto a lo que dispone el presente contrato.

Capítulo IV. Procedimiento en Caso de Conflicto

Procedimientos en Primera Instancia

Cláusula 18. La UAN tratará con los representantes debidamente acreditados del Sindicato Titular de este Contrato 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 UAN 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 hagan 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 interponer 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 UAN 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 UAN y el SETUAN, 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 UAN y el SETUAN 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 UAN se observará lo siguiente:

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

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 incrementadas en un 30%.
2. Si elige la indemnización, de ser resuelto el caso a favor del trabajador, la Universidad le cubrirá el importe de 240 (doscientos cuarenta) días de salario, salarios caídos con sus accesorios legales y contractuales más 20 (veinte) días de salario por cada año de servicios prestados, prima de antigüedad, además de las prestaciones adicionales correspondientes incrementadas en un 30%.



Derecho de los Trabajadores por Sustitución de Patrón

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

TÍTULO TERCERO CONDICIONES DE TRABAJO

Capítulo I. De la Adscripción

Derecho de Adscripción a Dependencia y de Unidad Escalafonaria

Cláusula 23. Los trabajadores tienen derecho a su adscripción de dependencia y de unidad escalafonaria. La UAN se compromete a no cambiar a los trabajadores a dependencias diferentes de aquellas a las que fueron adscritos, ni a otras instalaciones si estas se encuentran en terreno distinto, 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, reestructure 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 UAN sufragará los gastos de viaje y estancia, de acuerdo con la tabla que fijen al efecto entre la propia Universidad y el Sindicato.

Si el traslado fuera por más de 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 UAN considere que existe exceso de personal en una o varias dependencias, se obliga a notificar al Sindicato esta consideración para su análisis conjunto y convenir el reacomodo del propio personal.

Cambio de Dependencia por razones domiciliarias

Cláusula 24. La UAN conviene con el Sindicato en analizar y dictaminar las solicitudes de cambio de dependencia por razones domiciliarias del trabajador. Lo anterior se efectuará de acuerdo con los lineamientos del procedimiento que ambas partes formularán en un plazo no mayor de 30 (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 25. 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 UAN y el SETUAN 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 UAN.
- 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 SETUAN.
Para las particularidades de esta plaza nos remitiremos al reglamento interior de trabajo.
- 5.- Los trabajadores que laboren plaza y media, se sujetaran a los acuerdos entre la Universidad y el SETUAN que se remitirán al Reglamento Interior de Trabajo.

En las dependencias que por necesidades del servicio se requiera ajustar las jornadas de trabajo, las mismas se convendrán por escrito entre la Dirección de Recursos Humanos y el Sindicato.

Todos los trabajadores disfrutarán de media hora para tomar alimentos o descansar, computándose como tiempo efectivo de trabajo. Cuando existan usos y costumbres que sean favorables a los trabajadores estos se respetarán.

- 6.- Se concederá al trabajador una tolerancia de 15 minutos después de la hora fijada para presentarse a sus labores. La tolerancia anterior se incrementara en 30 minutos más para las madres trabajadoras que tengan hijos en alguna guardería o CENDI siempre y cuando la hora de entrada o salida de sus labores sea la misma de aquella.

Adecuación de Jornada por Estudios

Cláusula 26. La UAN se obliga a adecuar las jornadas de labor a los horarios de clase de los trabajadores que estudien en la Universidad o fuera de ella, en escuelas a nivel superior de la SEP 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).

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



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

Jornada Extraordinaria

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

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

Capítulo III. Descansos y Vacaciones

Descanso Semanal

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

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

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

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

Días de Descanso

Cláusula 29. Son días de descanso obligatorio con goce de sueldo:



1	de enero	15	de septiembre
5	de febrero	16	de septiembre
20	de febrero	12	de octubre
21	de marzo	1	de noviembre
1	de mayo	2	de noviembre
10	de mayo	20	de noviembre
15	de mayo	30	de noviembre
23	de mayo	12	de diciembre
19	de agosto	25	de diciembre

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

Días Económicos

Cláusula 30. 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 31. Los trabajadores al servicio de la Universidad disfrutarán de 36 (treinta y seis) días hábiles de vacaciones al año, distribuidas en tres períodos, (semana mayor, verano e invierno) conforme se programe en el Reglamento Escolar de la Universidad.

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 períodos señalados por habersele asignado alguna guardia, conforme a las disposiciones respectivas que se fijen en el reglamento interior de trabajo, disfrutará de dichas



vacaciones en los 10 (diez) días siguientes a la fecha en que se concluyan los períodos citados. En todo caso, deberán observarse las excepciones respectivas de aquellas dependencias que requieren trabajo continuo en cuyos casos se convendrá con el Sindicato la forma y períodos de vacaciones, respetando los usos y costumbres establecidos y que sean más favorables a los propios trabajadores.

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

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

Capítulo IV. Licencias y Permisos

Licencias y Permisos

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

Las licencias o permisos con goce total o parcial de sueldo a las que 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 33. El trabajador que concluya sus estudios profesionales en esta Universidad, podrá ser objeto de propuesta para realizar estudios de Posgrado y para ello, la institución se compromete a incluirlo en los Programas de Formación y Superación Profesional, que tiene concertados en diversas instituciones, incluyendo también las que organicen las Unidades Académicas pertenecientes a la UAN.

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 Posgrado será computable como tiempo efectivo de trabajo, cuando el Posgrado se realice fuera de ésta Institución.

Becas para Estudios de Posgrado

Cláusula 34. A los trabajadores que reciban de la UAN una beca para realizar estudios de licenciatura y de Posgrado (especialidad, maestría o doctorado), en el país o en el extranjero, la Universidad les concederá licencia con goce de salario cuando sea fuera del Estado, independientemente de los beneficios que le pudiera reportar la obtención de beca de cualquier Institución.

Servicio Social

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

Licencia para Elaboración de Tesis y Examen Profesional

Cláusula 36. A los trabajadores que en su calidad de estudiantes lo requieran para la elaboración de su tesis, se les 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 37. La Universidad se obliga a conceder licencias especiales con goce de salario por las siguientes causas:

Por el fallecimiento, accidente o enfermedades graves del cónyuge, hijos, hermanos o ascendientes del trabajador.

- A. Por la realización de gestiones necesarias ante la privación de la libertad de los familiares antes mencionados, sea legal o ilegal.



- B. Por asistir el trabajador a diligencias judiciales o administrativas, previo citatorio recibido.
- C. Para traslado de hijos, cónyuge, hermanos o ascendientes que por enfermedad haya necesidad de llevarlos a otra ciudad.
- D. Por paternidad.

Estos beneficios solamente podrán ser concedidos si se tramitan a través del SETUAN 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 38. Las mujeres trabajadoras tendrán derecho a 110 (ciento diez) días naturales de descanso con salario íntegro en caso de gravidéz, debiendo disfrutar de dicho período de descanso desde 55 (cincuenta y cinco) días antes de la fecha prevista para el parto, salvo convenio expreso para el período preparto.

Las mujeres trabajadoras que por cualquier razón tengan partos prematuros, igualmente tendrán derecho a 110 (ciento diez) días de descanso con salario íntegro, mediante la debida certificación del IMSS.

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

En el período de lactancia tendrá también derecho a disfrutar de una hora diaria como descanso extraordinario durante un período de 6 (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 39. Cuando los trabajadores se encuentren incapacitados para laborar, mediante certificación del IMSS, tendrán derecho a percibir su salario íntegro, por parte de la Universidad.

Los suplentes del personal incapacitado serán propuestos por el SETUAN.

Capítulo V. Higiene y Seguridad en el Trabajo

Cumplimiento de Leyes, Reglamentos y Normas e Informes de Subcomisiones por Centro de Trabajo

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

Servicios Médicos de Urgencia

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

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



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

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

Reasignación de Funciones por Incapacidad en el Puesto que Desempeña

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

Ropa, Útiles, Instrumentos y Materiales de Trabajo

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

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

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



Defensa en Caso de Accidentes Automovilísticos

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

Capítulo VI. Capacitación y Adiestramiento.

Establecimiento de Cursos de Capacitación y Adiestramiento en el Puesto, su Obligatoriedad

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

- A 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.
- A los trabajadores en su puesto que les permita el mejor desempeño del mismo.

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

Lineamientos para Cursos de Capacitación y Adiestramiento

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



1.- Disposiciones normativas:

- A. Lo dispuesto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 123 apartado "A".
- B. Ley Federal del Trabajo.
- C. Disposiciones aplicables de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica y Reglamentos Universitarios aplicables.
- D. El presente Contrato Colectivo de Trabajo celebrado por la UAN y el SETU.
- E. El reglamento de funcionamiento de la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento vigente.
- F. Las disposiciones que se establezcan en el futuro en materia de capacitación y adiestramiento, en el marco jurídico señalado en los incisos anteriores.

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 su contenido: técnicos, conceptuales y de interrelación.
- C. En cuanto a su necesidad: urgentes, necesarios y convenientes.
- D. En cuanto a destinatarios: de capacitación, de adiestramiento, actualización y perfeccionamiento.
- E. En cuanto a su amplitud: generales, especializados y específicos.



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 47. 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 UAN, dentro de su dependencia las deficiencias que se adviertan, a fin de evitar daños y perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo, o de la Universidad.
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 peligren 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 de Recursos Humanos, para que esta integre el expediente respectivo.

Prohibiciones

Cláusula 48. Esta prohibido a los trabajadores:

1. Usar los útiles y herramientas suministrados por la UAN para objeto distinto de aquel a que están destinados; salvo que medie permiso del jefe inmediato o de quien tenga facultades delegadas para el efecto.
2. Sustraer de la oficina taller o establecimiento de la UAN, 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 IMSS.
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 punzo cortantes 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 49. Las condiciones generales de trabajo obligatorias para la UAN y sus trabajadores, se fijarán en el reglamento interior de trabajo que convendrán la Institución y el Sindicato de acuerdo con las siguientes bases:

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 IMSS 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 UAN se obliga a tratar respetuosamente a los trabajadores guardándoles la debida consideración y absteniéndose de mal trato de palabra o de obra.
20. El Reglamento Interior de Trabajo podrá revisarse a petición de cualquiera de las partes, la UAN ó el SETUAN.

Servidor Universitario Administrativo de Carrera

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

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

Plaza de Profesional en Área Académico Administrativa

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

Las jornadas establecidas en los Contratos Colectivos de Trabajo, Docente y Administrativo, serán equiparables para quienes se hagan acreedores a dichas plazas. La Universidad es la única facultada para la autorización y asignación de las áreas en las que se ejercerán dichas plazas y éstas tendrán que ser a solicitud expresa del SETUAN.



TÍTULO CUARTO DEL SALARIO Y PRESTACIONES

Capítulo I. Del Salario

Igualdad de Labores y Forma de Pago

Cláusula 52. En virtud de que los salarios se establecen en el tabulador respectivo para los puestos o categorías y no para las personas, se observará el principio de que a todo trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, corresponderá un salario igual que no podrá ser reducido ni modificado por razones de edad o sexo.

La Comisión Mixta de tabuladores será la encargada de resolver los problemas que se presenten respecto a la igualdad de labores. Los salarios de todos los trabajadores serán uniformes para cada nivel o categoría, y están establecidos en el tabulador respectivo. Los pagos de salarios se harán 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.

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

Aumento por Decreto de la Federación

Cláusula 53. La Universidad se obliga a incrementar los sueldos consignados en la 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 ése compromiso, la Universidad gestionará ante las autoridades educativas, hacendarias o del gobierno estatal las partidas financieras presupuestarias necesarias para cumplir éste compromiso.



Irrenunciabilidad del Salario

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

Retenciones, Descuentos, o Deducciones al Salario

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

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 decrete 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 crédito al INFONAVIT.
9. Por descuentos de FONACOT.
10. Para fondo de préstamos.
11. Para aportaciones al Fondo de Pensiones.
12. A partir de enero del 2005, todos los trabajadores deberán conservar en su cheque quincenal un saldo del 30% de salario.

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



Inafectabilidad y Pago de Salarios por Ascenso Escalonario

Cláusula 56. El trabajador percibirá su salario, a partir de la fecha en que, de acuerdo con el dictamen de la Comisión Mixta de Admisión y Escalafón, deba tomar posesión del puesto; si por causas no imputables al trabajador, no tomara posesión, igualmente sus salarios le serán cubiertos a partir de la fecha en que se debió tomar posesión.

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

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

Pago de Ajuste Salarial

Cláusula 57. La UAN conviene en efectuar un ajuste a favor de los trabajadores en su salario, en lo que va al importe de 5 (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 58. La Universidad incrementará los salarios por cuota diaria a partir del primero de enero del presente año, en 4.5 % (cuatro punto cinco por ciento) directo a cada una de las ramas salariales consignadas en el tabulador vigente (anexo 1) y en los tabuladores de convenios complementarios y por acción de la Comisión Mixta de Evaluación y Estímulo.

Apoyo a la Calidad y Eficiencia en el Trabajo

Cláusula 59. Con el objeto de poder cumplir con el programa de reordenamiento a los tabuladores, la Universidad otorgará el aumento a un 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 Estímulo.



Plazas Tipo "B"

Cláusula 60. 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 será a solicitud de la institución y se remitirán al reglamento interior de trabajo.

1. Las plazas tipo "B" y las medias plazas, continuarán siendo cubiertas en el mismo cheque del salario normal y saldrán en la percepción denominada sobresueldo.
2. Dicha percepción se verá reflejada en las prestaciones ligadas al salario como sucedía cuando se pagaban en cheque por separado.
3. El objeto de ésta medida es con el fin de regularizar las nóminas de la UAN, la cuota del IMSS, el SAR, INFONAVIT, ISR, etc.
4. La Universidad y el Sindicato, establecerán las condiciones de trabajo para diferenciar la Plaza y Media, la Plazas "B" y la Plaza de Tiempo Completo.

La UAN y el SETUAN acuerdan que para poder jubilarse con éste sobresueldo el trabajador deberá prestar servicio al menos 5 (cinco) años como beneficiario de ésta prestación. Por tratarse de un apoyo dictaminado por la Comisión Mixta de Evaluación y Estímulos, la Universidad solo podrá suspenderla cuando el trabajador incurra en incumplimiento de la causa o actividad por la que le fue adjudicada. Debiendo agotarse el procedimiento que el Reglamento del caso establezca para éste efecto.

Ajuste Automático de Salario

Cláusula 61. Al término de cada uno de los cursos de actualización, computación, capacitación y adiestramiento y diplomados autorizados por la Universidad, el trabajador administrativo tendrá derecho a un ajuste automático en su salario consistente en pasar a la categoría inmediata superior (pie de rama), por cada 50 horas de crédito.

Para estos efectos la Universidad expedirá la acreditación respectiva al acumular 50 horas crédito y tendrá vigencia desde los cursos tomados a partir del 1º de enero de



2000. En cuanto al salario será el que se encuentre vigente al momento de hacer la acreditación.

Revisión y Actualización permanente del Catálogo de Puestos

Cláusula 62. Como parte del proceso de actualización permanente del catálogo de puestos del personal administrativo de base; la Comisión Mixta de Tabuladores analizará y discutirá de inmediato la necesidad de diversificar los puestos pactados que requieran de alguna adecuación, la creación de nuevos puestos, en atención a las necesidades de servicio y a la disponibilidad presupuestaria de la Universidad.

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

Pago por Jornada Extraordinaria

Cláusula 63. 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 Recursos Humanos 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 64. 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 65. Cuando a solicitud de la UAN, un trabajador preste sus servicios en días de descanso semanal o en días festivos de descanso obligatorio, el trabajador independientemente del salario que le corresponda por el descanso percibirá un salario doble por el servicio prestado. Estos servicios le serán pagados al trabajador y no serán compensados con tiempo. El pago se hará a más tardar dentro de la 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.

Para los trabajadores que laboren como jornada contratada para los días festivos, la Universidad otorgará una prima de 100 pesos por día festivo laborado específicamente.

Pago de Viáticos

Cláusula 66. 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 tres días de salario diario cuando sea dentro de los límites del Estado, y seis días de salario diario si es fuera de la entidad; independientemente de los acuerdos que pacten la Universidad y el Sindicato con relación a una tabla por zona económica que acuerden las partes.

Esta prestación surtirá efectos siempre y cuando la Comisión exceda en tres horas la jornada de trabajo.

Pago por Zona Insalubre, Apoyo para Transporte y Zona de Vida Caña

Cláusula 67. Para efectos de definición de tres aspectos que abarca esta cláusula se ha convenido que la Comisión de Evaluación y Estímulos se remita al reglamento interno de trabajo en cuanto a normar en que conceptos queda cada una de las unidades Académicas que a continuación se menciona.

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

Para esta ocasión se conviene aportar un apoyo mensual para cada trabajador en las siguientes Facultades y Escuelas: Facultad de Ingeniería Pesquera \$500.00 (quinientos pesos), Escuela Preparatoria de Valle de Banderas \$500.00 (quinientos pesos), Facultad de Agricultura \$500.00 (quinientos pesos), Escuela Preparatoria de San Blas \$400.00 (cuatrocientos pesos) Escuela Preparatoria de Ruiz \$150.00 (ciento cincuenta pesos).



pesos), Escuela Preparatoria de Compostela \$150.00 (ciento cincuenta pesos) y Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia \$250.00 (doscientos cincuenta pesos), Escuela Preparatoria de Acaponeta \$150.00 (ciento cincuenta pesos), Escuela Preparatoria de Ixtlán del Río \$150.00 (ciento cincuenta pesos), y la Escuela Preparatoria de Tuxpan \$150.00 (ciento cincuenta pesos).

Esta cláusula será revisable cada año.

Prima Vacacional

Cláusula 68. Los trabajadores tendrán derecho a una prima vacacional del importe del 50% (cincuenta por ciento) de los salarios, correspondientes a las vacaciones respectivas que les será cubierta junto con estas.

Apoyo para Juguetes

Cláusula 69. En el ánimo 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 70. Con el objeto de 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 71. Con el objeto de apoyar la recuperación del poder adquisitivo de los trabajadores a su servicio, la Universidad otorgará la cantidad de \$25.00 (veinticinco pesos) mensuales, para la compra de útiles escolares, para los hijos de quienes prestan sus servicios a la Institución.



Estímulo por Cumpleaños

Cláusula 72. 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 73. El salario tabular de los miembros del personal administrativo se incrementará en una compensación por antigüedad, de la siguiente manera:

Año	Porcentaje	Año	Porcentaje	Año	Porcentaje
4	8	5	10	6	12
7	14	8	16	9	18
10	20	11	22	12	24
13	26	14	28	15	30
16	32	17	34	18	36
19	38	20	40	21	42
22	44	23	46	24	48
25	50	26	52	27	54
28	56				

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

Estímulos

Cláusula 74. La Universidad cada año premiará a los trabajadores que cumplan 10 (diez), 15 (quince), 20 (veinte), 25 (veinticinco) y 28 (veintiocho) 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.
4. Al personal femenino que cumplan 25 ó en el caso del personal masculino que cumpla 28 años de antigüedad, se les otorgará una medalla de 10 pesos oro empotrada en una base.

Gratificación del Día del Empleado

Cláusula 75. 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 76. 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.
4. Esta prestación se entregará a más tardar el día 20 de diciembre en cheque separado de los normales. La base para calcular el importe del aguinaldo será el vigente del mes de diciembre del año respectivo libre de todo gravamen.



Pago de Licencia y Seguro para Conductores

Cláusula 77. La Universidad cubrirá los pagos correspondientes por concepto de expedición de Licencia y Seguros para conductores, chóferes o tractoristas.

Capítulo II. Prestaciones Sociales

Aportaciones al IMSS e Información Correspondiente

Cláusula 78. La UAN se obliga a cubrir al IMSS el 100% de las aportaciones correspondiente a la seguridad social, debiendo inscribir a todos los trabajadores manuales y administrativos a este servicio. Las incapacidades que presenten los trabajadores, deberán ser expedidas por el IMSS en forma exclusiva, salvo en los casos en que por causa imputable al patrón no estuviera inscrito el interesado, pero la Universidad deberá subsanar cualquier omisión de este tipo en que hubiere incurrido, y si por negligencia del trabajador no reconoce su falta de inscripción, la Universidad queda liberada de cualquier responsabilidad.

CENDI

Cláusula 79. La Universidad se obliga a proporcionar el servicio de CENDI 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 CENDI construido por compromiso contractual con nuestra organización. Esta prestación se hará extensiva a los trabajadores viudos, los divorciados que tengan la custodia de sus hijos, y en general a los trabajadores que por resolución judicial tengan la responsabilidad de la custodia de sus hijos. Para los trabajadores de ambos sexos 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 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 80. La Universidad se obliga a cubrir a los trabajadores que se jubilen, pensionen o renuncien, independientemente de cualquier otra prestación a la que



tenga derecho, una gratificación conforme a la siguiente tabla:

1. De 3 a 10 años de servicios el monto de 25 (veinticinco) días de salario por cada año de servicios prestados; excepto en el caso de que la pensión sea por vejez o cesantía.
2. De 10 a 15 años de servicios el monto de 30 (treinta) días de salario por cada año de servicios prestados; excepto en el caso de que la pensión sea por vejez o cesantía.
3. De 15 años de servicio en adelante el monto de 35 (treinta y cinco) días de salario por cada año de servicios prestados.
4. 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 81. La Universidad se obliga a cubrir los gastos de funeral de los trabajadores fallecidos. Una Comisión Mixta contratará los servicios funerales supervisando que estos sean de una calidad aceptable, en acuerdo con los deudos del trabajador fallecido.

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

- A. De 1 a 10 años, el monto de seis meses de salario íntegro.
- B. De 10 años un día a 15 años, ocho meses de salario íntegro.
- C. De 15 años un día a 20 años, once meses de salario íntegro y,
- D. 20 años en adelante, catorce 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 82. La Universidad se obliga a entregar en pagos semestrales al Sindicato el costo de la prima del seguro de vida contratado para los trabajadores administrativos y



manuales a su servicios que comprenderá como sumas aseguradas las siguientes:

Por Muerte Natural \$ 60,000.00 (Sesenta Mil Pesos)
 Por Muerte Accidental \$ 120,000.00 (Ciento Veinte Mil Pesos)
 Por Muerte Colectiva \$ 180,000.00 (Ciento Ochenta Mil Pesos).

Gratuidad de Anteojos, Aparatos Ortopédicos, Auditivos, Prótesis Dentales y Sillas de Ruedas

Cláusula 83. En todos los casos en que los médicos del IMSS prescriban anteojos, aparatos ortopédicos, auditivos y sillas de ruedas, la UAN se obliga a proporcionarlos gratuitamente y de buena calidad, y los servicios dentales serán proporcionados por la Clínica Dental que mediante convenio está instalado para servicio exclusivo de los trabajadores.

En los casos en que los médicos del IMSS prescriban como indispensable el uso de lentes de contacto, previa ratificación de la prescripción de los servicios médicos de la UAN, 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 y ascendientes, siempre que acrediten su dependencia económica con la tarjeta de filiación del IMSS.

Ayuda para Despensa

Cláusula 84. Con el objeto de proporcionar al trabajador auxilio en la compra de artículos básicos para su despensa, la Universidad aportará el 8.9% (ocho punto nueve por ciento) del salario mensual, mismo que entregará en dos exhibiciones quincenales junto con el cheque de su salario.

Fondo de Préstamos Sindicales del Personal Administrativo y Manual

Cláusula 85. Con el fin de incrementar el fondo de préstamos del personal administrativo y manual, la Universidad aportará para cada uno de los trabajadores integrantes del fondo, la cantidad de: \$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 préstamos al Sindicato para apoyo de esta prestación, que serán reembolsados en el mes de diciembre de cada año.

Fondo de Ahorro

Cláusula 86. La Universidad aportará con efectos a partir del 1o. De enero del 2004 la cantidad de: \$60.00 (sesenta pesos) mensuales, por cada trabajador, para destinarlos al fondo de ahorro.

Por su parte cada trabajador aportará la cantidad de \$30.00 (treinta 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 \$75.00 (setenta y cinco pesos) para cada uno de los trabajadores a su servicio. Cantidad que será entregada a la Comisión Mixta del Fondo de Ahorro en el mes de diciembre.

Bono Especial para Apoyo de Ciclo Escolar

Cláusula 87. La Universidad entregará a cada trabajador administrativo y manual la cantidad de \$150.00 (ciento cincuenta) pesos en la primera quincena de agosto, como apoyo a los gastos de inicio de ciclo escolar.



Capítulo III. Pensiones y Jubilaciones.

Pensiones y Jubilaciones

Cláusula 88.- Derivado de los acuerdos de septiembre del 2002, la Universidad, el SETUAN y el SPAUAN, convienen la creación de un Fondo de Pensiones y Jubilaciones para los trabajadores al servicio de la primera, con el objeto de darle certeza al salario y percepciones establecidas en este Contrato.

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

1. El Fondo de Pensiones y Jubilaciones se integrará con aportaciones tanto de la Universidad como de los trabajadores al servicio de la misma.
2. El Fondo empezó a operar a partir del día primero de enero del 2003.
3. El Fondo será manejado a través de un fideicomiso irrevocable de administración de acuerdo al Reglamento de Operación del Régimen de Pensiones de los Trabajadores al Servicio de la Universidad Autónoma de Nayarit, registrado en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje a las doce horas treinta minutos del día veinte de marzo del año dos mil tres, y sus recursos se destinarán exclusivamente al financiamiento y pago de pensiones y jubilaciones en las diferentes modalidades establecidas en éste Contrato:
 - A. La Universidad jubilará a los trabajadores a su servicio, cubriéndoles el 100% de su último salario y las prestaciones que establece la Cláusula 90 del Contrato Colectivo de Trabajo, además de recibir los mismos incrementos en su pensión jubilatoria que reciban los trabajadores en activo en su salario; debiendo tener 25 años para el personal femenino, y 28 años para el personal masculino de labores ininterrumpidas, sin necesidad de edad mínima para todo el personal contratado hasta el 31 de diciembre de 2000.
 - B. En el caso de la prima de antigüedad, esta se pagará en el porcentaje que se encontraba en el momento de la jubilación.
 - C. Así mismo, pensionará a los trabajadores (contratados hasta el 31 de diciembre de 2000) que hayan cumplido 65 años de edad.
 - D. En caso de que a un trabajador se le dictamine un estado de invalidez definitiva, o una incapacidad total permanente derivada de un riesgo de trabajo, se jubilará con un porcentaje igual al señalado en el numeral que



antecede de su salario integrado por año de antigüedad cumplido, no siendo exigible antigüedad alguna para la obtención de este beneficio, pudiendo optar el trabajador en caso de invalidez definitiva por su reubicación en un puesto acorde a sus capacidades físicas y mentales. En los casos que anteceden los dictámenes deberán ser expedidos por el IMSS.

- E. En caso de que un trabajador, por efecto de una enfermedad resulte incapacitado para desempeñar las funciones correspondientes a su nombramiento, así como el resultado de una incapacidad permanente parcial derivada de un riesgo de trabajo, la Universidad previo dictamen expedido por el IMSS, le asignará funciones adecuadas a las nuevas capacidades. En los casos que anteceden los dictámenes deberán ser expedidos por el IMSS.
- F. En caso de renuncia, despido y en general la terminación de la relación laboral, se procederá conforme a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, el Contrato Colectivo de Trabajo y el Reglamento de Pensiones y Jubilaciones.
- G. La pensión universitaria será complementaria de la pensión del IMSS

Jubilados

Cláusula 89.- Los trabajadores Administrativos y Manuales que al inicio de la operación del Fondo estén pensionados, jubilados, o hayan cumplido los requisitos para jubilarse por antigüedad, gozarán de los mismos derechos, y prerrogativas que establece este Contrato.

De las Aportaciones de los Trabajadores Administrativos y Manuales

Cláusula 90.- Todos los trabajadores administrativos y manuales sujetos a este Contrato aportarán el 6 % (seis por ciento) de su salario y prestaciones de acuerdo con los conceptos que aparecen en la tabla siguiente, mismos que serán la base del salario que percibirán una vez jubilados.

La Universidad se obliga a aportar por cada trabajador para el 2004 el 11.5 % (once cinco por ciento) de los mismos conceptos descontados a los trabajadores, comprometiéndose a más tardar en el 2008, establecer en su aportación \$3.00 (tres pesos) por cada \$1.00 (un peso) aportado por los trabajadores, independientemente de las aportaciones extraordinarias ya existentes o las que en el futuro se logren.



TABLA DE CONCEPTOS PARA APORTACIÓN AL FONDO DE PENSIONES

Percepciones Incluidas	
No.	Concepto
1	Sueldo base
2	Sobresueldo
3	Prima de antigüedad
4	Prima vacacional
5	Aguinaldo
6	Ayuda para guardería
7	Ayuda para despensa
8	Gratificación Día del Empleado
9	Apoyo útiles escolares
10	Retroactivo de sueldo
11	Gratificación por cumpleaños
12	Servicios municipales
13	Diferencia por prima vacacional
14	Diferencia por días naturales
15	Calidad y eficiencia en el trabajo
16	Ayuda para juguetes
17	Bono por inicio de ciclo escolar

Percepciones Excluidas	
No.	Concepto
1	Compensación por Trabajos Especiales
2	Tiempo Extraordinario
3	Ayuda p/Transporte / Zona de Vida Cara
4	Estímulo Económico por Antigüedad



Tabla de Porcentajes de Pensión y Jubilación de los Trabajadores Administrativos y Manuales con Ingreso a partir del 2001.

Cláusula 91.- La edad de contratación para los trabajadores administrativos y manuales de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, es posible desde los 16 años, por lo que la relación matemática entre la edad y el tiempo laborado para tener derecho a la jubilación, debe estar ajustada conforme a la siguiente tabla:

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

La definición de la prima de permanencia y antigüedad para los trabajadores, que de común acuerdo con la Universidad permanezcan prestando su servicio excediendo los años establecidos, se acordarán a partir del año 2008, con base en los resultados del estudio actuarial.



Pensión y Jubilación para Trabajadores con Ingreso a partir del 2001

Cláusula 92.- Para Los trabajadores de nueva generación que cumplan 65 años de edad, pero que no tienen la antigüedad requerida para su jubilación con el 100% de su salario, estarán sujetos a lo estipulado en la siguiente tabla:

Edad de Ingreso	Antigüedad	Edad que por Ley debe Jubilarse	Suma de los años por Edad y Antigüedad	Porcentaje al que tendrá Derecho
30	35	65	100	100 %
31	34	65	99	97.1429
32	33	65	98	94.2857
33	32	65	97	91.4286
34	31	65	96	88.5714
35	30	65	95	85.7143
36	29	65	94	82.8571
37	28	65	93	80.0000
38	27	65	92	77.1429
39	26	65	91	74.2857
40	25	65	90	71.4286
41	24	65	89	68.5714
42	23	65	88	65.7143
43	22	65	87	62.8571
44	21	65	86	60.0000
45	20	65	85	57.1429

Seguro para Derechohabientes del Fondo

Cláusula 93.- Para compensar las aportaciones del trabajador administrativo y manual al Fondo de Pensiones en caso de fallecimiento antes de los 65 años de edad, la Universidad y el Sindicato acuerdan la contratación de un seguro de vida por la cantidad de \$25,000.00 (Veinticinco Mil Pesos), para los derechohabientes del fondo.

Particularidades del Manejo del Fondo de Pensiones y Jubilaciones

Cláusula 94.- Las particularidades y las precisiones para el manejo del Fondo de Pensiones y Jubilaciones se remiten al Reglamento de Operación del Régimen de Pensiones de los Trabajadores al Servicio de la Universidad Autónoma de Nayarit, registrado ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje a las doce treinta horas del día veinte de marzo del año dos mil tres.



Capítulo IV. Prestaciones Culturales

Ingreso a Actividades Culturales, Deportivas y Recreativas

Cláusula 95. Para el ingreso de los trabajadores administrativos y manuales a las distintas actividades culturales, deportivas y recreativas, que la UAN organice por sí misma, esta dará las facilidades necesarias para el acceso gratuito a todas las actividades realizadas por el Dirección de Difusión Cultural y a todas las instalaciones deportivas gestionara conjuntamente con el SETUAN cuando sean en combinación de la Universidad con alguna otra Institución Privada o Pública.

La Universidad se obliga a proporcionar a los trabajadores Administrativos y Manuales por conducto del Comité Ejecutivo los Uniformes Deportivos necesarios para que los trabajadores participen en los torneos que regularmente se organizan.

Promoción Turística y Cultural

Cláusula 96. La UAN gestionará conjuntamente con el SETUAN 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 UAN

Cláusula 97. La Universidad otorgará a todos los trabajadores que ingresen a la UAN como alumnos, becas equivalentes al importe de su inscripción, reinscripción, colegiatura, pago de laboratorio, examen profesional y cualquier otra cuota que origine su condición de alumno en la UAN. Esta prestación será extensiva al cónyuge, hijos o hermanos del trabajador, que estén estudiando o ingresen a la UAN, pero únicamente en los casos en que la UAN organice congresos, conferencias, simposiums, foros, postgrados, diplomados, cursos de computación y actualización, previa petición del Sindicato, se eximirá del pago a los trabajadores que representan hasta un 10% del cupo o capacidad del evento de que se trate.

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

El parentesco se acreditará a través del Sindicato.



Becas para Hijos de Trabajadores Fallecidos

Cláusula 98. La UAN 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 SETUAN lo solicite al Departamento 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 UAN.

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

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

Becas para Estudios en la Normal Superior

Cláusula 99. 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 100. La Universidad dictará las medidas pertinentes, para que los trabajadores, sus cónyuges, hermanos 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 101. A petición del Sindicato la UAN 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 Universidad 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 se señala.

Preferencia en Inscripciones y Trámites Escolares

Cláusula 102. 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 y facultades de la Universidad, llevándose el procedimiento ante quien corresponda.

TÍTULO QUINTO COMISIONES MIXTAS Capítulo I. De su Funcionamiento

Integración de las Comisiones Mixtas

Cláusula 103. 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.
- G. Comisión Mixta de Pensiones, Jubilaciones, Compensaciones y Prestaciones Complementarias.

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

Recursos Materiales para el Funcionamiento de las Comisiones Mixtas

Cláusula 104. 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 105. 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 sustituirlos en cualquier momento. La sustitución 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 106. La Universidad y el SETUAN, 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 UAN será de carácter universal con las modalidades que se estipulan en esta cláusula. La Comisión Mixta de Admisión y Escalafón agrupará a los trabajadores de las distintas dependencias de la Universidad, por ramas, puestos y antigüedad y publicará semestralmente las listas correspondientes.
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 Recursos Humanos, para que esta a su vez solicite el candidato a SETUAN 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 SETUAN.
9. Las vacantes por obra 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 107. 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 supervinientes.

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

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



Difusión Relativa al Escalafón

Cláusula 108. 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 109. La Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento estará integrada por un número no menor de 3 ni mayor de 10 representantes, por cada una de las partes, paritariamente.

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

En un plazo que no exceda de 60 días contados a partir de la firma del presente contrato, la UAN y el SETUAN discutirán, convendrán y pondrán en funcionamiento el plan general de capacitación para que los trabajadores puedan aspirar a ocupar plazas de mayor nivel salarial, tomando en cuenta el agrupamiento de las categorías del catalogo de puestos administrativos de base que la Universidad y el Sindicato convengan.

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

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



Capítulo IV. Comisión Mixta de Higiene y Seguridad

Sistema de Prevención de Riesgos

Cláusula 110. La UAN y el SETUAN convienen en iniciar de inmediato, con la asesoría de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, la creación del sistema de prevención integral de riesgos laborales y la promoción de la salud ocupacional.

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

Asesores Técnicos de las Comisiones Mixtas

Cláusula 111. Cuando los representantes ante la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad y demás comisiones contractuales requieran de asesores técnicos para la solución de un problema o conflicto específico, seleccionarán, de común acuerdo, a los especialistas de la materia de que se trate, dentro del personal que labore en la UAN en caso de no contar con los asesores requeridos, se designarán personas ajenas a la Institución, cubriendo esta los honorarios que devenguen.

Obligatoriedad de los Acuerdos de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad

Cláusula 112. Los acuerdos y resoluciones de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad serán obligatorios para ambas partes y de inmediata aplicación para la Universidad.

La Universidad y el SETUAN adquieren el compromiso de impulsar el trabajo de la Comisión Mixta Permanente de Higiene y Seguridad, a través de la definición de una política en materia de salud mediante un programa anual, el que tendrá por objeto poner en práctica el contenido de las cláusulas 41 y 110 del presente contrato y proteger la salud de los Trabajadores Universitarios.

La Comisión Mixta Permanente de Higiene y Seguridad hará reconocimientos a Centros de Trabajo, tal como lo señala el Reglamento del Comisión Mixta de Higiene y Seguridad en el Trabajo, para prevenir eficientemente las Enfermedades, accidentes y riesgos de trabajo. Para tal efecto la Comisión Mixta Permanente de Higiene y Seguridad elaborará un Programa y se coordinará con cada una de las dependencias e



Instituciones universitarias que puedan apoyarla para tal fin, así como con el ISSSTE, con el IMSS, con la SSA y con otras Instituciones.

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

Capítulo V. Comisión Mixta de Evaluación y Estímulos

Función de la Comisión Mixta de Evaluación y Estímulos

Cláusula 113. Es de carácter permanente la Comisión Mixta de Evaluación y Estímulos y estará integrada por dos elementos de la Universidad y dos elementos del SETUAN.

Es función de esta Comisión evaluar, estimular y regular todo lo que se derive del Contrato 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 Único. Derecho a la Información Contractual

Información Contractual

Cláusula 114. La UAN reconoce el derecho de los representantes de los trabajadores afiliados al SETUAN al acceso a la información pertinente de los asuntos derivados del Contrato 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 115. La UAN 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 116. La institución está obligada a practicar descuentos por concepto de cuotas sindicales. Exclusivamente a los trabajadores miembros del SETUAN, cubriéndose de inmediato el importe del descuento, al Sindicato. La UAN se obliga a practicar estos descuentos por cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias, desde la fecha de ingreso del trabajador al Sindicato. Se haga o no el descuento de cuotas, la Universidad entregará el importe de las mismas a más tardar en 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 UAN.

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

La UAN 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 SETUAN 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 117. La UAN se obliga a instalar en cada Centro de Trabajo, en los lugares de mayor afluencia de trabajadores, tableros para la difusión de la información sindical, logrando con ello mantener en mejores condiciones los Centros de Trabajo.

Licencias Sindicales

Cláusula 118. La Universidad concederá permiso con goce de salario a 20 trabajadores que el Comité Ejecutivo relacione y envíe ante la Dirección de Recursos Humanos, miembros del mismo y de las Comisiones Estatutarias.



Licencias y Permisos para Asistir a Asambleas Generales y Sesiones del Consejo General de Representantes

Cláusula 119. La Institución con respecto al Sindicato se obliga a:

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

Asistencia a Cursos de Capacitación Sindical

Cláusula 120. La Institución dará facilidades a los trabajadores para asistir a Cursos de Capacitación Sindical, manteniendo el salario y prestaciones e inclusive conceder en forma acumulativa los permisos por días económicos pactados para el mismo efecto. La solicitud respectiva invariablemente deberá ser presentada por el Comité Ejecutivo del SETUAN.

Ayuda para Gastos de Administración

Cláusula 121. 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 122. Para el Fomento de las Actividades Sociales, Culturales y Deportivas, la Universidad entregará al Sindicato la cantidad de:-----
----- \$14,000.00 (catorce 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 Dirección de Servicios Generales o a la Dependencia a quien se delegue por esta. Esta cláusula será revisable cada año.

Apoyo para Festejos del Día del Empleado

Cláusula 123. La Universidad otorgará al Sindicato la cantidad de: \$15,000.00 (quince mil pesos), como ayuda anual para eventos del día del Empleado Universitario. Además del apoyo negociado para el evento social que se realiza el día 30 de noviembre. Esta cláusula será revisable cada año.

Apoyo para Gastos de Representación

Cláusula 124. 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 125. La Universidad se obliga a aportar la cantidad de \$10,000.00 (diez mil pesos) para los festejos del día del niño, esta cantidad será entregada en la primera quincena del mes de abril de cada año.

Apoyo para Festejos del Día de las Madres

Cláusula 126. La Universidad se obliga a entregar la cantidad de \$10,000.00 (diez mil pesos) para los festejos del día de las madres. Esta cantidad será entregada a más tardar el día 30 de abril de cada año.

Apoyo para Cursos Sindicales

Cláusula 127.- La Universidad aportará al SETUAN la cantidad de \$20,000.00 (veinte mil pesos), para cubrir los gastos de los cursos sindicales y de información

Apoyo a Suscripción Anual de Periódicos

Cláusula 128.- La Universidad cubrirá las cantidades correspondientes a la suscripción anual de tres periódicos locales y dos de circulación nacional y tres revistas según la lista que presente el sindicato, además cubrirá los gastos que por impresión genere la Gaceta "20 de Febrero".

Apoyo Departamento de Protección al Salario

Cláusula 129.- En el ánimo de seguir apoyando la recuperación del poder adquisitivo de los trabajadores, la Universidad incrementará el Fondo del Departamento de Protección al Salario. Como principio en el mes de abril dotará a dicho Departamento de \$20,000.00 (veinte mil pesos), para sumarlos al Fondo ya existente.

Cláusulas Transitorias

Primera. El presente Contrato surte efectos legales a partir del primero de enero del 2004 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.



Segunda. Algunas particularidades y formas de interpretación del Contrato se estipularán en un Convenio complementario y en su caso se agregarán al Reglamento Interior de Trabajo; que las partes deberán elaborar en el transcurso de los próximos 30 (treinta) días.

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

La UAN y el SETUAN se comprometen a convenir los manuales de referencia en un plazo no mayor de 180 (ciento ochenta) días contados a partir de la firma de este Contrato.

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

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

Quinta. El aumento al salario pactado se cubrirá con todos sus alcances, a más tardar el día 31 de marzo del año en curso.

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

Séptima. Cuando un trabajador administrativo haya terminado una carrera profesional y por necesidades de la Institución se le contrate en el sector docente y el trabajo sea compatible, podrá hacer usufructo de las dos plazas. Pero en el caso de que el trabajo no sea compatible podrá optar por cualquiera de los dos sectores, de optar por la docencia su antigüedad como administrativo será computable y se le acreditará para efectos de jubilación.

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

Novena. Derivado de la cláusula 121 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, computadoras e impresora para computadora, engargoladora y demás accesorios que sean necesarios para el funcionamiento de nuestras instalaciones.

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



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

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

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

Décima cuarta. De poder llegar a un acuerdo con los trabajadores jubilados y jubilados demandantes, la Universidad y el Sindicato harán el esfuerzo para reducir las aportaciones de los jubilados al Fondo de Pensiones y Jubilaciones hasta en un 50% para el año 2005.

Décima quinta. 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 interés superior de nuestra Alma Mater.

C. La Universidad y el Sindicato establecen, que aún cuando este Contrato Colectivo de Trabajo ya este en vigor para el Período 2004-2005; 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.



Enteradas las partes de su contenido, valor y alcance legal, se manifestaron conformes firmando a los veintiséis días del mes de marzo del año dos mil cuatro.

Por la Universidad

M.C. Francisco Javier Castellón Fonseca
Rector

M.C. Margarete Moeller Porraz
Secretaria Administrativa y
de Recursos Económicos

Lic. Ignacio Maldonado Tovar
Director de Recursos Humanos

C.P. Juan López Salazar
Director de Recursos Financieros

Por el SETUAN

Luis Manuel Hernández Escobedo
Secretario General

Pedro Estrada Palomera
Secretario de Organización

Guadalupe Javier Ulloa Ríos
Secretario del Interior

Consuelo Reyes Olimón
Secretaria de Actas y acuerdos

Hoja de firmas correspondientes al Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la Universidad Autónoma de Nayarit y el Sindicato de Empleados y Trabajadores al Servicio de la Universidad Autónoma de Nayarit, de fecha veintiséis de marzo del año dos mil cuatro.



Anexo N° 1. Tabulador de Salarios

Puesto	Salario	Puesto	Salario
Rama Obrera		Rama Administrativa	
Albañil	2,218.64	Almacenista	2,218.64
Vaquero ordeñador	2,144.23	Oficial de servicios escolares	2,218.64
Carpintero	2,218.64	Secretaria Taquimecanógrafa	2,218.64
Electricista	2,218.64	Prefecto	2,218.64
Herrero	2,218.64	Secretaria ejecutiva	2,218.64
Mecánico	2,218.64	Multicopista	2,201.08
Peón de campo	2,098.61	Archivista	2,218.64
Auxiliar de forrajero	2,098.61	Auxiliar de contador	2,261.43
Plomero	2,218.64	Operador de conmutador	2,218.64
Pintor	2,218.64	Cajero	2,218.64
Cerrajero	2,218.64	Rama Especializada Técnica	
Soldador	2,218.64	Analista	2,424.92
Jardinero	2,218.64	Laboratorista	2,424.92
Forrajero Manejador de Gallinero y Granja Porcina	2,144.23	Auxiliar de enfermera	2,261.43
Auxiliar de jardinero	2,098.61	Bibliotecario	2,261.43
Auxiliar de mantenimiento	2,144.23	Operador de computadora	2,305.32
Auxiliar Agropecuario	2,098.61	Fotógrafo	2,261.43
Operador de maquinaria agrícola	2,424.92	Capturista de datos	2,261.43
Yesero	2,218.64	Operador de máquina offset	2,305.32
Sastre costurero	2,218.64	Operador de aparato audiovisual	2,305.32
Rama Auxiliar de Administración		Promotor de act. Deportivas	2,305.32
Auxiliar de intendencia	2,098.61	Promotor de act. Artísticas	2,305.32
Chofer de autobús	2,305.32	Procesador de matrices	2,305.32
Chofer de automóvil	2,218.64	Auxiliar de laboratorio	2,305.32
Velador	2,144.23	Asistente educativa	2,623.88
Cocinero	2,261.63	Puericultista	3,087.95
Auxiliar de cocinero	2,144.23	Ecónoma	3,087.95
Auxiliar de biblioteca	2,201.08	Educadora	3,170.11
Auxiliar de servicios escolares	2,201.08	Técnico I	2,497.92
Auxiliar de act. Artísticas	2,218.64	Técnico II	2,623.88
Auxiliar de secretaria	2,201.08	Rama Profesional	
Auxiliar de archivo	2,201.08	Enfermera	2,424.92
Aux. de oficina repartidor de corresp.	2,098.61	Trabajadora social	2,424.92
Auxiliar de almacén	2,098.61	Profesionista sin Título I	2,869.15
Encargado de lavandería	2,424.92	Profesionista sin Título II	3,087.95
Encargado de mantenimiento	2,623.88	Profesionista con Título I	3,465.25
		Profesionista con Título II	4,294.22
		Profesionista con Título III	4,741.29
		Profesionista con Especialidad	5,691.00



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.

--- TEPIC, NAYARIT, A LOS VEINTISÉIS DÍAS DEL MES DE MARZO DEL AÑO DOS MIL CUATRO. ---

--- EL C. LIC. MARCIAL MEDINA SÁNCHEZ, SECRETARIO ADSCRITO A LA JUNTA ESPECIAL NÚMERO TRES, DEPENDIENTE DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL ESTADO DE NAYARIT, HACE CONSTAR Y: ---

----- CERTIFICA -----

--- QUE DE CONFORMIDAD CON LO PREVISTO EN LOS ARTÍCULOS 33, 386 Y 390 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SIENDO LAS CATORCE HORAS CON TREINTA MINUTOS DEL DÍA VEINTISÉIS DE MARZO DEL AÑO DOS MIL CUATRO, FUE LEGALMENTE CONSTITUIDO EL DEPOSITO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, QUE CELEBRA POR UNA PARTE EL SINDICATO DE PERSONAL DE EMPLEADOS Y TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NAYARIT, Y POR LA OTRA LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NAYARIT, EL CUAL ENTRA EN VIGOR A PARTIR DEL DÍA PRIMERO DE ENERO DEL AÑO DOS MIL CUATRO HASTA EL DÍA TREINTA Y UNO DE DICIEMBRE DEL AÑO DOS MIL CINCO, QUEDANDO REGISTRADO, BAJO EL NÚMERO 0002/2004 DEL LIBRO DE REGISTRO CORRESPONDIENTE A LOS ASUNTOS DE LA UNIVERSIDAD. ---

----- C O N S T E -----



Intendente del Estado de Nayarit
JUNTA LOCAL DE
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
ESPECIAL TRES