



Consolidación de un proyecto

## Centro de Ecología: revaluación académica

### Auditorías a dependencias de la administración central

**D**urante el mes de noviembre, en la reunión que celebró el Patronato Universitario con el rector Jorge Carpizo, el CP Jorge Parra Reynoso, tesorero-contralor, informó sobre las auditorías especiales que se llevaron a cabo en todas y cada una de las dependencias de la administración central por fin de rectorado, solicitadas por el propio doctor Carpizo.

Los trabajos de las auditorías incluyeron la revisión del ejercicio presupuestal, la utilización, registro y depósito de ingresos extraordinarios, el análisis de los gastos a reserva de comprobar y la revisión de los activos fijos, muebles, enseres y equipo.

(pasa a la página 3)

En esta edición



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

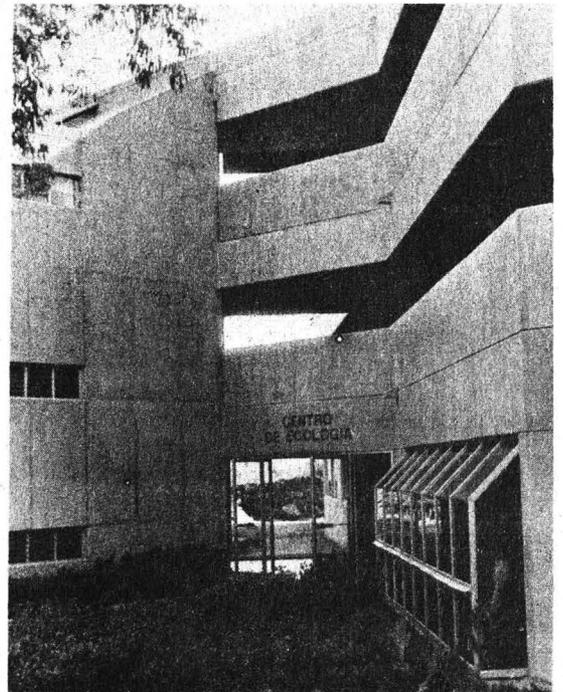
**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**  
1988-1990



SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

### Inició trabajos en su nuevo inmueble

El centro es capaz de formar un número igual o mayor de investigadores que los preparados durante los últimos 15 años.



**E**l rector Jorge Carpizo inauguró el jueves 8 las instalaciones que albergarán al Centro de Ecología, cuya creación fue aprobada por el Consejo Universitario en su sesión del martes 22 de marzo de 1988 como respuesta a la necesidad de incrementar la investigación sobre los problemas ecológicos del país.

Momentos antes de que el Rector declarara formalmente iniciados los trabajos de esta dependencia universitaria en su nuevo inmueble y efectuara un recorrido por el edificio, el doctor José Sarukhán, coordinador de la Investigación Científica, expresó que la creación del Centro de Ecología, cuyo antecedente directo fue el Departamento de Ecología del Instituto de Biología, "no hubiese sido posible sin el apoyo de la administración del doctor Carpizo, caracterizada por el impulso al desarrollo

de la investigación y el quehacer académico".

Dijo Sarukhán que a pesar de los problemas por los cuales ha atravesado la Universidad, ésta continúa siendo "ese gran oasis en el cual es posible planear, desarrollar y hacer buenos proyectos académicos".

En este contexto, destacó, el Instituto de Biología fue la base para poder consolidar el proyecto de creación del Centro de Ecología, insertado dentro de los proyectos de revaluación académica de los proyectos de investigación.

Luego de agradecer al Rector el apoyo ofrecido durante su gestión a la Coordinación de la Investigación Científica, Sarukhán sostuvo que, en épocas económicamente difíciles, ha permitido la construcción del edificio donde el nuevo centro podrá tra-

(pasa a la página 2)



Consolidada la integración de la ecología a la biología.

## Centro de...

(viene de la página 1)

bajar para cumplir los fines para los cuales fue creado.

El funcionario estimó que el Centro de Ecología es capaz de formar un número igual o mayor de investigadores que los preparados durante los últimos 15 años. "El reto es grande porque los problemas del país en materia de educación, en general, pero particularmente en lo que se refiere a problemas ecológicos y al manejo de recursos, son enormes, y creo que el centro tendrá una función importante para atender dichos problemas", dijo.

### Secretaría General Administrativa

#### CIRCULAR

##### Al personal académico y administrativo de la UNAM:

Se les informa que en virtud de que las Tiendas de Autoservicio UNAM permanecerán cerradas durante el mes de diciembre, los vales que se otorgan al personal para ser canjeados en las mismas quedan sujetos a los siguientes lineamientos:

##### 1. Vales canjeables por despensa para el personal administrativo:

- a) El vale entregado el pasado 25 de octubre, correspondiente a la despensa de noviembre, y el vale que debió entregarse el 25 de noviembre al personal de base y el que se entregó al personal de confianza que recibe esta prestación, correspondiente a la despensa de diciembre, quedan cancelados, y en su lugar se entregará un cheque por el valor de \$85,000.00 (OCHENTA Y CINCO MIL PESOS 00/100 M.N.) con el pago correspondiente al mes de diciembre.

##### 2. Vales canjeables por mercancía, para el personal académico:

- a) Los vales entregados al personal académico el pasado 25 de octubre han sido canjeados en su mayoría; sin embargo, los que están pendientes de canje, incluyendo los que fueron entregados con anterioridad y terminen su vigencia en noviembre y diciembre, podrán canjearse por mercancía en las Tiendas UNAM al reanudar sus servicios en enero.
- b) El vale entregado el 25 de noviembre y el que debería entregarse en diciembre

quedan cancelados, y en su lugar se entregará un cheque por \$50,000.00 (CINCUENTA MIL PESOS 00/100 M.N.).

- c) Los vales para el personal académico, entregados el 25 de noviembre, que hayan sido canjeados en el bazar de las AAPAUNAM, serán descontados en el pago correspondiente a enero.

##### 3. Vales para juguetes:

- a) El vale canjeable por juguetes que recibe una parte del personal será sustituido por el importe equivalente en dinero, que se entregará con el pago correspondiente a diciembre.

"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

Ciudad Universitaria, DF, 5 de diciembre de 1988.

EL SECRETARIO GENERAL ADMINISTRATIVO

Licenciado Luis Raúl González Pérez.

## 15 años después

En tanto, el doctor Daniel Piñero Dalmau, director del centro, aseguró que de 1972 a 1980 la ecología mexicana pasó por una etapa en la que era difícil encontrar, fuera de un círculo cerrado, a un interlocutor, pese a existir una demanda ecológica en el país.

Después de 15 años, indicó, la situación ha cambiado mucho, pues la integración de la ecología a los quehaceres de la biología está ahora claramente consolidada.

“Como todas las etapas iniciales —manifestó—, ésta se caracterizó por una gran interacción académica y cooperación; era más sencillo porque no existían más de tres proyectos, no más de 15 personas y los deseos de aprender se sentían en el ambiente”. Reconoció que aun cuando este fenómeno ya no es tan intenso, sigue siendo importante dentro de cada uno de los grupos de investigación.

Aseguró que en la actualidad el centro cuenta con 17 investigadores y 12 técnicos académicos, que constituyen el grupo más consolidado en América Latina en ecología, tanto en su impacto como productor de información relevante, como en el de formación de recursos a nivel doctoral. Así, también el grupo compete con numerosos departamentos de la especialidad del mundo y es reconocido como líder en ecología tropical. “Como puede concluirse, fue la combinación de fenómenos históricos, así como una profunda convicción y dedicación al trabajo, lo que dio lugar a la consolidación del Centro de Ecología, el cual también recibió el impulso de las autoridades universitarias”.

### A la comunidad universitaria

Los universitarios que requieran un ejemplar impreso del informe final del doctor Jorge Carpizo podrán obtenerlo en las instalaciones de este Organismo Informativo, situadas en el ex-anexo de la antigua Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, al costado norte de la Torre II de Humanidades, 2o. nivel; teléfonos 550-59-06 y 550-52-15, extensión 3320.



Piñero Dalmau. Formar recursos humanos en ecología. Lo acompañan Jorge Carpizo, José Sarukhán y Miguel Franco.

Consideró que sólo 200 especialistas del Sistema Nacional de Investigadores pueden ser considerados como biólogos interesados en recursos bióticos terrestres y acuáticos; sólo 45 de ellos son ecólogos.

Pero, aclaró, no es posible pensar que son suficientes para resolver los problemas ecológicos del país, por lo cual sostuvo que la primera dificultad que se debe abordar es la de formar recursos humanos.

Luego de la intervención del Director del Centro de Ecología, el rector Jorge Carpizo externó su convicción de que la comunidad académica del centro continuará trabajando con entusiasmo y ahínco. Después efectuó un recorrido por las instalaciones, ubicadas al sur del Estadio Olímpico Universitario y próximas al Jardín Botánico. □

## Auditorías...

(viene de la página 1)

Del mes de septiembre a noviembre se revisaron 117 dependencias, habiéndose elaborado las actas de la situación que guardaban a esa fecha, no encontrándose en ninguna de ellas problemas que tuvieran importancia relevante, por lo que se concluyó en esa reunión que el Rector entrega una administración con cuentas claras y en orden.

El Tesorero-Contralor destacó que es la primera ocasión que se realiza esta acción tan importante en la Universidad, lo cual permite dejar constancia de una transparencia en las operaciones económico-administrativas que realizó la administración central durante la gestión del doctor Jorge Carpizo. □

H. Junta de Gobierno

## Concluyeron las entrevistas a los universitarios propuestos para rector

El pasado 9 de diciembre la Junta de Gobierno de la Universidad Nacional Autónoma de México terminó de entrevistar a los 13 universitarios seleccionados por ella misma de la lista propuesta por la comunidad universitaria y dará comienzo a la evaluación de los proyectos de trabajo, sus exposiciones y currículum vitae, a fin de proceder a la discusión previa a la designación del rector de esta Casa de Estudios.

Lo anterior fue informado por el contador público Arturo Elizundia Charles, presidente en turno de la Junta de Gobierno.

## Aconteceres

**EN BREVE CEREMONIA**, el viernes 9 del presente mes la Dirección General de Orientación Vocacional entregó constancias a 58 alumnos que participaron en la actualización del Programa General de Formación de Instructores en Técnicas de Estudio, organizado por esa dependencia.

En esa ocasión participaron alumnos de los planteles de **Arquitectura, Trabajo Social** y de la carrera de pedagogía de la **ENEP Acatlán**. El programa tiene por objeto sensibilizar al alumno para que sea capaz de reproducir ciertas técnicas de aprendizaje y, de esa manera, comunicárselas a sus compañeros de aula. Consta de cuatro etapas: la vivencial, la de capacitación, de promoción del curso en su escuela o facultad y la participación del mismo.

Por esta última razón, a los alumnos que asis-

ten al programa se les denomina "instructores con efecto multiplicador".

La ceremonia de entrega de constancias estuvo presidida por el licenciado **Luis Cáceres Alvarado** y la maestra **Donají Domínguez Juárez**, subdirector técnico y subdirectora de servicios de la DCOV, respectivamente; además de la licenciada **Bruna López Tapia**, el arquitecto **Luis Fernando Solís** y el ingeniero **Domingo Alarcón**, en representación de los planteles de **Trabajo Social, Arquitectura y Química**. □



El 9 de diciembre el rector Jorge Carpizo efectuó un recorrido por las recientemente inauguradas instalaciones de la División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Contaduría y Administración. Acompañaron al doctor Carpizo el CP Alfredo Adam Adam, director de la FCyA, y funcionarios de esta dependencia universitaria.

Aviso al personal académico

### LIBRO-VALES

Se informa a los miembros del personal académico de esta Universidad que la fecha para el canje de los **LIBRO-VALES** recibidos durante 1988, que era hasta el último día de labores del mes de diciembre, se amplió al 31 de enero de 1989.

Los mencionados **LIBRO-VALES** podrán ser cambiados en los locales del Sistema de Librerías UNAM.

Coordinación de Humanidades, Dirección General de Fomento Editorial, Secretaría General Administrativa, Dirección General de Personal.

**GACETA UNAM**  
**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**



Dr. Jorge Carpizo  
Rector

Dr. José Narro Robles  
Secretario General

Dr. Abelardo Villegas  
Secretario General Académico

Lic. Luis Raúl González Pérez  
Secretario General Administrativo

Lic. Mario Ruiz Massieu  
Secretario General Auxiliar

Lic. Manuel Barquín Alvarez  
Abogado General

Lic. Héctor Morales Corrales  
Coordinador de Comunicación Universitaria

Fernando Guzmán Aguilar  
Director de Gaceta UNAM

Miguel Angel López Camacho  
Jefe de Información

Miguel Conde D'Arbell  
Jefe de Redacción

Gaceta UNAM aparece lunes y jueves.

Oficinas: Primer piso del edificio ubicado en el costado norte de la Torre II de Humanidades

Teléfonos: 550-59-06 y 550-52-15, extensión 3320

Año XXXIV, Octava época,  
Número 2,343  
Publicada por la

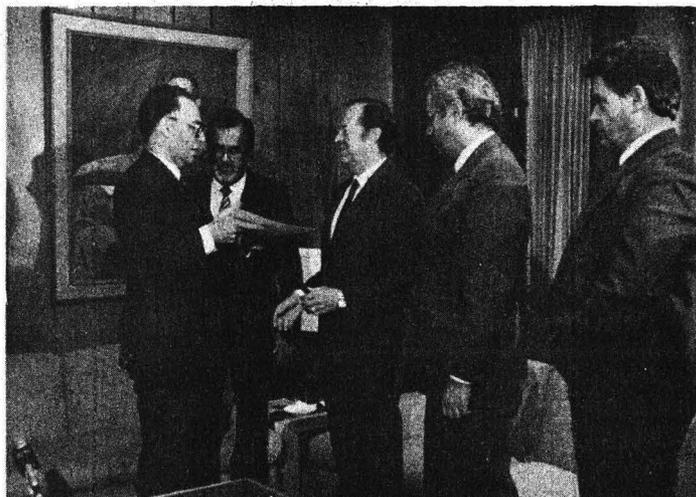


Coordinación de Comunicación Universitaria

Administradores egresados de la UNAM

## Reconoce el Rector la labor de la Comisión de Evaluación del Sistema de Tiendas

*Muchas de sus sugerencias están siendo implantadas*



Jorge Carpizo, Carlos Varela, Héctor M. de Uriarte, Arturo Díaz y Miguel de Angoitia.

**M**iembros de la Comisión para evaluar el funcionamiento del Sistema de Tiendas UNAM, integrada por distinguidos administradores egresados de esta Casa de Estudios, recibieron el pasado 10 de diciembre, de manos del rector Jorge Carpizo, diplomas de reconocimiento a sus valiosas aportaciones para mejorar la operación de dicho sistema.

En el acto, efectuado en el Salón José Vasconcelos de Rectoría, el licenciado Luis Raúl González Pérez, secretario general administrativo de la Universidad, consideró muy valiosas las propuestas de la Comisión, las cuales fueron consignadas en un documento de diagnóstico que, aseguró, permitirá tomar medidas adecuadas para darle al Sistema de Tiendas nueva vida y así pueda cumplir el objetivo social para el que

fue creado, y que al mismo tiempo no tenga pérdidas.

Al agradecer la dedica-

ción y tiempo prestados a este cometido por los destacados profesionales, dijo

que ello muestra una vez más que los egresados desean participar con su Universidad, y, en otro sentido, añadió que muchas de las sugerencias hechas por esta Comisión ya están siendo implantadas.

Por su parte, el doctor Jorge Carpizo expresó "el agradecimiento de la Universidad" al grupo de egresados por el interés y horas dedicadas al análisis profundo que hicieron del Sistema. Comentó también que varias de las medidas propuestas se están empezando a asumir, y que para avanzar en este proceso las tiendas permanecerán cerradas hasta enero. Acto seguido, les entregó un diploma a cada uno de los integrantes de la Comisión: ingeniero José Manuel Covarrubias Solís, contadores públicos Arturo Díaz Alonso y Héctor M. de Uriarte, y licenciados Miguel de Angoitia, Carlos Varela, Rutilio Torres y Jorge Sánchez Cordero. □

## Concluyó el proyecto en computación UNAM-CLIO

*Posibilitará la sistematización electrónica de los datos del Archivo Histórico de la UNAM*

**E**l jueves pasado, en la oficina del Rector, fue presentada la fase final de la prueba en computadora del proyecto UNAM-CLIO, que consiste en la automatización de datos del Archivo Histórico de la Universidad Nacional.

El proyecto, iniciado en julio de 1985 y auspiciado por el Centro de Estudios sobre la Universidad, permitirá la consulta de archivos, incluidos los registros

de **Gaceta UNAM**, de manera automatizada.

Lo anterior implica el acceso a la memoria e historia de la Universidad Nacional, ya que el proyecto está basado en la automatización de su órgano oficial, la **Gaceta UNAM**. Lo que representa la captura y edición de información, desde 1954 a la fecha, en dos sistemas de consulta para facilitar el trabajo de los interesados. □

El proyecto UNAM-CLIO es totalmente mexicano y logro de nuestra Casa de Estudios, con la participación y apoyo del Instituto de Investigaciones Jurídicas y la Dirección General de Servicios de Cómputo para la Administración, que contribuyeron con el diseño del sistema, la capacitación y la asistencia para la consecución del programa. □

## Entre 83 y 88, Acatlán concluyó 49 proyectos de investigación

*Desarrolla 60 más y ha publicado 24 obras*

**E**n el periodo 1983-1988 el Programa de Investigación de la Escuela Nacional de Estudios Profesionales Acatlán concluyó 49 proyectos que están listos para su procesamiento editorial, en tanto que 60 se están llevando a cabo. Además, los miembros de dicho programa participaron en conjunto en más de 350 actividades de divulgación, tales como redacción de ensayos en periódicos y revistas, y entrevistas concedidas a los medios de comunicación, así como intervenciones en coloquios y congresos nacionales e internacionales.

Al rendir su informe final de actividades al frente del Programa de Investigación, el licenciado Manuel Suárez Muñoz señaló que el progra-

Manuel Suárez.  
Intensa labor editorial.



ma bajo su coordinación desarrolló una intensa actividad editorial. En este sentido, informó que 23 trabajos —artículos, libros y ensayos— se encuentran en proceso de producción editorial, y 24 obras fueron publicadas y presentadas a la comunidad.

Añadió que las investigaciones se difundieron a través de 231 confe-

rencias, mesas redondas, seminarios y coloquios, acontecimientos que representaron 311 participaciones, 187 por parte de profesores del programa y 124 de otras instituciones, con la asistencia de aproximadamente 35 mil personas.

En su recuento de actividades, expuesto el pasado jueves 8 de diciembre en el auditorio de la escuela, ante el director, ingeniero Agustín Valera Negrete, Suárez Muñoz mencionó, entre los acontecimientos académicos más importantes organizados por la dependencia, los realizados para conmemorar el X Aniversario de la escuela, el Coloquio internacional **El impacto del encuentro de dos mundos**, conjuntamente con la Universidad de Tel Aviv y el INAH; asimismo, el XII Coloquio internacional **"1492 dos mundos: paralelismo y convergencias"**, celebrado en Querétaro.

Más adelante dijo que, durante el periodo comprendido en el informe, se efectuaron 19 cursos de superación académica, impartidos a los profesores integrantes del programa por especialistas, en temas como "Metodología de la investigación", "Introducción a la computación", "Desarrollo del niño según Erick Erickson", y "Lingüística histórica". Resaltó el hecho de que por sus méritos académicos tres profesores hayan sido distinguidos como investigadores nacionales. Por otra parte, 35 profesores forman parte de los órganos colegiados de la escuela, y en

### Entregan equipo de cómputo a la ENEP Acatlán

*Valera Negrete, su titular, agradeció al rector Carpizo el apoyo institucional que les brindó a lo largo de su gestión*

**L**uego de que por acuerdo de la administración central de la UNAM, la Escuela Nacional de Estudios Profesionales Acatlán recibiera un equipo de cómputo para agilizar los proyectos de investigación, un grupo de profesores encabezado por el director del plantel, ingeniero Agustín Valera Negrete, acudió el pasado viernes 9 a las oficinas del rector Jorge Carpizo para expresarle su agradecimiento por la donación y por el apoyo institucional que les brindó a lo largo de su gestión.

Ahí, el licenciado Ma-

nuel Suárez, integrante del Programa de Investigación de la ENEP Acatlán, informó que el equipo, marca **Hewlett Packard**, costó 249 millones de pesos. Agregó que ello permitirá a los investigadores desarrollarse académicamente y cumplir mejor con su trabajo.

Carpizo sostuvo, por su parte, que debido a los éxitos obtenidos por los miembros de la ENEP Acatlán se hizo necesario proporcionarles los recursos para su correcto desempeño, y los exhortó a seguir superándose.

□

conjunto la plantilla de docentes del Programa asesoró 258 trabajos de tesis y fungió como sinodal en 129 exámenes profesionales.

El coordinador expresó su preocupación ante el hecho de que algunos académicos han emigrado de esta dependencia universitaria hacia áreas externas a la UNAM, y de que prevalece la tendencia en el mismo sentido.

Advirtió que dejar que se descapitalice la Universidad de sus mejores recursos humanos "es debilitar a la institución pública de educación superior más importante de la nación, es perjudicar a la sociedad y a las nuevas generaciones... (y) contribuir a la dependencia científica y tecnológica que no hemos superado".

El funcionario informó que el Programa de Investigación adquirió una fotocopiadora de gran capacidad, cuyo costo fue de 16 millones de pesos.

Anunció asimismo que a partir de esa fecha —en la que rindió el informe— la ENEP Acatlán contará con un equipo de cómputo Hewlett Packard con un valor superior a los 249 millones de pesos, gracias a un acuerdo de la administración central de la UNAM.

(Un día después del informe, el viernes 9, un grupo de profesores de esa escuela, encabezado por el director del plantel, ingeniero Agustín Valera Negrete, visitó al doctor Jorge Carpizo para agradecer el donativo, el cual, dijo el rector, se hizo necesario debido a los éxitos obtenidos por los miembros de la ENEP Acatlán en sus labores académicas y de investigación. La comitiva expresó al rector su agradecimiento por el apoyo institucional que les brindó).

El nuevo equipo, dijo el licenciado Suárez, tiene la capacidad suficiente para cubrir los requerimientos de los proyectos de investigación que se llevan a cabo en ese plantel.

Al término del informe, los miembros del Programa de Investigación entregaron un testimonio de reconocimiento al licenciado Manuel Suárez Muñoz por su destacado desempeño a lo largo de 10 años en que ha coordinado ese tipo de tareas en la ENEP Acatlán. □

# PREMIO Lola e Igo FLISSER

1988

Para el fomento de la investigación en  
PARASITOLOGÍA



**P**or la trascendencia que tienen las enfermedades parasitarias en la salud humana y en la economía, y con el deseo de apoyar la investigación que se realiza en nuestro país, se creó el PREMIO LOLA e IGO FLISSER.

Este premio es patrocinado por el Programa Universitario de Investigación en Salud y la Familia Flisser.

Este PREMIO será otorgado anualmente a la Tesis en Parasitología más sobresaliente.

Este premio está dedicado a la memoria de los señores Lola e Igo Flisser.



#### Bases

1. Se convoca a los egresados de maestría y doctorado en los campos de la investigación científica relacionados con Parasitología, a someter a su trabajo de tesis que haya sido presentado y aprobado en los últimos 3 años al premio Lola e Igo Flisser.

2. Se deberá presentar un ejemplar de la tesis en las oficinas del PUIS; la fecha límite es el 31 de enero de 1989.

3. El Jurado estará integrado por miembros del Comité Técnico Asesor del PUIS y tres especialistas en la materia; su decisión será inapelable.

4. El veredicto se

dará a conocer al ganador durante el mes de marzo de 1989.

Este premio consiste en Diploma y un incentivo personal de \$3,000,000.00.

Informes y entrega de documentos con la Dra. Silvia Rivas Vera, Programa Universitario de Investigación en Salud, Circuito Exterior, CU. Tel.: 550-52-15, Exts. 4817, 4802 y 4807.

**E**spíritu abierto, científico original y riguroso, crítico lúcido e implacable; así fue recordado el ingeniero Tomás Brody, muerto recientemente en circunstancias lamentables, en el homenaje que, organizado por la Coordinación de la Investigación Científica y los institutos de Física y Astronomía, le rindieron sus colegas y amigos el pasado viernes.

Ante un Auditorio "Nabor Carrillo" completamente lleno, el filósofo Cesáreo Morales y los investigadores Luis de la Peña, Jorge Flores Valdés, Carlos Bunge, José Sarukhán y Miguel José Yacamán, valoraron la obra y la personalidad de Brody Spitz, quien colaboró con la Universidad Nacional desde los años cincuenta.

El doctor De la Peña delineó la actividad científica del finado investigador con los elementos que, a su parecer, mejor la caracterizaron: En primer lugar, apuntó, Brody se señaló por su amplia cultura científica. Retomando una tradición cada vez más extraña en la ciencia, que

Eli de Gortari lo dirigía en compañía de Samuel Ramos.

Toda esta actividad, Brody la desempeñó con pasión y generosidad. Pero en él estas características caminaban inseparadas de un espíritu crítico, sin concesión alguna. Fue éste uno de los aspectos de su personalidad más recordados en el homenaje del pasado viernes y, como lo expresó el doctor Jorge Flores en su intervención, será uno de los más extrañados por la comunidad científica universitaria, que tanto le debe a las observaciones y comentarios del ingeniero Brody.

En su peculiar estilo, emotivo y ameno, el doctor Flores rememoró los días de su relación de amistad y de trabajo con el homenajeado, quien fuera su maestro —"el temido maestro que no transige errores"— en la Facultad de Ciencias. Flores Valdés concluyó sus palabras señalando que más que la extensa obra que nos lega (alrededor de 100 trabajos publicados, dos de los cuales —uno en coautoría con Marcos Moshinsky y otro con Flores

## Tomás Brody: comprensión y crítica sustentada en la cultura



Tomás Brody.  
Homenaje a su  
permanente e  
infinita generosidad.

tiende a la hiperespecialización, él siempre procuró estar al día en los más diversos campos científicos. Su enorme curiosidad le llevó a profundizar en variados campos del conocimiento y le permitía emprender diálogos y debates en áreas que no eran estrictamente las suyas, a veces con un nivel de iguales frente a los especialistas del ramo de que se tratase. "Su extensa cultura le daba una admirable capacidad de comprensión y crítica", expresó el doctor De la Peña. A Brody lo buscaban siempre todos aquellos que pretendían una crítica pertinente acerca de sus trabajos, añadió.

Pero no sólo este vasto interés en la ciencia movía al investigador. Preocupado por una visión global del conocimiento, Brody Spitz incursionó en la Filosofía —más adelante Cesáreo Morales recordaría sus aportaciones en este campo— y llegó a ser un conocedor profundo en epistemología de la Física. Fue uno de los más entusiastas impulsores y participantes del Seminario de Problemas Científicos y Filosóficos, desde sus primeros días, cuando

Valdés— son los trabajos científicos más citados a nivel internacional) es su generosidad y capacidad para discutir cualquier tema "¿Cuántos de los aquí presentes no anhelamos esa sutil capacidad que tanto necesitamos en nuestro país?".

Una de las aportaciones de Tomás Brody que mejor se recuerdan es su impulso tenaz a la computación: su introducción en la Universidad, primero, y su diseminación en todo el país, después. Brody formó parte del grupo de investigadores que hace 30 años propiciaron el uso de la computadora en la academia y la ciencia universitarias. Su entusiasmo por este instrumento, ya imprescindible de las sociedades modernas, no obstaba para que advirtiera los peligros que su uso irreflexivo puede acarrear a la Física. El doctor Carlos Bunge, otro de los oradores del viernes pasado, se ocupó particularmente de esta faceta en el pensamiento crítico de Tomás Brody. La dureza con que Brody atacaba los problemas y lo que consideraba como equívocos le hacía parecer, según Bunge, "un monje



Brody. Herencia invaluable.

medieval que salía a perseguir brujas, aunque las brujas que él perseguía eran problemas reales". La herencia de Brody a la computación mexicana es invaluable. "Sin exagerar —dijo Bunge— Tomás hizo aportes constructivos a casi todos los códigos de la programación del IFUNAM. Fue el promotor de la Prigramoteca del instituto. Con su desaparición, el cómputo en México ha perdido a su más

entusiasta interlocutor. Recordaremos a Tomás por su constante interés por cuestiones de cómputo, por su inteligencia y por su abrasivo sentido del humor, por su extensa cultura, por su refrescante simpatía —cuando no estaba de malas— y por su permanente y casi infinita generosidad".

En su momento, el doctor Rafael Pérez Pascual añadiría una de las razones por las que también se recordará a Brody: por su empeño en la formación de los jóvenes investigadores. En su testimonio, Pérez Pascual apuntó que las raíces más profundas de su vocación están en una exposición sobre uso pacífico de la energía nuclear que vio de niño, y que Brody había organizado.

Cesáreo Morales, por su parte, también recordó que "hablar con él siempre era un reto: había que pensar muy bien los problemas antes de plantearlos". Esa mente dialéctica que era hizo aportaciones originales al problema de la relación entre la ciencia y la filosofía, para cuya comprensión propuso una epistemología compleja.

También los doctores Miguel José Yacamán y José Sarukhán, director del Instituto de Física y Coordinador de la Investigación Científica, respectivamente, recordaron, aunque de manera breve, al fallecido investigador. Yacamán se refirió a él como "una de las personalidades más queridas y respetadas de la comunidad científica mexicana" y expresó su indignación por las circunstancias violentas en que murió. Por su cuenta, el doctor Sarukhán aseveró que la Universidad ha perdido a un gran hombre y a un gran científico. Su obra queda en los alumnos que formó y en su mística de entrega a la vida académica, añadió. □

Juan Carlos Bautista

## Informó la Procuraduría del DF sobre el caso Brody

Los licenciados Ignacio Morales Lechuga, procurador de Justicia del Distrito Federal, y Abraham Polo Uscanga, subprocurador de Averiguaciones Previas, se entrevistaron con el rector Jorge Carpizo, en el sexto piso de la Torre de Rectoría, para informar sobre la investigación del homicidio del doctor Tomás Brody. Estuvieron presentes, además, el doctor Abelardo Villegas, secretario general académico; el licenciado Manuel Barquín Álvarez, abogado general, y el doctor Miguel José Yacamán, director del Instituto de Física de la UNAM, así como familiares y ex-compañeros de trabajo del doctor Brody.

Una vez que se informó a los presentes sobre el grado de avance y las perspectivas de las investigaciones tendientes a descubrir a los responsables del artero homicidio del doctor Brody, el Procurador manifestó que tiene instrucciones del Presidente de la República para hacer el mayor esfuerzo a fin de esclarecer el caso a la brevedad posible.

El Rector agradeció al Procurador su interés, manifiesto en sus palabras y en el hecho mismo de su presencia; reiteró el profundo sentimiento que ha provocado la irreparable pérdida de un distinguido miembro de la comunidad universitaria, e insistió en hacerse portador de la demanda de justicia formulada por los universitarios de diversos sectores de la Institución.

## A la comunidad universitaria

**EL STUNAM ACEPTO LA NO INTERVENCION DE SUS ACADEMICOS EN LAS HUELGAS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO.**

**EL STUNAM ACEPTO LOS PRINCIPIOS JURIDICOS QUE EXTERNO LA UNAM Y SE COMPROMETE A REGLAMENTAR LA EXCLUSION DEL PERSONAL ACADEMICO DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO.**

Con relación a la suspensión del pago de salarios del personal académico afiliado al STUNAM durante el periodo de huelga, la Universidad Nacional Autónoma de México considera de interés para la comunidad informar lo siguiente:

1. La Universidad Nacional Autónoma de México suspendió el pago de salarios por el periodo de huelga al personal académico afiliado al STUNAM con fundamento en el artículo 447 de la Ley Federal del Trabajo; las razones para ello fueron las que a continuación se detallan:
  - a). El emplazamiento a huelga del STUNAM lo firmaron representantes de la llamada "sección académica" del propio STUNAM.
  - b). Para el estallamiento y para el levantamiento de la huelga del personal administrativo del STUNAM, votó el personal académico del propio STUNAM.
  - c). Aparte de todos los argumentos jurídicos que la UNAM hizo valer para la suspensión de esos salarios, cualquier persona, por simple sentido común, deduce que si el personal académico del STUNAM interviene en la misma forma que el personal administrativo en las huelgas de este último personal, debe correr la misma suerte que aquél.
2. La UNAM, al suspender el salario del personal académico del STUNAM, lo que perseguía era que la situación absurda y antijurídica que se expone en los párrafos anteriores fuera corregida.
3. Ante la protesta del personal académico afiliado

al STUNAM por esa suspensión del pago de sus salarios, la UNAM, actuando con buena fe y estricto apego al derecho, sometió a consideración de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje la medida que adoptó.

4. La UNAM y el STUNAM celebraron el convenio para el levantamiento de la huelga y el pago de salarios caídos el sábado 3 de diciembre pasado. En este específico punto la UNAM requirió:

*"1.- El Sindicato se obliga a determinar con precisión, manifestándolo en forma expresa y explícita a la Universidad, que dicho personal académico no podrá votar con relación al estallamiento, continuación y levantamiento de las huelgas cuando se trate de la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo o la revisión de salarios que corresponda exclusivamente al personal administrativo. En esta hipótesis se pagarán íntegramente los salarios. El sindicato deberá responder en un plazo perentorio de 48 horas hábiles.*

*2.- De no aceptarse la anterior propuesta y en el plazo mencionado, la Universidad procederá al pago de los salarios caídos en un 50% y en igualdad de condiciones con el personal administrativo".*

5. El 6 de diciembre el STUNAM envió oficio a la UNAM con el siguiente comunicado:  
*"El STUNAM... manifiesta su disposición para reglamentar en su próximo 10º. Congreso General Ordinario, la participación de sus afiliados, bajo la orientación de que corresponderá a los miembros de cada sector —administrativo y académico— tomar las decisiones propias de su ámbito laboral, conforme a lo establecido en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo".*
6. El STUNAM, al haberse comprometido formalmente y por escrito sobre el diferendo señalado en este desplegado, ha satisfecho la condición que la UNAM señaló.  
En consecuencia, la UNAM procedió a hacer el pago integral de los salarios correspondientes al periodo de huelga al personal académico afiliado al STUNAM.

**"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"**  
Ciudad Universitaria, DF, 9 de diciembre de 1988.

**EL ABOGADO GENERAL  
LIC. MANUEL BARQUIN ALVAREZ**

**T**ras una investigación de diez años, miembros del Instituto de Biología de Colombia lograron diseñar la primera vacuna efectiva contra la malaria. Esta ha logrado contrarrestar con efectividad a la enfermedad, por la que tan sólo en América Latina mueren anualmente más de un millón de personas.

El doctor Manuel Elkin Patarroyo, director del instituto que efectuó el estudio, aseguró que dado que hasta ahora los resultados de la etapa clínica han sido alentadores, es probable implementar en breve un programa de vacunación en los países más afectados por el mal, entre los cuales destaca México.

Informó que en pláticas sostenidas con el Subsecretario de Servicios de Salud de la secretaría del ramo, se llegó a un acuerdo de cooperación para comenzar a atacar la alta incidencia de esta enfermedad tropical en el sureste de la República.

Invitado por la Dirección General de Cómputo Académico de la UNAM y la empresa UNISYS de México para dictar una conferencia magistral durante la **Cuarta conferencia internacional: las computadoras en instituciones de educación**, Elkin Patarroyo habló sobre sus experiencias en el uso de la computación para el desarrollo de la vacuna contra la malaria.

Ante un numeroso auditorio congregado en uno de los salones del Hotel María Isabel Sheraton, donde tuvo lugar esta conferencia entre el 14 y el 17 de noviembre pasado, el investigador sudamericano explicó que hasta ahora había sido imposible cultivar el parásito que causa la enfermedad y, con ello, iniciar los trabajos tendientes al descubrimiento de la vacuna.

Hacia 1978, dijo, se decidió comenzar a trabajar en el marco conceptual de que las vacunas podían elaborarse químicamente dado que el desarrollo de la ciencia y la tecnología permiten hacer moléculas de las bacterias, de los virus, hongos y parásitos de manera química. "Si se conoce cómo están hechas, se pueden volver a hacer. Porque ése es el desarrollo de la ciencia y en la misma medida en que el conoci-

miento es capaz de predecir, es que el conocimiento tiene sentido", manifestó.

Enseguida indicó que uno de los problemas a que se enfrentó el equipo de investigación fue a la forma en cómo debían seleccionar los fragmentos que deben utilizarse como vacuna. "Eso, indudablemente, no puede hacerse sino matemáticamente y a nivel de los sistemas computacionales para predecir qué fragmentos de las moléculas deben utilizar los químicos, biólogos y médicos a fin de desarrollarlas y controlar ciertas enfermedades".

La vacuna contra el paludismo, en palabras de Manuel Elkin, es producto de la química, las matemáticas, física y biología: es un concepto mate-

## VACUNA CONTRA LA MALARIA

*Descubrimiento  
del Instituto de  
Biología de  
Colombia*

mático auxiliado por computadora.

Esta enfermedad que sigue causando unas cinco millones de muertes anuales en todo el mundo representa un gran reto sanitario, puesto que el mosquito transmisor se ha vuelto resistente a los insecticidas, especialmente al DDT. Hoy en día prácticamente se carece de armas para controlar a la malaria.

Aunque estudiosos norteamericanos pretendieron, hace algunos años, desarrollar una vacuna para impedir el crecimiento de la larva en la sangre humana, otros, como los colombianos, consideraron que era mejor detenerlo a otro nivel.

El grupo de la Universidad de Nueva York encontró, mediante microscopio

electrónico, una proteína importante en la membrana del parásito al cual llamó circuesporozoito, y luego procedió a producir este fragmento a través de ingeniería genética. Una vez que se vacunó con él a varios individuos se encontró que producían anticuerpos, defensas. Sin embargo, el parásito hacía que toda la actividad de las defensas recayera en esa parte del cuerpo humano y, una vez que éstas se concentraban en ese diminuto lugar, el parásito se "desnudaba" e iba e infectaba a las células hepáticas.

Por ello, el panorama sobre la enfermedad era deprimente hasta septiembre del año pasado, cuando sólo del 10 al 15 por ciento de los casos era controlable mediante protección.

Los expertos colombianos ensayaron otro camino. En pruebas de laboratorio con monos de la selva amazónica a los que se les inyectó el parásito, una vez que se tenían hechas químicamente las moléculas, se pudo controlar la enfermedad.

Posteriormente, en otra serie de vacunaciones en monos, se estudiaron los posibles efectos secundarios de la vacuna, los cuales fueron nulos.

Para ello, se sacrificó a un buen número de los monos que sirvieron para hacer estudios detallados en riñones, cerebro y corazón. Se llegó a la conclusión de que la vacuna era inocua.

Así, el año pasado se presentó un resultado detallado de la investigación al Ministerio de Salud de Colombia para que autorizara el ensayo con humanos voluntarios. Dichas pruebas resultaron altamente positivas, pues la vacuna indujo defensas en los individuos sin ocasionar ningún daño clínico, ni durante las vacunaciones, ni durante la exposición al parásito.

Vale decir que, hasta ahora, se ha tenido un porcentaje de hasta un 80 por ciento de protección y actualmente se trabaja para mejorarlo, a través de la determinación de las reglas físicas que hacen que las moléculas sean capaces de activar al sistema de defensa; de ello dependerá que se puedan establecer mecanismos o diseños sistemáticos de vacunas contra la lepra, hepatitis o diarrea. □

Ricardo Hernández -M.

# RAQUITISMO

(Segunda y última parte)

Desde 1650 ya había sido descrito el raquitismo por los médicos ingleses; su aparición coincidió con la Revolución Industrial, que determinó el uso extendido del carbón. Este combustible produce humos densos que frenan la llegada de la luz solar a la Tierra. A esto se aunó el aumento en la densidad de la población en las ciudades y a la construcción de edificios, que provocó calles estrechas y sin sol.

El raquitismo fue probablemente la primera enfermedad asociada con la contaminación del aire.

Muchos médicos europeos se dieron cuenta de que el raquitismo no sólo era una enfermedad de las poblaciones urbanizadas e industrializadas, sino que tenía una variación estacional, pues los inviernos europeos, largos y oscuros, y el confinamiento prolongado de los niños durante estos meses del año, predisponía a la población infantil al raquitismo.

En 1906 casi todos los niños alemanes que había nacido en el otoño y murió en la primavera tenían raquitismo, mientras que los nacidos en la primavera y que habían muerto en el otoño no lo padecían. De esta forma, en la primera década de 1900 ya se tenía evidencia suficiente que el raquitismo era causado por falta de luz solar. Entonces los médicos se enfrentaron al siguiente problema: ¿Cómo podrían conseguir luz solar en las estaciones del año en que la intensidad es baja o nula en Europa y Norteamérica?

En 1920 se descubrió que si se irradiaba con luz ultravioleta el aceite de semillas de algodón de linaza o bien el ergosterol de las plantas, éstos podían curar el raquitismo.

Efectivamente, la irradiación del ergosterol es hoy en día un procedimiento rutinario, de donde se obtiene el ergocalciferol o vitamina D<sub>2</sub> que en casi todo el mundo se añade a la leche (0.01 mg por cuarto), sobre todo la que se vende en los países europeos y en Estados Unidos.

En nuestro país en algunas latas de leche podemos leer: "contiene de 800 a 400 U.I. de vitamina D por litro sin diluir". La vitamina D<sub>2</sub> es un precursor metabólico del DHC y por eso previene el raquitismo.

La demostración de que algunos componentes de la dieta pueden curar el raquitismo quedó, tiempo después, reforzada con el descubrimiento de que el aceite de hígado de bacalao tiene una acción preventiva contra el raquitismo. Pronto se extendió este conocimiento entre el público, pero fue hasta que se alimentó a animales de laboratorio con dietas deficientes en vitamina D y desarrollaron raquitismo, cuando se tomó como un hecho que el raquitismo es una enfermedad debida a una deficiencia vitamínica.

Con el paso del tiempo se olvidó la idea de que el raquitismo era una enfermedad relacionada con el clima y se empezó a aceptar su base vitamí-

nica.

Pero ¿qué es la DHC, una vitamina o una hormona? La respuesta está en su estructura química y en su función metabólica.

Llamarla vitamina implica que se trata de un componente químico, de una coenzima, como lo son todas las vitaminas; pero llamarla hormona la relaciona con otras hormonas, como la parathormona y la calcitonina, que intervienen en el control del calcio y en el metabolismo del fósforo. Más aún, la DHC es un esteroide sintetizado en el cuerpo como otras hormonas; no es un componente de la dieta. De esta forma "vitamina D" es un nombre mal puesto a una sustancia que tiene acción hormonal, nombre que aparece no sólo en los libros de texto, sino en las etiquetas de cada lata de leche evaporada que adquirimos. □

Información procesada por la bióloga Carmen Sánchez, del CUCC

## Ingresó Ingeniería a la experimentación sobre superconductores

El pasado 10 de octubre, en el laboratorio de electrónica de la División de Ingeniería Mecánica y Eléctrica (DIME), se presentó un experimento que coloca a la Facultad respectiva en el marco del desarrollo de la aplicación de los superconductores en el campo de la ingeniería.

Desde hace tiempo, la FI realiza una continua e interesante labor de experimentación a nivel licenciatura, además de la que efectúa su División de Estudios de Posgrado. Entre los programas de la DIME se ha prestado especial atención a los superconductores, partiendo de la premisa de que el ingeniero mecánico y electricista es, entre diversos profesionales, uno de los que tienen mayor responsabilidad en cuanto a la aplicación de esta nueva tecnología en la solución de problemas específicos, pues tiene que manejar y llevar a la práctica los resultados de un nuevo conocimiento en su propio campo de actividades.

Lo anterior constituyó la inquietud que condujo al Departamento de Comunicaciones y Electrónica a investigar y experimentar con responsabilidad los fenómenos de la superconducción. Al respecto, cabe comentar que, conforme se hacen descubrimientos en este campo, surgen nuevas premisas y postulados en otras disciplinas; es decir, en la medida en que han aparecido "modelos" del fenómeno, la imaginación de los investigadores se ha diversificado en todas las áreas, a fin de alcanzar el entendimiento de su propia materia.

Entre los experimentos realizados el 10 de octubre se encuentran: demostración del efecto Meissner (levitación de un imán sobre un superconductor); demostración de que el superconductor tiene una resistencia óhmica igual a "cero", y aplicación dentro del campo de la electrónica, que se demostró con la juntura Josephson. Lo último se logró colocando un material aislante entre dos superconductores. □

## ¿A QUE CIUDAD ASPIRAMOS ?

Otra vez. El transporte urbano en la ciudad de México. Otra vez. Por la problemática que implica, no obstante que "se va superando el rezago que se tenía", el sistema de transporte requiere de una reestructuración a fondo y de una mejor y más real planeación que atienda a las necesidades inmediatas de la sociedad. Recuérdese que el transporte no sólo se tiene que considerar como un servicio, sino también como un elemento de desarrollo. Superando su problemática, todo lo demás se minimiza.

Uno: Por sus "atractivos", la ciudad continúa creciendo anárquica y aceleradamente, por lo que es necesario proveer de transporte a las grandes masas de trabajadores que cada vez se alejan más de sus fuentes laborales. Asimismo, el crecimiento de la mancha urbana, dicen algunos, debe controlarse pues de lo contrario, aparte de la insatisfacción de los servicios más elementales, se caerá en la insuficiencia del transporte colectivo.

"El desarrollo acelerado de la ciudad, sin una política de ordenamiento urbano idóneamente definida, ha dado por resultado un crecimiento desordenado, con una inadecuada distribución de áreas habitacionales, comerciales e industriales. Esta situación obliga a los habitantes a recorrer grandes distancias para llegar a sus centros de trabajo y para realizar otras actividades cotidianas".

Dos: Hace falta una reestructuración del sistema productivo nacional. Difícil.

### El problema

No existe un sistema nacional de transporte como tal, sólo elementos que lo podrían conformar. No hay planeación ni normatividad en el área del transporte. Se actúa sobre los efectos y no sobre las causas y no se atiende la problemática adecuadamente. El transporte es malo, caro, inseguro y escaso. Incluso, algunas autoridades reconocen que no se tiene una concepción global para elaborar un programa de transporte urbano.

Dicen: En los últimos años, el gobierno del DF destinó hasta el 38% de sus recursos al programa del transporte urbano, principalmente hacia el colectivo; sin embargo, la calidad deja mucho que desear. El Metro es el único sistema que ha alcanzado un nivel de crecimiento superior a un kilómetro por mes (a un costo de 60 mil millones de pesos por km); no obstante, apenas contamos con la mitad de lo requerido.

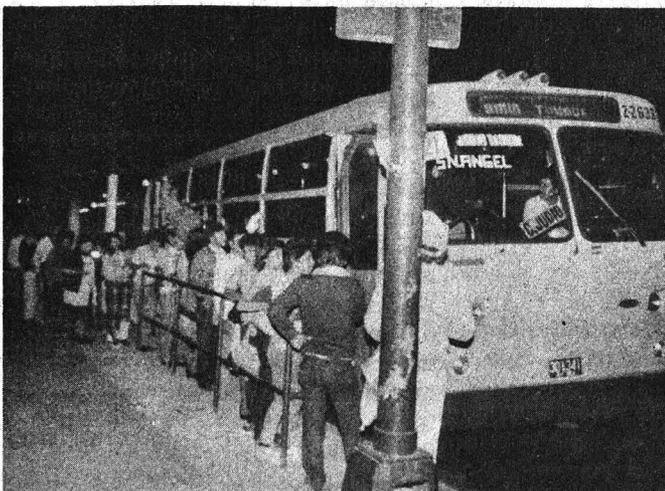
Cifras: En la zona metropolitana de la ciudad de México se efectúan un total de 22.4 millones de viajes-persona-día, incluyendo 2.9 millones de transbordos, de los cuales el 80.3% se realizan en transporte público y el resto en el privado. 27.2% se hacen en Ruta 100, principal medio de transporte en la metrópoli después del Metro. En segundo lugar se encuentra el automóvil par-

ticular, en el que se efectúan 4.64 millones de viajes, que representan el 23.8 por ciento del total. En tercer lugar está el Metro. Tiene en la actualidad una red de 131.5 kilómetros en servicio, constituida por ocho líneas que mueven a 4.6 millones de pasajeros diarios, sin incluir transbordos. Este servicio representa el 18.5 por ciento del total de viajes que se generan en la zona metropolitana.

Los autobuses suburbanos (que ocupan un cuarto lugar) realizan aproximadamente 3.2 millones de viajes-persona-día, el 15.2 por ciento del total. En su mayor parte, estas unidades pertenecen a empresas privadas, que funcionan mediante concesión federal o local. En quinto lugar se ubican los taxis, en sus diversas modalidades. Atienden alrededor del 10.8 por ciento del total de viajes-persona-día. Finalmente, el servicio de transporte eléctrico cuenta con una red de 298 km para los trolebuses y están en reconstrucción 11 km para los tranvías. Ambos trasladan a un total de 0.6 millones de pasajeros al día, lo que equivale a 2.9 por ciento del total mencionado.

En la ciudad de México, el Metro ha demostrado su eficacia en la solución del problema del transporte colectivo, aunque su participación en la oferta de servicio no tenga aún la proporción requerida. La planificación de su crecimiento ha ido a la vanguardia de los programas de reordenación y desarrollo urbano. El Programa Maestro del Metro, dentro del Programa integral de vialidad y transporte, prevé, para fines de siglo, una red de 415 km que requerirá 882 trenes, los cuales estarían en posibilidad de transportar 26.3 millones de usuarios diariamente.

Las características de este medio de transporte colectivo, como son su alta capacidad de transportación, rapidez de traslación y bajo grado de contaminación ambiental, lo señalan como el que más ventajas representa para atender la creciente demanda de servicio, sobre todo, en corredores de transporte con volúme-



Otra vez el transporte urbano

nes de viajes mayores a 20 mil pasajeros por hora.

El ejemplo del Metro, desde el punto de vista operativo debería trasladarse a otro tipo de transporte como el de los autobuses urbanos, en los cuales la anarquía e ineficiencia son imposibles de resolver. Ruta 100 necesita urgentemente ser reestructurada.

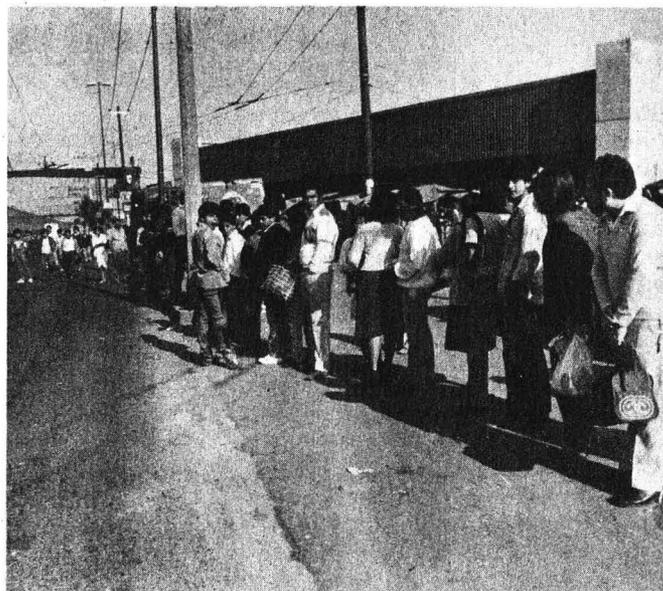
No obstante, por más mejoras que realice nuestro sistema de transporte nunca podrá ser bueno si la movilidad de los ciudadanos no corresponde a un sistema de vida que persiga la racionalidad y el bienestar no sólo en este rubro. ¿De qué serviría el esfuerzo por mejorar el transporte si el resto de las actividades no alcanzan a la madurez urbana?

Las "combis", a pesar de que rebasan las 150 mil unidades, no son suficientes para atender la demanda. Durante el sexenio 76-82 se apoyó la formación de más de 120 sociedades cooperativas. Desafortunadamente, la mayoría cayó en vicios y problemas que han desvirtuado su funcionamiento: fueron entregadas a exfuncionarios para su administración, no contaron con la capacitación y orientación para presentarse como verdaderas empresas sociales, varias unidades cayeron en poder de una sola persona, se permitió la explotación de muchos trabajadores "postureros", quienes quedaron al margen de la seguridad social.

Algunos líderes, con el pretexto de gestionar la obtención de placas, esquilmaron a un gran número de personas; el mismo Departamento del Distrito Federal ha propiciado la desintegración del sector, pues en lugar de mantener como concesionarios a las "Sociedades cooperativas" ha procedido a hacerlo con personas físicas, lo cual hace imposible la verdadera organización de los prestadores de este servicio.

## Lo jurídico

Desde este punto de vista es necesario partir de los principios jurídico-urbanísticos, en los cuales las materias de ordenamiento y planeación urbana son las bases de la reestructuración del sistema vial y de



transporte. Las normas que regulan la actividad del Estado en la materia son la acción directa de la prestación del servicio y el acto de control respecto al que presta el servicio en forma privada.

La figura jurídica que fundamenta la operación del transporte urbano es la del servicio público (actividad organizada que se realiza conforme a las leyes y reglamento para tal efecto), por lo cual se hace necesario atender la regulación o normatividad que se da a través de leyes y decretos, los cuales establecen el marco legal de la regulación (preventivas, autorización, desviatorias, represivas, compensatorias y estimuladoras) del mismo.

Sin embargo, desde el punto de vista reglamentario no existe un ordenamiento específico en la materia por lo que, para solucionar el problema del transporte, es necesario analizar más de diez disposiciones al respecto. En lo específico, el Reglamento de Tránsito sólo contempla: paradas, ascenso y descenso de pasajeros, y obligaciones y derechos de los operarios.

## La planeación

A diferencia de otras grandes ciudades como Londres, París, Chicago, Nueva York, Moscú o Buenos Aires que implantaron, paralelamente al inicio de su metropolización, los sistemas de transporte urba-

no de pasajeros de gran capacidad, nuestra capital lo hizo cuando sus dimensiones físicas y demográficas eran ya desproporcionadas.

La planeación del transporte en el área metropolitana ha recorrido un largo camino y si bien pueden advertirse en este rubro sólo son acciones "pico-teadas"; ejemplo de ello son una estructura vial primaria inconclusa con el Anillo Periférico, Circuito Interior, Viaducto Tlalpan y los ejes viales, que se quedaron a la mitad de su proyecto original.

La municipalización de los autobuses se quedó en una fase parcial de su desarrollo al permanecer Ruta 100 con las mismas unidades de hace 23 años. Esto hizo proliferar las combis y taxis colectivos. El Programa Rector de Vialidad y Transporte del DF no se ha instituido como documento básico para normar las acciones y se ha interrumpido su actualización sistemática y su seguimiento.

El área metropolitana ha pasado de 7 millones 670 mil habitantes, 558 km<sup>2</sup> urbanizados y 8 millones 570 mil viajes-persona-día en 1967 a 19 millones de habitantes, 1270 km<sup>2</sup> y 28 millones 800 mil viajes-persona-día en 1988, lo que ha producido una situación cuantitativa y cualitativamente diferente y adversa. Por otra parte, la coordinación funcional y operativa entre el DF y los municipios conurbados del Estado de Méxi-



co es incipiente y con escasos resultados para el gran número de usuarios, que inciden en la movilidad generada en una y otra entidades. Asimismo, las condiciones de transporte, en cuanto a tarifas, es muy diferente entre una y otra entidades.

Existen diversas metodologías para planear el transporte. Los elementos o componentes comunes que aparecen en todas ellas son, entre otras, el diagnóstico modal de la demanda, las tendencias históricas que llevan los pronósticos en cada escenario previsto, los objetivos y metas que se fijan para mejorar las condiciones de transportación.

La planeación permite acudir a las causas que generan los problemas y evitar el desperdicio de recursos y tiempo que se producen cuando se actúa sobre las manifestaciones superficiales de los procesos y no sobre las causas reales. También se hace necesario, dentro de la planeación, que ninguna acción deberá aprobarse sin antes tener la certeza de que se trabaja en el marco de escenarios futuros, tendientes a mejorar la situación actual de bienestar y de calidad de vida. En este sentido surgen dos aspectos fundamentales que deben ser conocidos: la demanda actual (número de viajes generados y atraídos, orígenes y destinos, horarios, motivos, medios y rutas utilizadas) y, cuál es el proyecto de ciudad a la que se aspira.

## LA DISLEXIA, SERIO OBSTACULO PARA EL APRENDIZAJE

**D**urante los últimos años se ha hecho evidente que algunos niños sufren con inusitada frecuencia de un trastorno durante su desarrollo neurológico, que eventualmente da lugar a una desorganización del proceso de maduración y provoca alteraciones perceptoras o visomotoras de la memoria, la atención y el lenguaje, las cuales, a su vez, llegan a convertirse en un serio obstáculo para el aprendizaje.

De acuerdo con estudios nacionales e internacionales, la cifra de los infantes que tienen ese tipo de problemas alcanza hasta el 10 por ciento de la población escolar en educación primaria y, dentro de este porcentaje, la dislexia, o sea la dificultad severa para establecer mecanismos de lectura óptimos, ocupa un lugar muy importante.

Entrevistado luego de su intervención en la Reunión sobre salud universitaria, efectuada recientemente en la Dirección General de Servicios Médicos (DGSM), el doctor José Eduardo San Esteban aseguró que las causas de estos problemas específicos del aprendizaje no están del todo definidas. En ciertas ocasiones, precisó, hay un factor hereditario; en otras, problemas durante el embarazo o el nacimiento, o bien, algún antecedente posnatal.

San Esteban, miembro del Programa Universitario de Investigación en Salud (PUIS), dijo que cuando las dificultades específicas del aprendizaje son diagnosticadas a tiempo y tratadas oportunamente durante la niñez, los resultados son, por regla general, muy satisfactorios.

“Una combinación adecuada de esfuerzos psicopedagógicos, y a veces farmacológicos, con una buena participación del maestro y familiares, redundan en la corrección del problema en la mayoría de los casos”.

En México, según el especialista, la atención oportuna y adecuada de la dislexia y otros problemas específicos del aprendizaje no ha sido la regla, y con base en esta aseveración es posible asegurar que una gran cantidad de personas llega hasta los niveles de educación superior (licenciatura y posgrado) sin recibir atención médica adecuada.

“La información recogida en otros medios —indicó— muestra que los adolescentes y adultos jóvenes que no recibieron un tratamiento apropiado van a continuar encontrando problemas académicos y de aprendizaje”.

Por último, señaló que el programa de detección y ayuda para la dislexia y otros problemas del aprendizaje surgirá de un trabajo elaborado ininterrumpidamente por varias dependencias universitarias, buscando optimizar los métodos diagnósticos, establecer cifras de prevalencia y apoyar terapéuticamente a quienes así lo necesiten, para mejorar el aprendizaje académico. □

“El criterio a aplicar en todo momento deberá ser siempre en función de la demanda actual y futura y de las condiciones físico-espaciales de las zonas a ser atendidas, así como las características de los medios a utilizar”.

La planeación del transporte urbano, por la realidad e inminencia de los números y por ser un tema sensible a la sociedad, tangible como producto de la acción de gobierno y por la importancia que guarda para

mejorar las condiciones de prioridad, de ninguna manera puede ser soslayada o pospuesta, o lo que podría ser peor, desarticulada del desarrollo urbano global. □

Juan Marcial.

Fuente: Seminario: Sistema Nacional de Transporte, organizado por el Taller de Economía, Territorio y Sociedad —integrado por las facultades de Economía y Arquitectura— en la Unidad de Seminarios Doctor Ignacio Chávez.

# SALVADOR ELIZONDO, EL TIEMPO RECOBRADO

**"Elsinore" es el único libro en donde digo absolutamente la verdad... en todos los demás digo mentiras"**

**R**ecientemente, Salvador Elizondo (México, 1932) publicó su libro *Elsinore* (1988), relato en el que intentó recuperar una época pasada —la de su estancia, siendo adolescente, en una academia militar americana— a través de la evocación literaria. En 1965, cuando Elizondo publicó su célebre *Farabeuf*, veíamos a un autor proclive a la crueldad tratada con la inteligencia que siempre lo ha caracterizado. Más tarde, sus intentos solipsistas y aventuras mentales puramente imaginarias lo llevaron a escribir *El grafógrafo* (1972): "Escribo. Escribo que escribo. Mentalmente me veo escribir que escribo", etcétera.

*Elsinore*, cuyo recurso autobiográfico se encuentra prefigurado en una pieza de *Cámara lúcida* (1983), pertenece ya a otra época, en la que el autor renueva tanto sus temas recurrentes y la técnica narrativa como sus propias bús-

quedas literarias. En esta obra, Elizondo construye una narración empleando el inglés y el español con el fin de recrear el ambiente cuartelario de la academia militar de *Elsinore*.

Salvador Elizondo ha sido becario del Centro Mexicano de Escritores y del Instituto Guggenheim; *Farabeuf* lo hizo merecedor del Premio Xavier Villaurrutia, además de que esta novela ha sido traducida a varias lenguas; fundó la revista *S. Nob*; en su juventud incursionó en la pintura y el cine; es miembro de la Academia Mexicana de la Lengua y catedrático de la FFyL.

Otros libros de este autor son: *Poemas* (1960), *Narda o el verano* (1966), *Autobiografía* (1966), *El hipogeo secreto* (1968), *El retrato de Zoe y otras mentiras* (1969), *Cuaderno de escritura* (1969), *Contextos* (1973) y *Antología personal* (1985).

**Maestro, ¿de dónde provienen los influjos que lo orillan a escribir?**

— Como en la mayor parte de los casos, la vocación literaria no se manifiesta de golpe, no es una revelación que uno tiene en un momento dado cuando uno cumple 21, 18 o 15 años, sino que es una cosa que está predestinada por el orden de vida que uno lleva desde la infancia, el contacto o cercanía con los libros. Hay una determinante familiar que me ha acercado a los libros. Desde que era chico leía muchísimo y he cono-

cido muchos autores, además de que en mi familia ha habido muchos escritores. Todo eso me aproximó a cuestiones de orden artístico. Vocacionalmente nunca me han interesado más que esas cuestiones. En un principio yo pensaba ser pintor; pero después de diez años me di cuenta de que no tenía talento. Entonces miré al cine. Me sentía bastante protegido porque mi papá era productor de cine; pensé que me facilitaría mi penetración en ese medio, que yo consideraba lo más interesante que había.

Sin embargo, mi papá era un buen productor de cine de negocios. No le interesaba el cine artístico ni ese tipo de cosas que nos interesaban a mí y a mis amigos, así que funcioné algún tiempo como productor...

Sin embargo, hizo la película *Apocalipsis 1900*.

— Sí, hice una película, pero es muy complicado el problema del cine porque interviene mucha gente. Está uno supeditado al camarógrafo, a los actores, al laboratorio, a la iluminación, que son elementos muy importantes para la realización de la obra cinematográfica. Entonces también lo fui dejando. Pero sí, por conducto del cine, sobre todo cuando surgió la Nueva Ola francesa, que implicaba un componente literario muy poderoso debido a su contacto con el *no-veau roman*, fui derivando hacia la escritura. Por ejemplo, *Farabeuf* lo concebí originalmente como un guión para hacer una película, pero naturalmente me fui metiendo mucho a la escritura al grado de que poco servía como un guión cinematográfico: se convirtió en un guión sumamente abstracto para que pudiera ser un espectáculo mental, puramente mental en el que no hay cámara ni proyección ni nada de esas cosas, sino que es un guión cuyas imágenes se proyectan en la mente, como si ya estuvieran en la película solamente que están por escrito.

Por esa época escribe su *Autobiografía*. En ella encontramos pasajes que difícilmente pasarían por biográficos...

— Naturalmente. Fue una osadía del editor, además de un buen negocio, el de pedirle a los autores jóvenes que escribieran su autobiografía. Como entonces ya me había lanzado plenamente a la literatura, tomé datos de lo que más o menos había sido mi vida hasta entonces —tenía 33 años—, y procuré hacerlos lo más truculento posible para asustar a la gente. Eso es relativamente fácil, y sobre todo a esa edad, porque cuenta uno muchas mentiras. Recuerde que la elaboración literaria es una forma de decir mentiras, o de amplificar la verdad en ciertas dimensiones en que aparece más interesante de tal y como fue. Yo vivía en Berlín en tiem-

pos de Hitler. Tenía juguetes bélicos que estaban de moda en Alemania y no me importaban los campos de concentración. Era un niño completamente feliz, sólo que algunos acontecimientos de esa época me dieron la oportunidad de contar algo interesante aderezado con truculencias y evocaciones ficticias.

**Maestro, hableme de la revista S. Nob. Tengo entendido que allí publicaron un fragmento traducido de Finnegans Wake, de Joyce.**

—Sí, la primera página de *Finnegans Wake*. La revista, en términos generales, fue una revista que se anticipó, en mucho incluso, a otras publicaciones de la misma época a nivel mundial. Ahí empezamos a tratar temas que entonces eran prohibidos: drogas, alcohol, sexo, cochinas, caca. Ahora pienso que su importancia se debe a que es la única revista que se ha hecho, no diré en México, sino en todo el mundo, que carecía de criterio editorial. Publicábamos todo: comunistas, fascistas, los que quisieran; bastaba con que fuera interesante. Caracterizaba a

que respecta a lo que escribo, las únicas leyes que rigen ahí son las de la escritura. No es lo mismo imaginar que escribir cosas imaginarias. Para escribir cosas imaginarias, las leyes que rigen son las de la escritura y no las de la imaginación.

**Maestro, ¿considera usted que el tiempo es recuperable?**

—Por la literatura sí. Yo hice ese experimento. Me costó cuarenta años tratar de recuperar un tiempo en mi libro *Elsinore*. Las cosas que cuento allí me pasaron hace cuarenta años o más. Fui conjuntando todos mis recuerdos hasta que me di cuenta que formaban un conjunto discreto, como dicen los matemáticos, es decir, es posible ver los diferentes acontecimientos por separado unos de otros; si los junta uno por la escritura producen un efecto literario interesante. Además, es el único libro que he escrito en donde digo absolutamente la verdad, por eso lo considero también experimental. En todos los demás digo mentiras, inclusive mi *Autobiografía*, como ya le dije, es una elaboración truculenta. En

mitad español y mitad inglés...

—Sí, eso es muy importante. Muchas cosas que narro en ese librito sucedieron en inglés; tiene expresiones cuartelarias comunes que no se pueden traducir al español, porque el sonido mismo tiene implicaciones muy importantes. No es lo mismo: **son of a bitch!** así como suena, que su traducción: ¡hijo de perra!; son cosas completamente distintas. Para lograr la atmósfera que quería crear había que poner muchas cosas en inglés.

**En *Elsinore* se nota una voluntad de incurrir en un tipo de narración distinta a otras anteriores, digamos una narración más tradicional...**

—Se diría que está escrita en una forma más tradicional; sin embargo, yo opino que es el experimento más importante; ahí acuso influencias recibidas posteriormente, por ejemplo la de Celine. En una de sus novelas que más me han gustado, **Muerte a crédito**, el autor suprime el punto y aparte y el diálogo no viene cortado en líneas, sino que va todo directo. En *Elsinore* va todo seguido, sin alocuciones de quién lo dice. Por el empleo del inglés y del español se entiende en cada caso quién está diciendo las cosas.

**¿Qué hay de vivido, de leído y de imaginado en su obra?**

—Todo es leído o imaginado, menos *Elsinore*. Casi todo es casi pura cosa mental, leído hay mucho. Muchos de mis cuentos tratan de mis lecturas, que no son estrictamente literarias; pueden ser lecturas científicas como textos de física clásica, el principio de la conservación de la energía y la materia. Basándome en eso de que nada se crea, todo se transformará, por ejemplo, escribí "Anápoysis".

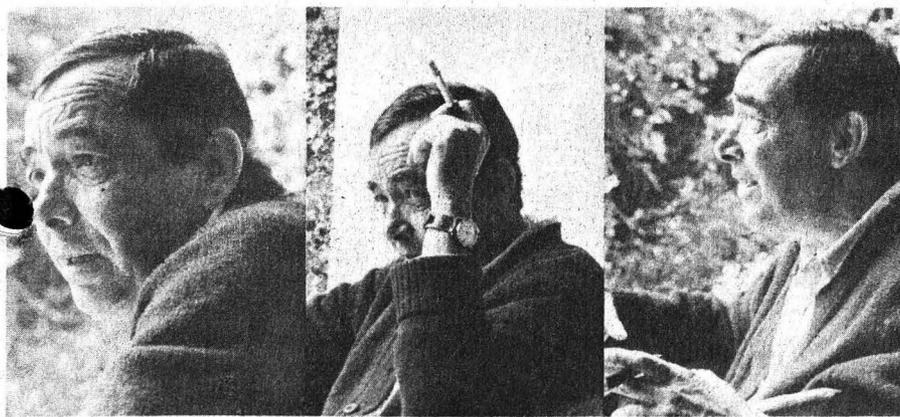
**Maestro, ¿usted relee sus libros?**

—No... Solamente *Elsinore*.

**Después de *Elsinore*, ¿habrá otros intentos similares por recuperar un tiempo?**

—Lo he pensado, pero necesito mucha elaboración mental antes. Como dice Carlos Fuentes, hay que escribir muchísimo mentalmente antes de ponerse al cuaderno. □

Noé Cárdenas.



este grupo el grado de libertad con el que cada quien se manifestaba en la revista. No pudimos sacar muchos números porque el productor de la revista terminó por alarmarse.

**Dentro de su obra, ¿cuáles son las leyes que rigen lo imaginario, si es que podemos hablar de leyes?**

—Se supondría que lo imaginario está íntimamente ligado con la fantasía, y ésta es justamente la ausencia de leyes del pensamiento y de la lógica. Así que no sé. Creo que por lo

este libro no. Todo lo que digo en él sucedió tal cual, faltaba nada más acomodarlo en una secuencia de orden literario para que cobrara más interés del que en realidad tiene, porque son hechos aislados unos de otros, pero que conjuntados de manera especial cobran interés. Entre otras cosas, me di cuenta de que mi estancia en la academia militar americana me permitió aprender inglés, con lo cual pude leer a Shakespeare y a Joyce.

Además, en la narración ocupó

# DISCO COMPACTO DEL BANCO DE DATOS LIBRUNAM

360 mil fichas  
catalográficas

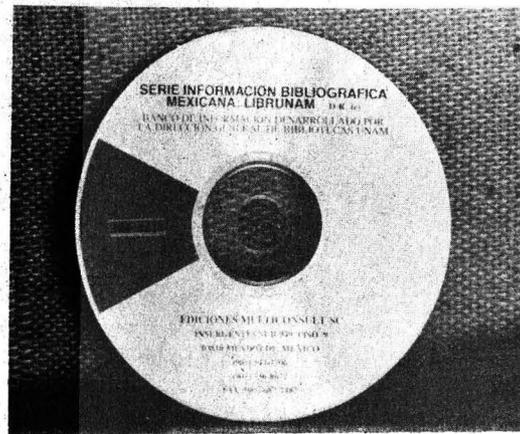
La versión en disco compacto del Banco de Datos LIBRUNAM, con sus 360 mil fichas catalográficas, constituye la culminación de un gran esfuerzo realizado por la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM por cerca de un año y, en materia de información automatizada de las 164 bibliotecas que tiene la Institución, equivale a una labor de más de 12 años.

La presentación en disco del acervo bibliográfico de la UNAM constituye todo un avance tecnológico en su área, tanto en el país como en América Latina, destacó el maestro Adolfo Rodríguez Gallardo, director general de Bibliotecas. Preciso que ello fue posible gracias a un convenio con una empresa privada que se en-

cargó de la impresión en disco de la información recopilada por personal bibliotecario y técnicos en computación de la UNAM.

Para la lectura del disco sólo es necesario tener una computadora personal, con la cual ya cuentan múltiples bibliotecas. El acceso a la información bibliográfica puede ser desde el nombre del autor, título, número de clasificación, tema, editorial, número de ficha y el ISBN (número internacional del libro que constituye una clasificación universal).

El hecho de que una biblioteca cuente con el banco de datos LIBRUNAM le da independencia en sus investigaciones, que se pueden realizar en un mínimo de tiempo, sin necesidad de requerir el servicio de la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM.



Además, explicó el ingeniero Juan Voutssas, subdirector de Informática de la citada Dirección General, tiene la ventaja de no depender de fallas de telecomunicación por mal tiempo o instalaciones telefónicas que dificultan la comunicación como en un caso acaecido en la Biblioteca de Aguascalientes, donde la llamada telefónica no salía ni siquiera del campus universitario.

A su vez, el maestro Rodríguez Gallardo informó que, dado el convenio con la empresa impresora del disco, cien ejemplares son para la UNAM y los demás los comercializará dicha empresa a un precio especial para las bibliotecas que tengan convenios o nexos con la DGB. Además, un porcentaje por las ventajas de estos discos serán para la UNAM.

Aun cuando no se tiene el precio exacto del disco compacto o disco óptico, el maestro Rodríguez Gallardo aseguró que económicamente es muy accesible para las bibliotecas: su rentabilidad está en función del uso que se le dé. Además, es un disco que no tiene una duración limitada: no se maltrata por el uso y tampoco se raya. Su tamaño es el de un diskette de computadora personal y su uso es el mismo. Se accede a la información, se encuentra lo que se busca y se imprime. □



Adolfo  
Rodríguez.

**Constituye la  
culminación de un  
esfuerzo realizado por la  
Dirección General de  
Bibliotecas de la UNAM**

# QUIMICA INORGANICA I

## Cierra un ciclo de ediciones del Programa de Antologías de Actualización

Con la antología *Química Inorgánica I* se cerró el ciclo de presentaciones de los libros editados dentro del Programa de antologías para la actualización de profesores de enseñanza media superior y licenciatura, perteneciente a las acciones que el rector Jorge Carpizo programó para promover la superación académica de los profesores, al inicio de su gestión en 1985.

En la Casa Universitaria del Libro, el 7 de diciembre, el doctor Juan Ursul Solanes, director general de Proyectos Académicos, afirmó que gracias al apoyo de diversas dependencias de la administración central, especialmente las del subsiste-

ma de la Coordinación de Humanidades, junto con la colaboración del personal académico de las facultades y escuelas de la UNAM, se lograron publicar en el periodo 1987-1988, trece títulos de estas antologías.

Luego de referirse a la excelente disposición de quienes las elaboraron y a la calidad académica de las ediciones, el doctor Ursul destacó que la Facultad de Química editó dos textos.

El Director General de Proyectos Académicos destacó que las antologías han sido un importante medio para favorecer el perfeccionamiento y superación del quehacer académico, tanto en los ámbitos de docencia

e investigación, como en la difusión de la cultura universitaria.

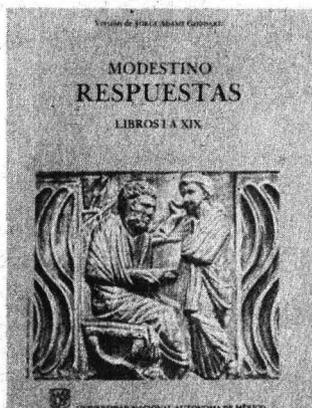
Por su parte, el doctor Francisco Barnés de Castro, director de la Facultad de Química, subrayó que con la edición presentada en esa ocasión, la FQ tiene una triple satisfacción porque fue en ella donde se inició y concluyó este ciclo de presentaciones de las antologías; porque constituyeron un esfuerzo de difusión que desde 1980 venía realizando la División de Estudios de Posgrado de la FQ, con los Cuadernos de Posgrado; y porque el trabajo docente que se hace en la facultad dio lugar a colaborar en un proyecto de publicaciones que, a su vez, transforma los planes de estudio de las diferentes áreas del conocimiento de la química, como en el caso de la antología de "Química Inorgánica I".

El doctor José Antonio Chamizo Guerrero, miembro distinguido del personal académico de la FQ, fue el compilador de esta obra. □



### MODESTINO: RESPUESTAS

Jorge Adame Goddard  
(Traducción, estudio y notas)  
111 pp.



Colección de soluciones que dio el jurista Modestino a casos reales o imaginarios que fueron puestos a su consideración. En el estudio se previene contra una observación superficial de las soluciones que dieron lugar a que esta obra se apreciara como una "joya del pasado". El jurista reconocerá que su modo de pensar al ejercer su profesión es semejante al de Modestino, pero no se podría decir lo mismo respecto a

su modo de estudiar el derecho, ya que esta obra no contiene definiciones, reglas generales, divisiones ni clasificaciones. Simplemente presenta casos, los plantea jurídicamente y da la solución de acuerdo con lo que él entendía que era justo.

**CONTENIDO:** Preámbulo/ El autor / Los diecinueve libros de respuestas / Metodología empleada / Textos latino y español. □

### DICCIONARIO CASTELLANO DE PALABRAS JURIDICAS Y TECNICAS TOMADAS DE LA LEGISLACION INDIANA

Rafael Altamira y Crevea, 394 pp.

El presente diccionario, que se editó en 1951 en la ciudad de México, es una versión corregida y ampliada del "Suplemento" de la decimoquinta edición del Diccionario de la Lengua, elaborado por el propio Altamira para la Academia de la Lengua en 1941. Esa edición se vio notablemente enriquecida con voces de distintos lugares de España e Hispanoamérica. Diez Años después, la obra había sido ampliada y publicada con el fin, según el autor, de "averiguar y explicar el significado de las palabras y frases indianas que no lo encuen-

tran en el citado Diccionario (el de la lengua), o mostrar la excelencia de pensamiento y la belleza de frase que a veces poseen".

**Contenido:** Voces jurídicas usadas por Juan Solórzano Pereira y Antonio de León Pinelo/Construcciones arcaicas halladas en las Leyes de Indias/Voces halladas en otros textos legales españoles/Sugestiones acerca de algunos traductores hebreos del Antiguo Testamento/Bibliografía de diccionarios y otras fuentes útiles para este vocabulario/Notas sobre voces excéntricas con relación al Derecho Indiano. □

## Instituto de Ciencias Nucleares

El Instituto de Ciencias Nucleares, con fundamento en los artículos 9 y del 11 al 17 del Estatuto del Personal Académico de la UNAM, convoca a un concurso abierto a las personas que reúnan los requisitos señalados en la presente Convocatoria y en el referido Estatuto, y que aspiren a ocupar **una plaza de técnico académico titular "A" de tiempo completo**, con sueldo mensual de \$1,090,912.00 (un millón noventa mil novecientos doce pesos 00/100 M.N.), en el área de Química de radiaciones, en particular en radiólisis de soluciones acuosas de compuestos de interés biológico, de acuerdo con las siguientes

### BASES:

1. Tener grado de maestro o preparación equivalente.
2. Haber trabajado un mínimo de tres años en la materia o área de su especialidad.

### PRUEBAS:

1. Presentar un proyecto sobre radiólisis de compues-

tos orgánicos en solución acuosa.

2. Someterse a las pruebas correspondientes para demostrar el conocimiento sobre los métodos usados en el estudio de mecanismos de reacción en química de radiaciones y la detección de productos estables en una radiólisis.

Para participar en este concurso los interesados deberán entregar una solicitud y la documentación correspondiente en la secretaría académica de esta dependencia, dentro de los quince días hábiles siguientes a la publicación de esta Convocatoria.

Ahí mismo se les comunicará de la admisión de su solicitud y la fecha de iniciación de las pruebas. Una vez concluidos los procedimientos establecidos en el mencionado Estatuto se darán a conocer los resultados de este concurso.

"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"  
Ciudad Universitaria, DF, 13 de diciembre de 1988.

EL DIRECTOR

Doctor Marcos Rosenbaum P.



### Facultad de Medicina

La División de Estudios de Posgrado e Investigación de la Facultad de Medicina convoca a los médicos interesados en cursar la **Maestría en Educación Médica** (promoción 1989-1991).

Informes: Coordinación de la Maestría en Educación Médica, sita en el primer piso del edificio de la Unidad de Posgrado, Costado sur de la Torre II de Humanidades.

Teléfonos 550-57-54 y 573-12-00, extensión 2304.

Horario: 9:00 a 14:00 h.

Atención de solicitudes: 13 al 16 de diciembre de 1988; 2 al 5 de enero de 1989.

Recepción de documentos: 9 al 13 de enero.

### Seminario de Estudios Prehispánicos para la Descolonización de México

La Coordinación de Humanidades de la Universidad Nacional Autónoma de México invita a la inauguración oficial de los trabajos del Seminario de Estudios Prehispánicos para la Descolonización de México, así como a la presentación del primer número de su boletín, **Chicomóztoc**.

La inauguración estará a cargo del rector de esta Universidad, doctor Jorge Carpizo. En la presentación del boletín participarán el coordinador de Humanidades, doctor Humberto Muñoz, y tres miembros del Seminario: Rubén Bonifaz Nuño, Eduardo Pérez Fernández y Luis Barjau.

El evento tendrá lugar el jueves 15 de diciembre, a las 14:00 h. en el Au-

ditorio Mario de la Cueva de esta Coordinación, Torre II de Humanidades, piso 14.

### Café y matemáticas

Diciembre

**Miércoles 14. Rigor e intuición en matemáticas**, doctor Jesús Hernández. Universidad Autónoma de Madrid. Salón de Seminarios S-103, Departamento de Matemáticas, Facultad de Ciencias, 12:00 h.

### libros



Facultad de Economía  
División de Estudios de Posgrado

**Capital, Estado y crisis**, de Pedro López Díaz. Participan: Sergio de la Peña, Bolívar Echeverría, Roberto González, Antonio Gutiérrez y Carlos Perzábal. Viernes 16, 19:30 h. Librería El Sótano, Miguel Ángel de Quevedo No. 209, Colonia Coyoacán.

# CERTAMENES NACIONALES A LAS MEJORES TESIS 1988/89



CONVOCAN A LOS EGRESADOS DE CARRERAS PROFESIONALES DE INGENIERIA Y CIENCIAS AFINES, EN CADA UNA DE LAS ESPECIALIDADES QUE A CONTINUACION SE MENCIONAN, EN LOS NIVELES DE LICENCIATURA Y MAESTRIA, A CONCURSAR EN

## 11o. CERTAMEN DISEÑO Y/O FABRICACION DE EQUIPO ELECTRICO. BECA ING. ALFREDO CHRISTLIEB IBARROLA

Entre los organizadores de este certamen se encuentra también la Caname, éstos invitan a concursar mediante la presentación de tesis, proyecto terminal o trabajos publicados que deberán versar sobre el diseño y/o fabricación de equipo eléctrico en cualquiera de sus especialidades, y entregarse antes del 28 de abril de 1989.

## 11o. CERTAMEN SISTEMAS ELECTRICOS DE POTENCIA

Las tesis, proyecto terminal o trabajos publicados deberán versar sobre el tema sistemas eléctricos de potencia en cualquiera de sus especialidades (transitorios en sistemas de transmisión, planeación de sistemas, distribución y comunicaciones en el sector eléctrico), y entregarse antes del 21 de abril de 1989.

## 9o. CERTAMEN GENERADORES DE VAPOR

Las tesis, proyecto terminal o trabajos publicados deberán versar sobre el tema generadores de vapor en los campos de diseño, normas, mantenimiento, operación, confiabilidad, equipos auxiliares (periféricos), etc., y entregarse antes del 12 de mayo de 1989.

## 9o. CERTAMEN FENOMENOS DE TRANSPORTE (EN LA GENERACION DE ENERGIA ELECTRICA)

Las tesis, proyecto terminal o trabajos publicados deberán versar sobre algún tema relacionado con los fenómenos de transporte (cantidad de movimiento, calor y masa) que se llevan a cabo en los procesos convencionales de la conversión de energéticos primarios a electricidad, y entregarse antes del 26 de mayo de 1989.

## 5o. CERTAMEN DISEÑO DE EQUIPO ELECTRONICO (APLICADO AL SECTOR ELECTRICO)

Las tesis, proyecto terminal o trabajos publicados deberán versar sobre diseños de equipos electrónicos, aplicados a la supervisión, control, instrumentación o protección de sistemas eléctricos de generación, transmisión y distribución, y entregarse antes del 5 de mayo de 1989.

## 5o. CERTAMEN MATERIALES METALICOS, POLIMERICOS Y CERAMICOS

Las tesis, proyecto terminal o trabajos publicados deberán versar sobre los procesos, fenómenos, propiedades o fabricación relativos a los materiales, vinculados con la generación, transmisión y distribución de energía eléctrica, y entregarse antes del 19 de mayo de 1989.

## 2o. CERTAMEN DISEÑO MECANICO Y DINAMICA DE MAQUINARIA

Las tesis, proyecto terminal o trabajos publicados deberán versar sobre lo relacionado con el análisis o la síntesis de sistemas mecánicos, con el diseño, la manufactura y la dinámica de sistemas elásticos, y entregarse antes del 26 de mayo de 1989.

### Requisitos generales

- La tesis o trabajo deberán haber sido presentada en examen o publicado entre el 15 de abril de 1988 y el 14 de abril de 1989
- Los candidatos deberán ser de nacionalidad mexicana y menores de 35 años
- Presentar 2 ejemplares o copias de la tesis, proyecto terminal o trabajo publicado
- Un resumen de no más de 5 cuartillas (solicitar instructivo)
- Un escrito que describa los beneficios prácticos que se espera obtener como aportación de la tesis, proyecto o trabajo
- Los demás requisitos y características se encuentran en el folleto descriptivo (solicítelo al IIE).

### Premios para cada área

#### Nivel licenciatura

- 1er. lugar: \$300 000 en efectivo, diploma y Beca crédito del Conacyt para estudios de maestría en la República Mexicana hasta por dos años.
- 2do. lugar: \$160 000 en efectivo, diploma y Beca crédito del Conacyt para estudios de maestría en la República Mexicana hasta por dos años.

#### Nivel maestría

- 1er. lugar: \$500 000 en efectivo, diploma y Beca crédito del Conacyt para estudios de doctorado en la República Mexicana hasta por tres años.
- 2do. lugar: \$270 000 en efectivo, diploma y Beca crédito del Conacyt para estudios de doctorado en la República Mexicana hasta por tres años.

Para mayores informes, comunicarse al Instituto de Investigaciones Eléctricas, Depto. de Relaciones con el Sector Educativo, Apdo. Postal Núm. 475, Cuernavaca, Morelos, 62000, México, al Tel. (73) 1838-11, Ext. 3351, o en México, D.F., al Tel. (5) 531-0033.

INSTITUCION PATROCINADORA, NOMBRE Y CLAVE DEL PROGRAMA	CARRERAS Y PRESTACIONES
<b>ISSSTE</b> Investigación aplicada y desarrollo experimental en la medicina (3104).	Odontología. Asesoría profesional.
<b>Instituto Nacional de Perinatología</b> Perfil psicológico de la mujer (3106).	Psicología. Asesoría profesional.
<b>Archivo General de la Nación</b> Obras de irrigación y fomento de la agricultura (3109).	Sociología. Asesoría profesional.
<b>INEA</b> Educación para adultos (3110).	Derecho, Pedagogía, Psicología, Administración, Trabajo Social, Química, Físico-Matemáticas, Ingeniería y Sociología. \$25,000.00.
<b>SARH</b> Producción y productividad pecuaria y avícola (3077).	Veterinaria. Asesoría profesional.

INSTITUCION PATROCINADORA, NOMBRE Y CLAVE DEL PROGRAMA	CARRERAS Y PRESTACIONES
<b>Hospital General de México</b> Difusión de la cirugía experimental (3078).	MVZ. Asesoría profesional.
<b>Caja de Previsión y Ahorros del SNTSS</b> Actualización de la contabilidad y archivos contables (3522).  Manuales administrativos y normas del control interno (3524).  Análisis, diseño e implantación de la computación (3523).	Contaduría. \$80,000.00.  Administración. \$80,000.00.  Informática. \$80,000.00.
<b>ENEP Zaragoza</b> Investigación clínica comunitaria (0529).	Psicología. Credenciales: espectáculos culturales y librerías UNAM.
<b>Dirección General de Servicios de Cómputo Académico UNAM</b> Sistemas de apoyo a la administración académica (0593).	Ingeniería en Computación, Ingeniería Mecánica y Eléctrica. Física, Actuarial e Informática. Credenciales: espectáculos culturales y librerías UNAM.
<b>Instituto de Geografía, UNAM.</b> Atlas Nacional de México (0590).	Geografía, Geología, Biología y Relaciones Internacionales. Credenciales: espectáculos culturales y librerías UNAM.

## Universidad de México

REVISTA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO  
diciembre, 1988 455

- ◆ **Hannah Arendt: La búsqueda de la felicidad**
- ◆ **Joseph Brodsky: Divertimento lituano**
- ◆ **Anne Letitia Barbauld: Sir Bertrand**
- ◆ **Textos de José Pascual Buxó, Beatriz de la Fuente y Evodio Escalante**

---

Edificio anexo a la antigua Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, primer piso, Ciudad Universitaria  
Apartado postal 70 288, 04510 México, D.F. Tels. 550-5559 y 548-4352

Suscripción       Adjunto cheque o giro postal por la cantidad de *cinco mil pesos 00/100 moneda nacional*  
 Renovación       Adjunto cheque por la cantidad de 90 Dbs. U.S. Cy. (cuota para el extranjero)

Nombre \_\_\_\_\_ Dirección \_\_\_\_\_  
 Colonia \_\_\_\_\_ Ciudad \_\_\_\_\_ Estado \_\_\_\_\_ País \_\_\_\_\_ Teléfono \_\_\_\_\_

Pide informes e insíbete a estos programas en la unidad responsable del servicio social de tu facultad o escuela, o en la Dirección General del Servicio Social Integral (DGSSI), cuyo horario de atención a estudiantes es de 9:30 a 13:00 y de 17:30 a 19:00 h. La DGSSI se ubica entre las facultades de Ingeniería y Arquitectura.

## exposiciones



Museo Universitario del Chopo

**Historia del Museo Universitario del Chopo**, muestra gráfica, historia de un museo de la comunidad.

**Cuatro mujeres-cuatro visiones**, exposiciones individuales:

**Precisando sueños**, óleos de Domi.

**Ruinas de olor líquido**, secuencial acrílico sobre tela de Pat Badani.

**Miedo**, acrílicos y grabados de Magali Lara.

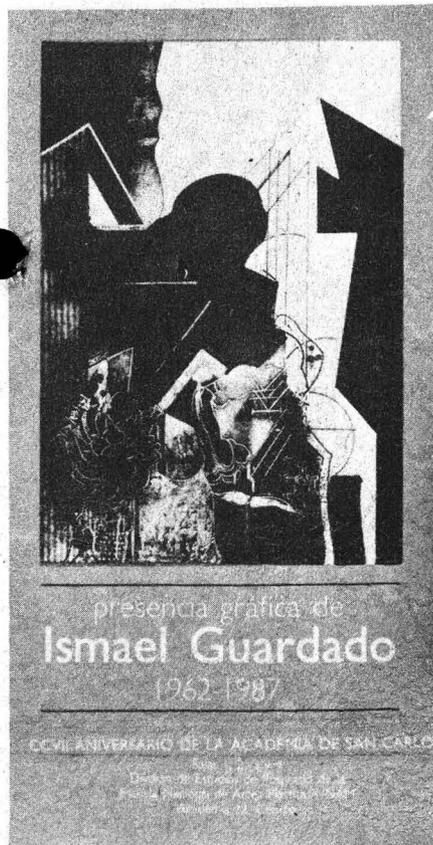
**Por los barrios**, acrílico y pastel de Carolia Paniagua.

\* \* \*

**Vivencias en estampas**, xilografías y grabados en madera de Reynaldo Velázquez, artista chiapaneco.

**El arcoiris es una tortuga**, técnica mixta sobre caparazones de tortuga.

Horario de visitas: de miércoles a domingo, de 10:00 a 14:00 y de 16:00 a 19:00 h. Estas exposiciones permanecerán hasta el 16 de diciembre.



## Casa Universitaria del Libro

**Esculturas**, exposición de Ernesto Paulsen. Maquetas, esculturas monumentales y fotomurales. Artista expositor en el pabellón mexicano de la Feria mundial de Nueva York, algunas de sus esculturas se encuentran en la ciudad de México, ubicadas en las estaciones Basílica e IMP del Metro.

**Escuela Nacional de Artes Plásticas** (Avenida Constitución No. 600, barrio La Concha, Xochimilco).

**Muestra de carteles de Canadá**, de la Universidad de Quebec. Autores: Alfred Halasa, Maurice Macot, Frédéric Metz y Gerard Bochud. Salas 2 y 3.

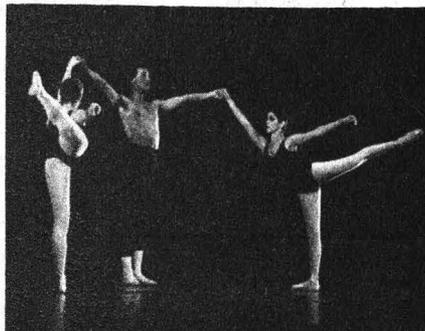
**Museo Universitario de Ciencias y Arte** (Costado sur de Rectoría)

**Los alushes**, un arte inexistente, escultura de Federico Silva. Inauguración: viernes 16, 19:00 h. Horario de visitas: De lunes a viernes, de 10:00 a 19:00 h. Abierta en vacaciones.

**Galería Universitaria Aristos** (Insurgentes Sur 421)

**La tauromaquia**, esculturas de toros y toreros realizadas por Humberto Peraza. Inauguración: miércoles 14, 19:00 h. Horario de visitas: de lunes a viernes, de 10:00 a 19:00 h. Abierta en vacaciones.

## danza



El Taller Coreográfico de la UNAM anuncia que su XL Temporada será presentada al público en febrero y marzo de 1989, ya que no pudo llevarse a cabo por el conflicto universitario.

## música



Museo Universitario del Chopo

**Iconoclasta**, música de Richard Villalón. Miércoles 14, 19:30 h.

**Música europea, siglo XIII al XVIII**, grabación que contiene el concierto de música medieval, renacentista y barroca interpretado por el grupo Armonía tres + uno en la Sala Nezahualcóyotl, para celebrar el cincuentenario del Instituto de Física de la UNAM. De venta en librerías universitarias y en la planta baja de la Torre de Rectoría.

## teatro



**Foro Shakespeare** (Zamora No. 7, colonia Condesa)

**Bailando una pieza sin música**, escrita y dirigida por Pablo Mandoki. Jueves y viernes, 20:00 h, sábados, 19:00 y 21:00 h y, domingos, 18:00 y 20:00 h.

**Teatro Santa Catarina**

**Pawana**, de Jean Marie Le Clézio, dirección: Georges Lavaudant. Funciones: miércoles a viernes, 20:30 h; sábado, 19:00 y domingo 18:00 h.

**Teatro Juan Ruiz de Alarcón**

**Jacques y su amo**, de Milan Kundera, dirección: Ludwik Margules. Funciones: miércoles a viernes, 20:30 h; sábado, 19:00 h, y domingo 18:00 h.

**Foro Sor Juana Inés de la Cruz**

**Las palabras de la tribu**, escrita y dirigida por Hugo Hiriart. Funciones: miércoles a viernes, 20:30 h; sábado, 19:00 h, y domingo 18:00 h.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO

**CONTRATO  
COLECTIVO DE  
TRABAJO**

1988-1990



---

SINDICATO DE TRABAJADORES DE  
LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

---

## PROEMIO

### TITULO PRIMERO

#### DISPOSICIONES GENERALES

#### CAPITULO I

#### MATERIA DEL CONTRATO Y LEGISLACION APLICABLE

Cl.-	1.-	Materia de la contratación colectiva	6
Cl.-	2.-	Legislación Aplicable	6
Cl.-	3.-	Irrenunciabilidad de los derechos del trabajador	6

#### CAPITULO II

#### TITULARIDAD Y ADMINISTRACION DEL CONTRATO

Cl.-	4.-	Sindicato titular administrador del contrato colectivo	6
Cl.-	5.-	Obligatoriedad de lo pactado	6
Cl.-	5.-	Nulidad de pactos individuales	6

#### CAPITULO III

#### DEFINICIONES

Cl.-	7.-	Definiciones	6
Cl.-	8.-	Definiciones de jornada de trabajo	7

### TITULO SEGUNDO

#### RELACIONES DE TRABAJO

#### CAPITULO I

#### DE LOS TRABAJADORES

Cl.-	9.-	Clasificación de los trabajadores administrativos	7
Cl.-	10.-	Trabajadores en la construcción y ampliación de obras	8
Cl.-	11.-	Trabajadores extranjeros	8
Cl.-	12.-	Inafectabilidad de la relación de trabajo por la forma de pago	8

#### CAPITULO II

#### CONTRATACION

Cl.-	13.-	Procedimiento de admisión	8
Cl.-	14.-	Contratación de trabajo materia del presente contrato	9
Cl.-	15.-	Contratación de labores de conservación y mantenimiento	9

Cl.-	16.-	Contratación de trabajos o actividades musicales	9
Cl.-	17.-	Contratación de medias plazas	9

#### CAPITULO III

#### SUSPENSION, RESCISION Y TERMINACION DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO

Cl.-	18.-	Causas de terminación de la relación individual de trabajo	9
Cl.-	19.-	Suspensión o rescisión por sujeción a proceso penal	9
Cl.-	20.-	Causales de rescisión	9

#### CAPITULO IV

#### PROCEDIMIENTOS EN CASO DE CONFLICTO

Cl.-	21.-	Procedimiento en primera instancia	10
Cl.-	22.-	Recursos ante la Comisión Mixta de Conciliación	10
Cl.-	23.-	Obligación de la Universidad de respetar la relación individual de trabajo	11
Cl.-	24.-	Opciones en caso de rescisión injustificada	11

### TITULO TERCERO

#### CONDICIONES DE TRABAJO

#### CAPITULO I

#### ADSCRIPCION

Cl.-	25.-	Derecho a dependencia de adscripción y unidad escalafonaria	11
Cl.-	26.-	Cambio de dependencia por razones domiciliarias	11

#### CAPITULO II

#### JORNADAS DE TRABAJO

Cl.-	27.-	Jornadas máximas de trabajo	12
Cl.-	28.-	Adecuación de jornada por estudios	12
Cl.-	29.-	Jornada extraordinaria	12

#### CAPITULO III

#### DESCANSOS Y VACACIONES

Cl.-	30.-	Descanso semanal	12
Cl.-	31.-	Días de descanso obligatorio	12
Cl.-	32.-	Días económicos	13
Cl.-	33.-	Vacaciones	13

**CAPITULO IV****LICENCIAS Y PERMISOS**

Cl.- 34.-	Licencias y permisos	13
Cl.- 35.-	Duración de licencias	13
Cl.- 36.-	Licencia por beca	13
Cl.- 37.-	Licencia para servicio social o elaboración de tesis	13
Cl.- 38.-	Permiso a las madres por enfermedad de los hijos	14
Cl.- 39.-	Licencia y descanso por gravidez	14
Cl.- 40.-	Licencias por enfermedad	14

**CAPITULO V****HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

Cl.- 41.-	Cumplimiento de leyes, reglamentos y normas e informes de subcomisiones por centro de trabajo	15
Cl.- 42.-	Servicios médicos de urgencia	15
Cl.- 43.-	Reasignación de funciones por incapacidad permanente en el puesto que se desempeña	15
Cl.- 44.-	Ropa, útiles, instrumentos y materiales de trabajo	15
Cl.- 45.-	Defensa en caso de accidente automovilístico	15

**CAPITULO VI****CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO**

Cl.- 46.-	Sistema de capacitación de la UNAM	16
Cl.- 47.-	Lineamientos del proceso de capacitación y adiestramiento	16

**CAPITULO VII****OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES**

Cl.- 48.-	Obligaciones	17
Cl.- 49.-	Prohibiciones	17

**CAPITULO VIII****CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO**

Cl.- 50.-	Bases del Reglamento Interior de Trabajo	18
Cl.- 51.-	Reubicación por carrera técnica o profesional	18

**TITULO CUARTO****SALARIO Y PRESTACIONES****CAPITULO I****SALARIO**

Cl.- 52.-	Igualdad de labores y forma de pago	18
Cl.- 53.-	Irrenunciabilidad del salario	18
Cl.- 54.-	Retenciones, descuentos o deducciones al salario	19
Cl.- 55.-	Inafectabilidad y pago de salarios por ascenso escalafonario	19
Cl.- 56.-	Incremento salarial y tabulador	19
Cl.- 57.-	Revisión y actualización permanente del catálogo de puestos	19
Cl.- 58.-	Pago por jornada extraordinaria	19
Cl.- 59.-	Prima dominical	19
Cl.- 60.-	Pago por trabajo en días de descanso	19
Cl.- 61.-	Pago de ajuste salarial en el segundo periodo de vacaciones	19
Cl.- 62.-	Prima vacacional	19
Cl.- 63.-	Estímulos	20
Cl.- 64.-	Aguinaldo	20
Cl.- 65.-	Prima de antigüedad	21
Cl.- 66.-	Tabla de salario por zona geográfica	21

**CAPITULO II****PRESTACIONES SOCIALES**

Cl.- 67.-	Aportaciones al ISSSTE e información correspondiente	21
Cl.- 68.-	De la vivienda	21
Cl.- 69.-	Gratificación por jubilación, pensión o renuncia	21
Cl.- 70.-	Antigüedad en la institución	21
Cl.- 71.-	Pago de marcha	21
Cl.- 72.-	Seguro de Vida	21
Cl.- 73.-	Servicio de guardería	22
Cl.- 74.-	Justificantes por suspensión de servicio en CENDIS y Jardín de niños	22
Cl.- 75.-	Atención psicológica a trabajadores administrativos	22
Cl.- 76.-	Gratuidad de anteojos, aparatos ortopédicos y auditivos, prótesis y sillas de ruedas	22
Cl.- 77.-	Gestiones para atención a hijos de trabajadores en instituciones hospitalarias	22
Cl.- 78.-	Créditos para adquisición de bienes de consumo duradero	22
Cl.- 79.-	Despensa	22
Cl.- 80.-	Credenciales para acceso al sistema de tiendas U.N.A.M.	23
Cl.- 81.-	Automóviles a precio de gobierno	23

**CAPITULO III****PRESTACIONES CULTURALES**

Cl.- 82.-	Ingreso a actividades culturales, deportivas y recreativas	23
Cl.- 83.-	Promoción turística y cultural	23
Cl.- 84.-	Becas en la UNAM	23
Cl.- 85.-	Becas en escuelas incorporadas a la U.N.A.M.	23
Cl.- 86.-	Becas para estudios de lenguas extranjeras	24
Cl.- 87.-	Becas especiales a hijos de trabajadores	24
Cl.- 88.-	Preferencia en inscripciones y trámites escolares	24
Cl.- 89.-	Gratuidad y venta de libros	24
Cl.- 90.-	Programa de enseñanza abierta	24
Cl.- 91.-	Extensión universitaria en beneficio de los trabajadores	25
Cl.- 92.-	Ayuda a profesionistas que se titulen	25
Cl.- 93.-	Ayuda a profesionistas para la adquisición de libros	25

**TITULO QUINTO****COMISIONES MIXTAS****CAPITULO I****INTEGRACION, REPRESENTANTES Y RECURSOS**

Cl.- 94.-	Integración de las Comisiones Mixtas	25
Cl.- 95.-	Representantes ante las Comisiones Mixtas	25
Cl.- 96.-	Recursos materiales de las Comisiones Mixtas	25

**CAPITULO II****COMISION MIXTA DE ESCALAFON**

Cl.- 97.-	Bases del reglamento de escalafón	25
Cl.- 98.-	Inconformidad ante la Comisión Mixta de Escalafón	26
Cl.- 99.-	Difusión relativa al escalafón	26
Cl.- 100.-	Publicación del escalafón	26

**CAPITULO III****COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO**

Cl.- 101.-	Integración y funcionamiento	27
------------	------------------------------	----

**CAPITULO IV****COMISION MIXTA DE HIGIENE Y SEGURIDAD**

Cl.- 102.-	Sistema de prevención de riesgos	27
------------	----------------------------------	----

Cl.- 103.-	Asesores técnicos de las comisiones mixtas	27
Cl.- 104.-	Obligatoriedad de los acuerdos de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad	27
Cl.- 105.-	Apoyo de la UNAM a la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad	27
Cl.- 106.-	Reconocimiento a centros de trabajo por la Comisión Mixta Permanente de Higiene y Seguridad	27

**TITULO SEXTO****DERECHO A LA INFORMACION CONTRACTUAL****CAPITULO UNICO**

Cl.- 107.-	Información contractual	27
Cl.- 108.-	Información sobre presupuesto de recursos humanos	27
Cl.- 109.-	Información oficial al sindicato	27

**TITULO SEPTIMO****DE LAS PARTES CONTRATANTES****CAPITULO I****APOYO A LA ACTIVIDAD Y ADMINISTRACION SINDICAL**

Cl.- 110.-	Descuentos de cuotas sindicales	28
Cl.- 111.-	Tableros de difusión sindical	28
Cl.- 112.-	Licencias sindicales	28
Cl.- 113.-	Facilidades sindicales	28
Cl.- 114.-	Continuidad de la representación a delegados rescindidos	28
Cl.- 115.-	Asistencia a cursos de capacitación sindical	29
Cl.- 116.-	Sanciones sindicales	29
Cl.- 117.-	Ayuda para gastos de administración	29
Cl.- 118.-	Ayuda para mantenimiento y conservación de instalaciones sindicales	29
Cl.- 119.-	Ayuda para gastos de impresión	29

**CAPITULO II****SUBSIDIO Y APOYO PARA ACTIVIDADES CULTURALES, DEPORTIVAS, RECREATIVAS Y SOCIALES**

Cl.- 120.-	Ayuda a actividades culturales STUNAM	29
Cl.- 121.-	Entrega de libros	29
Cl.- 122.-	Uso de instalaciones para secundaria abierta	29
Cl.- 123.-	Ayuda para gastos CEPPSTUNAM	29
Cl.- 124.-	Ayuda para fomento y práctica del deporte	29
Cl.- 125.-	Ayuda para el día del trabajador universitario	29
Cl.- 126.-	Ayuda para gastos de clínica dental	30
Cl.- 127.-	Ayuda para festejos del día de las madres	30

- Cl.- 128.- Ayuda para día del niño, compra de juguetes y cursos de verano 30  
Cl.- 129.- Ayuda para gastos de comedor 30

#### CLAUSULAS TRANSITORIAS

- Cl.- 1a. T.A. Vigencia del Contrato 30  
Cl.- 2a. T.A. Comisión para el Ordenamiento y Sistematización del Contrato 30  
Cl.- 3a. T.A. Revisión del Reglamento Interior de Trabajo 30  
Cl.- 4a. T.A. Revisión de los Reglamentos de las Comisiones Mixtas Contractuales 30  
Cl.- 5a. T.A. Reglamento de vigilancia 30  
Cl.- 6a. T.A. Revisión de convenios de embarcaciones oceanográficas, dependencias foráneas y reglamento de comunicaciones y transportes 30  
Cl.- 7a. T.A. Bases de operación de trabajos musicales 31  
Cl.- 8a. T.A. Revisión del reglamento de guarderías 31  
Cl.- 9a. T.A. Aplicación del reglamento de comunicaciones y transportes 31  
Cl.- 10a. T.A. Permuta de trabajadores 31  
Cl.- 11a. T.A. Complementario a diversos reglamentos 31  
Cl.- 12a. T.A. Análisis del puesto de Jefe de Servicios 31  
Cl.- 13a. T.A. Centralización del puesto de jefe de servicio 31  
Cl.- 14a. T.A. Rama especializada técnica 31  
Cl.- 15a. T.A. Revisión de cédulas de puestos y salarios específicos de los mismos 31  
Cl.- 16a. T.A. Retabulación del grupo coral 32  
Cl.- 17a. T.A. Retabulación al puesto de encargado del orden 32  
Cl.- 18a. T.A. Actualización del Catálogo de Puestos Administrativos de Base 32  
Cl.- 19a. T.A. Auxiliares de intendencia en laboratorios E.N.P. 32  
Cl.- 20a. T.A. Condiciones de trabajo de la Dirección General de Televisión Universitaria 32  
Cl.- 21a. T.A. Revisión de las condiciones del personal eventual de recintos culturales 32  
Cl.- 22a. T.A. Análisis y Procedencia en su caso de creación de nuevos puestos 32  
Cl.- 23a. T.A. Análisis de funciones diferentes al puesto contratado 33  
Cl.- 24a. T.A. Condiciones de trabajo en dependencias foráneas 33  
Cl.- 25a. T.A. Formulación de manuales de procedimientos de los puestos administrativos de base 33  
Cl.- 26a. T.A. Criterios para el Catálogo de Puestos de Confianza 33  
Cl.- 27a. T.A. Catálogo de puestos de confianza 33  
Cl.- 28a. T.A. Trabajadores de confianza 33  
Cl.- 29a. T.A. Viáticos para el personal administrativo 33  
Cl.- 30a. T.A. Plan de capacitación y adiestramiento 33  
Cl.- 31a. T.A. Apoyos a la Secretaría de Cultura y Educación 33  
Cl.- 32a. T.A. Cursos de capacitación para promoción 33

- escalafonaria  
Cl.- 33a. T.A. Aplicación del artículo 103 de la Ley Federal del Trabajo respecto a las Tiendas U.N.A.M. 34  
Cl.- 34a. T.A. Convenio de los términos del apoyo de trabajadores administrativos en concursos de selección 34  
Cl.- 35a. T.A. Gestiones para servicio médico de urgencia Cuernavaca, Morelos 34  
Cl.- 36a. T.A. Gestiones para la construcción de clínica ISSSTE 34  
Cl.- 37a. T.A. Gestiones para servicios de Oftalmología ante el ISSSTE 34  
Cl.- 38a. T.A. Ropa e instrumentos de trabajo para los trabajadores en los ranchos dependientes de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia 34  
Cl.- 39a. T.A. Establecimiento de bases para el otorgamiento de crédito en librerías universitarias 34  
Cl.- 40a. T.A. Regularización del personal comisionado y reconocimiento del carácter de base 34  
Cl.- 41a. T.A. Elaboración de lista de peritos 34  
Cl.- 42a. T.A. Límite de licencias 34  
Cl.- 43a. T.A. Revisión de descuentos por cuotas sindicales 34  
Cl.- 44a. T.A. Instalación local para tomar alimentos en la Zona Cultural 35  
Cl.- 45a. T.A. Pago en efectivo para los trabajadores del CENDI 35  
Cl.- 46a. T.A. Reconocimiento de antigüedad a ex-ejdatarios 35  
Cl.- 47a. T.A. Apoyo a la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad 35  
Cl.- 48a. T.A. Elaboración programa de prevención de riesgos 35  
Cl.- 49a. T.A. De la salud del trabajo 35  
Cl.- 50a. T.A. Entrega del reglamento general de seguridad e higiene 35  
Cl.- 51a. T.A. Reubicación, previa capacitación y evaluación de modelos, auxiliares de guarderías, telefonistas y laboratoristas 35  
Cl.- 52a. T.A. CENDI Haití 35  
Cl.- 53a. T.A. Censo del personal administrativo 36  
Cl.- 54a. T.A. Colaboración para los trabajos administrativos de la Comisión Mixta de Escalafón 36  
Cl.- 55a. T.A. Operador de computadora del Programa Universitario de Cómputo, PUC 36  
Cl.- 56a. T.A. Pago de estímulos atrasados 36  
Cl.- 57a. T.A. Apoyo a la investigación sobre la mujer universitaria que realiza el STUNAM 36  
Cl.- 58a. T.A. Casa de la mujer universitaria 36  
Cl.- 59a. T.A. Pago de estímulos a trabajadores de las dependencias foráneas 36  
Cl.- 60a. T.A. Transporte FES Cuautitlán 36  
Cl.- 61a. T.A. Pago por el servicio prestado 36  
Cl.- 62a. T.A. Análisis de la situación laboral de los trabajadores de Cuernavaca, Morelos 36

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO que celebran, por una parte, la UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO (UNAM) y, por la otra, el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO (STUNAM), titular del presente Contrato, como representante del mayor interés profesional de los trabajadores administrativos al servicio de aquella, quienes en el curso de este Contrato serán designados como la UNAM y el Sindicato, respectivamente, conforme a las siguientes Cláusulas:

## TITULO PRIMERO

### DISPOSICIONES GENERALES

#### CAPITULO I

##### MATERIA DEL CONTRATO Y LEGISLACION APLICABLE

###### CLAUSULA No. 1

###### Materia de la contratación colectiva

Son materia de este Contrato las labores desarrolladas por los trabajadores administrativos en las dependencias que actualmente existen en la Universidad y las que se creen en el futuro, y sus disposiciones son de aplicación obligatoria para todos los trabajadores administrativos y la UNAM. Si a la fecha de su celebración existen disposiciones que lo contravengan o que se le oponga, sólo se aplicarán aquellas que sean de beneficio para los trabajadores.

###### CLAUSULA No. 2

###### Legislación Aplicable

Las relaciones laborales entre la Universidad y los trabajadores administrativos 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, Leyes que les sean aplicables en su calidad de trabajadores; las que establece este Contrato y las normas vigentes en la Universidad, en lo conducente. Independientemente de las prestaciones que a su favor se estipulan en este Contrato, los trabajadores disfrutarán de los beneficios que establece la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado.

###### CLAUSULA No. 3

###### Irrenunciabilidad de los derechos del trabajador

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. 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.

#### CAPITULO II

##### TITULARIDAD Y ADMINISTRACION DEL CONTRATO

###### CLAUSULA No. 4

###### Sindicato titular administrador del contrato colectivo

La Universidad reconoce que el Sindicato tiene la titularidad y la administración de este Contrato y como

consecuencia la exclusividad en la contratación de los puestos y plazas de las ramas administrativas, con exclusión de las de confianza.

###### CLAUSULA No. 5

###### Obligatoriedad de lo pactado

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.

###### CLAUSULA No. 6

###### Nulidad de pactos individuales

Todos los asuntos que surjan de la relación laboral regulada por este Contrato, serán tratados invariablemente entre los representantes de la UNAM y STUNAM.

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

#### CAPITULO III

##### DEFINICIONES

###### CLAUSULA No. 7

###### Definiciones

Para la correcta interpretación y aplicación de este Contrato Colectivo de Trabajo se estipulan las siguientes definiciones:

1. UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO: Institución o UNAM.
2. SINDICATO: El Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México o STUNAM.
3. ASESORES: Las personas que con voz, pero sin voto ilustren y aclaren criterios a las partes, quienes serán nombrados libremente por cada una de éstas.
4. AUTORIDAD LABORAL: La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
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 UNAM y del 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 UNAM, y por la otra el STUNAM.
7. DEPENDENCIAS: Facultades, Escuelas, Direcciones Generales de Servicio o Institutos y todo Centro de Trabajo de la Institución.
8. DELEGACIONES DEL SINDICATO: Las secciones del Sindicato constituidas o que se constituyan de acuerdo con el Estatuto del mismo y cuyos miembros prestan sus servicios a la UNAM.
9. REPRESENTANTES:
  - a) DE LA UNAM: Son las personas a quienes confiere tal carácter la Ley Orgánica y el Estatuto General de la UNAM, y aquellas 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.
  - 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:

- A) El Comité Ejecutivo General, representación sindical en las Comisiones Contractuales, Comisiones Sindicales Estatutarias, Subcomisiones Contractuales e integrantes en lo personal de esos organismos.
  - B) Los Delegados de cada dependencia en su jurisdicción.
  - C) 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 los diversos niveles.
11. SALARIO: Es la retribución que debe pagar la UNAM al trabajador por sus servicios. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación primas, comisiones, compensaciones, complementarios, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se 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 presupuestalmente a cada dependencia según el presupuesto aprobado y publicado anualmente por la UNAM que contiene la totalidad de las plazas, de acuerdo con los Puestos Administrativos de Base.
14. PUESTO TABULADO: Es el que aparece en el Tabulador, con su correspondiente salario.
15. VACANTE: Plaza que se crea o que se deja de ocupar por algún trabajador en forma temporal o definitiva por cualquier causa.
16. TABULADOR: El documento firmado por la UNAM y el STUNAM, que contiene el salario mensual tabulado de cada puesto, para cada categoría y jornada.
17. RAMAS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO, son las siguientes:
- a) Administración.
  - b) Auxiliar de Administración.
  - c) Profesional.
  - d) Especializada Técnica.
  - e) Especializada Obrera.
  - f) Obrera.
  - g) Las que se acuerden entre la UNAM y el STUNAM por conducto de la Comisión Mixta de Tabuladores para su integración en el Catálogo de Puestos del Personal Administrativo de Base.
18. REGLAMENTO DE PUESTOS ADMINISTRATIVOS DE BASE: El documento firmado por la UNAM y el STUNAM, donde se determinan las funciones y características de cada puesto y que contiene: El Catálogo de Puestos y sus categorías, integrado por una descripción de funciones; los requisitos para cubrir cada puesto y su tabulador respectivo.
19. ESCALAFON: 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.
20. TRABAJADORES: Las personas físicas que prestan su servicio en forma personal y subordinada a la Institución.
21. LEY ORGANICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO: La publicada en el Diario Oficial de la Federación de fecha 6 de enero de 1945.
22. ESTATUTO GENERAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO: El aprobado el 9 de marzo de 1945, con las modificaciones respectivas vigentes.
23. LEY: La Ley Federal del Trabajo.
24. LEY DEL ISSSTE: Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
25. REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO: El que se apruebe por las partes.
26. REGLAMENTOS: Los que se aprueben por las Comisiones que establece este Contrato y/o los que bilateralmente se establezcan para fines especiales.
27. 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 en ellas se haya establecido; de tal suerte que no pueden hacerse valer por extensión.

28. CAPACITACION: Cursos que desarrollan los conocimientos, habilidades y destrezas de los trabajadores preparándolos para ingresar a laborar en la UNAM o para desempeñar un puesto de trabajo superior al que ocupa.
29. ADIESTRAMIENTO: Cursos que desarrollan, perfeccionan y especializan los conocimientos, habilidades y destrezas de los trabajadores con el propósito de actualizarlos en su puesto de trabajo y mejorar su desempeño.
30. DESARROLLO: Cursos y actividades no escolarizadas tendientes a formar integralmente a los trabajadores.

#### CLAUSULA No. 8

##### Definiciones de jornada de trabajo

Es jornada diurna la comprendida entre las 6 y las 20 horas y nocturna la comprendida entre las 20 y las 6 horas del día siguiente. Jornada Mixta es la que comprende periodos de la jornada diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues en caso contrario se considerará como jornada nocturna.

#### TITULO SEGUNDO

##### RELACIONES DE TRABAJO

##### CAPITULO I

##### DE LOS TRABAJADORES

#### CLAUSULA No. 9

##### Clasificación de los trabajadores administrativos

El personal administrativo al servicio de la Institución se divide como sigue:

- 1.- Trabajadores de confianza
- 2.- Trabajadores de base
- 3.- Trabajadores temporales

Son trabajadores de confianza todos aquellos que realicen funciones de Dirección, Inspección, Vigilancia y Fiscalización de carácter general no tabulados, así como los relacionados con trabajos personales estrictamente confidenciales de los Directores de Facultades, Escuelas, Direcciones de Servicio, Coordinadores, Directores de Institutos y Centros dentro de sus dependencias. Ningun empleado de Confianza podrá inmiscuirse en los asuntos oficiales del Sindicato.

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

La Universidad se compromete a no crear ninguna plaza de Confianza que no haya sido sometida previamente al dictamen técnico de la Dirección General de Estudios Administrativos, turnándose copia de dicho dictamen a la Comisión Mixta de Tabuladores para su consideración. Se dejarán sin efecto todas las contrataciones efectuadas al margen de este procedimiento.

Son trabajadores temporales:

- a) Los contratados por obra determinada. Son aquellos que se contraten cuando así lo exija la naturaleza del trabajo para realizar obra específica, previamente señalada, debiéndose acreditar tal situación al Sindicato. Si por causas no imputables a la Institución, la obra no se hubiera concluido, podrá convenirse con el Sindicato la prórroga necesaria para concluir la obra. Si no fuese convenida prórroga alguna y el trabajador continúa laborando o si al término de ella igualmente sigue prestando sus servicios, 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 siete meses de duración. Si al vencimiento de este plazo el trabajador sigue laborando, automáticamente adquirirá la base.
- b.2) Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador.
- c) Los trabajadores por obra y tiempo determinado, mientras se encuentren en el desempeño de la obra contratada o de su contrato temporal percibirán las prestaciones que establece el presente Contrato que sean acordes con la naturaleza de su Contrato Individual, y disfrutarán de salarios idénticos a los de las labores tabulares similares a las que ejecuten otros trabajadores de la misma categoría.

#### CLAUSULA No. 10

##### Trabajadores en la construcción y ampliación de obras

La UNAM deberá acreditar ante el Sindicato la naturaleza de las obras a realizar y sólo cuando se trate de construcción de obras y ampliación de las mismas podrá convenirlas con contratistas particulares, a quienes exigirá el cumplimiento pleno de las disposiciones que la Ley Federal del Trabajo establece a favor de los trabajadores a su servicio, incluyendo el pago de salarios correspondientes a la zona económica donde se ubiquen las obras a realizar o ampliar, vigilando UNAM y el STUNAM el cumplimiento de estas obligaciones. Para los efectos anteriores, la UNAM presentará al STUNAM copia de los concursos y sus resultados, conforme a los cuales la institución asigne los contratos de construcción o ampliación de obras. La UNAM se obliga con el STUNAM, en los términos del presente Contrato a solicitar el personal necesario para las labores de conservación y mantenimiento de las instalaciones universitarias.

#### CLAUSULA No. 11

##### Trabajadores extranjeros

Los trabajadores extranjeros, tendrán para los efectos de este Contrato, los mismos derechos que los nacionales, de acuerdo con los términos de su legal estancia en el país. En ningún caso el número de extranjeros al servicio de la Universidad será superior al 5% de los trabajadores al servicio de la UNAM. La Institución realizará, a solicitud del Sindicato las gestiones necesarias ante las autoridades competentes para obtener la internación en el país, así como el permiso para laborar en la Institución, de trabajadores extranjeros. Atendiendo la naturaleza específica de los trabajadores de la OFUNAM, para la contratación de personal extranjero se estará a lo pactado en las bases de operación que los regula.

#### CLAUSULA No. 12

##### Inafectabilidad de la relación de trabajo por la forma de pago

La naturaleza de la relación de trabajo no se verá afectada, en ningún caso, por la forma de pago que adopte la Universidad o la denominación que se dé a la retribución de los servicios prestados; en consecuencia los trabajadores, materia de relación laboral, aún cuando se les retribuya con cargo a partidas especiales se les aplicará el presente Contrato.

#### CAPÍTULO II

##### CONTRATACION

#### CLAUSULA No. 13

##### Procedimiento de admisión

La admisión, adscripción y ascenso de los trabajadores administrativos, se realizará conforme a lo estipulado en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, conforme al Catálogo de Puestos Administrativos de Base y a los Perfiles de Puestos. Para ocupar una plaza vacante temporal, definitiva o puesto de nueva creación, se seguirán los lineamientos siguientes:

1. La Universidad deberá informar al Sindicato y a las Comisiones Mixtas de Escalafón y Admisión, en un plazo no mayor de 5 días hábiles, de las vacantes y puestos de base de nueva creación, computando dicho plazo a partir de que se presenten o se creen dichas vacantes, según el caso, a efecto de que el propio Sindicato proporcione el personal respectivo. Lo mismo se hará en los casos en que por cualquier causa se requiera personal, observándose el principio de que siempre se cubrirá por el Sindicato las plazas vacantes, cualesquiera que sea su naturaleza.
2. Al presentarse la vacante, la Comisión Mixta de Escalafón dictaminará lo que proceda y lo comunicará a la Universidad inmediatamente, a fin de que ejecute el dictamen de acuerdo a la Clausula 96.
3. Una vez concluido el proceso escalafonario, la plaza que haya quedado vacante, se deberá solicitar al Sindicato, indicando la dependencia y en su caso, subdependencia de que se trate, a efecto de que el propio Sindicato proporcione al personal respectivo, debiéndose ajustar a los requisitos del Catálogo y Perfil de Puestos pactados bilateralmente.
4. Los candidatos a ingresar a laborar en la UNAM, que reúnan los requisitos establecidos en el Catálogo de Puestos Administrativos de Base y los Perfiles del Puesto, realizarán una evaluación que permita demostrar la capacidad del aspirante para desempeñar el puesto, misma que aplicará la UNAM.
5. Por ningún concepto dentro de las evaluaciones se incluirán requisitos relativos a exámenes psicométricos, psicotécnicos y psicológicos ni los relacionados a sexo, edad, estatura, complejión o antigüedad en la UNAM, ni promedio alguno para estudiantes, a menos que expresamente la Comisión considere que se requieren éstos por la naturaleza de los servicios que haya que prestarse, ni se impondrá impedimento alguno a la mujer por razón de su estado derivado de su sexo, debiendo en todo caso, respetarse a las disposiciones legales correspondientes en lo que se refiere al régimen de protección de mujeres y menores.
6. Asimismo, en ningún caso y 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 que no sean de

confianza sea cual fuere su modalidad, serán cubiertas por el Sindicato, de acuerdo con las condiciones establecidas en este Contrato.

8. Para cubrir las plazas definitivas la UNAM solicitará por escrito al STUNAM los candidatos respectivos, entregando simultáneamente, copia de la solicitud a la delegación sindical correspondiente y el Sindicato los presentará dentro de un plazo que no exceda de diez días hábiles, contados a partir del siguiente a aquél en que se reciba la solicitud; tratándose de personal especializado o profesional, el plazo indicado será de 15 días hábiles. Los candidatos deberán reunir los requisitos convenidos en el Catálogo de Puestos y Perfiles del Personal Administrativo de Base y aprobar la evaluación correspondiente. En caso de coberturas de plazas que hayan sido objeto de licencias sin goce de sueldo o por gravedad el Sindicato se compromete a presentar a los candidatos respectivos en un plazo de diez días hábiles contados a partir de que el Sindicato reciba la solicitud.
9. En los casos de vacantes en las plazas definitivas o temporales, si transcurridos los plazos antes citados, el Sindicato no proporcionara candidatos, la UNAM contratará por 45 días al personal de la vacante en cuestión, debiendo ajustarse a los requisitos establecidos en el Catálogo de Puestos Administrativos de Base y Perfil de Puestos, así como aprobar la evaluación correspondiente. En caso que dentro de 45 días el Sindicato no presente al candidato que cumpla con los requisitos solicitados en el Catálogo de Puestos Administrativos de Base, el candidato de la UNAM que haya sido contratado por tiempo determinado, podrá ser contratado definitivamente en el puesto.
10. Los candidatos propuestos por el Sindicato para ocupar un puesto deberán sujetarse al procedimiento establecido en el Reglamento de la Comisión Mixta de Admisión.
11. La Comisión Mixta de Admisión vigilará que en los exámenes que practique se observen criterios objetivos, siendo siempre adecuados al puesto respectivo y de conformidad con el Catálogo de Puestos Administrativos de Base.
12. En caso de emergencia o urgencia debidamente comprobadas, podrán modificarse los plazos mencionados, de común acuerdo entre las partes tomando en cuenta las circunstancias del caso concreto.
13. La UNAM eximirá de la evaluación respectiva a los aspirantes que habiendo sido trabajadores de base y hayan renunciado a la Institución, deseen reincorporarse a la misma, siempre y cuando no haya transcurrido más de un año de la fecha de su renuncia, sea al mismo puesto y cubra los requisitos del Catálogo de Puestos vigente; o bien:
- Cumpla con las equivalencias que acuerde la Comisión Mixta de Tabuladores.
  - Haya sido adiestrado en su puesto, obteniendo la acreditación respectiva de los programas acordados por la Comisión Mixta de Capacitación.

#### CLAUSULA No. 14

##### Contratación de trabajo materia del presente contrato

La UNAM se obliga a contratar exclusivamente trabajadores sindicalizados para la realización del trabajo materia de este Contrato y, en consecuencia no contratará ni como servicios profesionales, ni como personal de confianza ni bajo cualquier otro título o concepto a personal no sindicalizado, en cumplimiento de lo pactado en este Contrato.

#### CLAUSULA No. 15

##### Contratación de labores de conservación y mantenimiento

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

#### CLAUSULA No. 16

##### Contratación de trabajos o actividades musicales

Conforme a este Contrato Colectivo de Trabajo solicitará la UNAM del Sindicato a los trabajadores o personal que se requiera por obra y tiempo determinado o como definitivos, para desempeñar los trabajos o actividades musicales de la propia Institución que sea materia del propio Contrato. La adecuación y funcionamiento de estas contrataciones, se establecerán en las BASES DE OPERACION correspondientes, a los que se refiere la Cláusula Transitoria Séptima. De no realizarse éstas de inmediato, o mientras se realizan, se seguirán los procedimientos establecidos.

#### CLAUSULA No. 17

##### Contratación de medias plazas

La UNAM se obliga con el STUNAM a partir de la vigencia de este ordenamiento a no contratar a nuevos trabajadores para cubrir las jornadas de plaza y media comprendidas en el numeral 4 de la Cláusula 27; asimismo, se conviene que las medias plazas sólo se otorgarán como casos de excepción, previo acuerdo escrito con el Sindicato y la conformidad del trabajador, a aquéllos que con anterioridad hayan laborado jornada discontinua.

### CAPITULO III

#### SUSPENSION, RESCISION Y TERMINACION DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO

#### CLAUSULA No. 18

##### Causas de terminación de la relación individual de trabajo

Son causas de terminación de la relación individual de trabajo:

- El mutuo consentimiento o la renuncia del trabajador.
- La muerte del trabajador.
- El vencimiento de la temporalidad o la terminación de la obra objeto de la contratación.

#### CLAUSULA 19

##### Suspensión o rescisión por sujeción a proceso penal

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

Cuando la privación de la libertad sea consecuencia de sentencia ejecutoriada y ésta impida al trabajador el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo, la UNAM podrá rescindir el contrato individual de trabajo.

Cuando la relación de trabajo se haya suspendido por las causas previstas en esta cláusula, al cesar los impedimentos para cumplir el trabajador sus

obligaciones, podrá reintegrarse de inmediato a su trabajo y en todo caso deberá reintegrarse en un plazo no mayor de un mes, debiendo presentar los comprobantes que acrediten la fecha en que cesaron los impedimentos.

#### CLAUSULA No. 20

##### Causales de rescisión

Los trabajadores al servicio de la Institución, únicamente podrán ser separados o despedidos de sus labores previa investigación de faltas cometidas, en los términos de la cláusula 21 de este Contrato Colectivo de Trabajo por las siguientes causas:

1. Por engañar al trabajador a la Universidad, presentándole certificados falsos o referencias en las que se le atribuyen capacidades, aptitudes o facultades de que carezcan. Deja de tener efecto a los 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 obre en defensa propia.

Son faltas de probidad u honradez:

- a) Que marque la tarjeta de tiempo correspondiente a otro trabajador.
- b) Que no entregue a las autoridades o sus representantes los objetos, dinero o valores que hubiere encontrado en el local en que presta sus servicios y que hubiesen sido extraviados por otro trabajador.
- c) Que gestione y obtenga el pago de una prestación a que no tiene derecho y con posterioridad se descubra esta circunstancia.
- d) Que disponga de objetos, dinero o valores propiedad de la Universidad.
- e) Que insinúe, solicite o acepte del público, gratificaciones u obsequios por dar preferencias en el despacho o trámite de los asuntos.
3. Por ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, instrumentos, maquinaria y demás objetos relacionados con el trabajo.
4. Comprometer el trabajador por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del taller, oficina, dependencia o establecimiento donde preste sus servicios o la seguridad de las personas que se encuentren en ellos.
5. Por cometer actos inmorales durante el trabajo o en el lugar donde desempeña los servicios.
6. Por revelar asuntos reservados de que tuviera conocimiento con motivo de su trabajo, cuya divulgación cause perjuicio grave a la Universidad.
7. Por tener sin causa justificada o sin permiso más de tres faltas consecutivas de asistencia a su trabajo, o seis no consecutivas en un periodo de 30 días.
8. Por desobedecer el trabajador reiterada e injustificadamente las órdenes que recibe del representante de la Institución siempre que se trate del trabajo contratado.
9. Por concurrir 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.

#### CAPITULO IV

##### PROCEDIMIENTOS EN CASO DE CONFLICTO

##### CLAUSULA No. 21

##### Procedimiento en primera instancia

La UNAM 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 UNAM deberá resolver en un término máximo de 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 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 siete, numeral nueve, inciso a), de este mismo Contrato deberán iniciar y concluir una investigación administrativa en un plazo de 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 a que se refiere la cláusula anterior, 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 dos días de anticipación a la fecha fijada para la celebración de la propia investigación administrativa. Del acta de la investigación y en general de todas las actuaciones que se realicen el titular deberá entregar copia al trabajador afectado y a su representante sindical, en el momento en que se efectúe.

La resolución del titular deberá notificarse, tanto al trabajador, trabajador, afectado como a la representación 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.

##### CLAUSULA No. 22

##### Recursos ante la Comisión Mixta de Conciliación

De no estar conforme con la resolución que dicte el representante de la UNAM, de acuerdo a la cláusula anterior, el trabajador, por medio de la representación sindical, en un plazo siguiente de 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 UNAM y STUNAM. 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 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 UNAM y del STUNAM ante la Comisión Mixta de Conciliación. El perito en derecho será designado, previa presentación de una lista de cinco 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 dos días hábiles siguientes 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 Federal de Conciliación y Arbitraje.

Una vez iniciado el procedimiento ante la Comisión Mixta de Conciliación, 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 Comisión Mixta de Conciliación 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.

#### CLAUSULA No. 23

##### Obligación de la Universidad de respetar la relación individual de trabajo

La Institución 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 (ante el titular de la dependencia y ante la Comisión Mixta de Conciliación).

Mientras se emite la resolución definitiva en las instancias citadas, sólo podrá suspenderse al trabajador en los casos de imputación, con pruebas fehacientes de faltas de probidad u honradez, quedando sujeto al pago de salarios por el lapso de suspensión y el incremento que deba cubrirse a la propia resolución definitiva que se dicte.

La UNAM no contravendrá los procedimientos pactados bilateralmente, apegándose en todo momento a los mismos.

#### CLAUSULA No. 24

##### Opciones en caso de rescisión injustificada

Cuando la Institución rescinda injustificadamente la relación individual de trabajo, o cuando los trabajadores rescindan dicha relación de trabajo por causas imputables a la UNAM, 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, incrementando todo en un 25%.
2. Si elige la indemnización, de ser resuelto el caso a favor del trabajador, la Universidad le cubrirá el importe de 120 días de salario, salarios caídos con sus accesorios legales y contractuales, más 20 días de salario por cada año de servicios prestados, prima de antigüedad, además de las prestaciones adicionales correspondientes, incrementando en un 25%.

## TITULO TERCERO

### CONDICIONES DE TRABAJO

#### CAPITULO I

#### ADSCRIPCION

#### CLAUSULA No. 25

##### Derecho a dependencia de adscripción y unidad escalafonaria

Los trabajadores tienen derecho a su adscripción de dependencia y de unidad escalafonaria.

La UNAM se compromete a no cambiar a los trabajadores a dependencias diferentes de aquellas a las que fueron adscritos, ni a otras instalaciones si éstas se encuentran en terreno distinto, 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. De no llegar a ningún acuerdo el Sindicato y la Institución, se planteará el conflicto ante la Comisión Mixta de Conciliación.

Cuando la Institución decida el cambio de domicilio de una dependencia lo comunicará con toda oportunidad al Sindicato con el fin de convenir con éste, las nuevas condiciones de trabajo o

en su caso el reacomodo de los trabajadores de la dependencia. De no llegar a ningún acuerdo el Sindicato y la Institución, se planteará el conflicto ante la Comisión Mixta de Conciliación.

Cuando por causas del servicio y de conformidad con el Sindicato se requiera cambiar en forma transitoria la residencia de un trabajador, fuera del Distrito Federal o de una Entidad Federativa a otra, deberá recabarse su consentimiento y la UNAM sufragará los gastos de viaje y estancia, de acuerdo con la tabla que se fije al efecto entre la propia UNAM y el Sindicato.

Si el traslado fuera por más de seis meses, el trabajador tendrá derecho además de gastos de viaje y estancia, a que se le cubran los gastos que origine el transporte del menaje de casa indispensable para su instalación, así como los que cause el traslado de sus familiares que dependan económicamente de él y todos los gastos del retorno. En todo caso el pago de los gastos mencionados deberá hacerse con la anticipación adecuada a la fecha en que éstos deban realizarse.

En caso de que el trabajador sea trasladado a una Entidad Federativa de nivel de vida superior al del Distrito Federal, la UNAM se compromete a nivelar su salario con el del lugar respectivo, de acuerdo con la tabla que se fije para tal efecto entre la UNAM y el STUNAM.

En caso de que la UNAM 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 al reacomodo del propio personal.

#### CLAUSULA No. 26

##### Cambio de dependencia por razones domiciliarias

La UNAM 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 a los lineamientos del procedimiento que ambas partes formularán en un plazo no mayor de 30 días, contados a partir de la firma del presente Contrato y a las vacantes que se hayan generado a la creación de nuevas plazas, a la reubicación de su personal y/o a la reubicación de la plaza.

## CAPITULO II

## JORNADAS DE TRABAJO

## CLAUSULA No. 27

## Jornadas máximas de trabajo

1. La jornada máxima para el personal obrero y auxiliar de administración será de cuarenta horas a la semana y podrá ser diurna o mixta conforme a lo siguiente:
  - a) Las labores de la jornada diurna se iniciarán diariamente a las 7:00 horas para terminar a las 15:00 horas.
  - b) Las labores de la jornada mixta se iniciarán diariamente a las 14:00 horas para terminar a las 21:30 horas; cinco días a la semana.
2. La jornada del personal de vigilancia será de acuerdo a los siguientes horarios dentro de la jornada máxima establecida de cuarenta horas a la semana.
  - a) Turno diurno será de las 6:30 horas a las 14:30 horas, cinco días a la semana.
  - b) El turno mixto será de las 14:00 horas a las 21:30 horas, cinco días a la semana.
  - c) El turno nocturno será de las 21:00 horas a las 6:30 horas, del día siguiente en jornada terciada.
  - d) El turno de sábados, domingos y días festivos iniciará sus labores a las 6:30 horas para terminar a las 21:30 horas los días señalados. En virtud de que esta jornada en su cómputo anual pudiera exceder de la mixta pactada (37.5 horas semanales) se cubrirá al personal asignado, el excedente anual como tiempo extraordinario.

Dicho pago lo hará la UNAM, dividiendo la cantidad total resultante en doce exhibiciones sucesivas mensuales.

3. La jornada de trabajo para el personal de administración, profesional, especializado técnico y especializado obrero será continua y podrá ser diurna o mixta con duración máxima de 32 horas respectivamente como sigue:
  - a) Las labores de la jornada diurna se iniciarán a las 8:30 horas para terminar a las 15:00 horas de lunes a jueves, y de las 8:30 horas a las 14:30 horas los días viernes.
  - b) Las labores de la jornada mixta se iniciarán a las 16:00 horas para terminar a las 22:00 horas, cinco días a la semana.
  - c) Los trabajadores que actualmente laboran jornadas de 37:30 horas y 40 horas en virtud de que en el pasado laboraban en jornadas de compensación, les serán ajustadas a la jornada máxima de 32 horas convirtiendo la compensación en sueldo complementario.
  - d) Cuando en el invierno, los hijos de los trabajadores entren una hora más tarde a las escuelas, por determinación de la SEP, la UNAM de conformidad con las necesidades de cada dependencia otorgará las facilidades necesarias para que los trabajadores con hijos en edad escolar atiendan esta necesidad sin afectar el servicio de las dependencias, y adecuando la jornada de trabajo a las personas que lo requieran.
4. Los trabajadores que laboren plaza y media iniciarán su jornada de lunes a jueves de las 8:30 horas para terminar a las 15:00 horas y reiniciarán a las 17:00 horas para terminar a las 20:15 horas. Los viernes iniciarán las labores a las 8:30 horas para terminar

a las 15:00 horas y reiniciarán a las 17:00 horas para terminar a las 19:30 horas.

En las dependencias que por necesidades del servicio se requiera ajustar las jornadas de trabajo, las mismas se convendrán por escrito entre el área laboral del Comité Ejecutivo del Sindicato y la Dirección General del Personal.

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

## CLAUSULA No. 28

## Adecuación de jornada por estudios

La UNAM se obliga a adecuar las jornadas de labores a los horarios de clases de los trabajadores que estudien en la Universidad o fuera de ella, en escuelas de la SEP o incorporadas a éstas, para que asistan a sus clases en términos de equidad, resolviendo los casos de conflicto la Comisión Mixta de Conciliación. Asimismo, en términos de equidad, la Universidad se obliga a adecuar la jornada de trabajo a aquellos trabajadores que estudien en ella para que asistan a cursos complementarios que sólo se imparten por la Institución, dentro de su jornada laboral, por el tiempo que duren los mismos.

## CLAUSULA No. 29

## Jornada extraordinaria

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 UNAM solicitarán en todo momento, salvo excepción justificable, el tiempo extraordinario al Sindicato, para que éste proponga al personal idóneo, quienes desempeñarán los servicios requeridos.

## CAPITULO III

## DESCANSOS Y VACACIONES

## CLAUSULA NO. 30

## Descanso semanal

Por cada cinco días de labores el personal administrativo disfrutará de dos días de descanso, a la semana, que serán de preferencia los días sábado y domingo. 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 la naturaleza de sus actividades no pueda estar sujeto a este descanso, la UNAM y el Sindicato ajustarán las jornadas correspondientes de modo que disfruten de descanso en un modo similar. Además, cuando una jornada abarque horas de días festivos o de descanso semanal, las horas laboradas de esos días se pagarán a razón de salario doble. El personal que trabaje el 27 de marzo, se le pagará salario triple.

## CLAUSULA No. 31

## Días de descanso obligatorio

Son días de descanso obligatorio con goce de salario: 1o. de enero; 5 de febrero; 8, 21 y 27 de marzo; jueves y viernes de la Semana Santa; 1o., 5, 10 y 15 de mayo; 15 y 16 de septiembre; 12 de octubre; 1o., 2, y 20 de

noviembre y 10. de diciembre cuando corresponda a cambio de Poder Ejecutivo Federal, 12 y 25 de diciembre y demás que sean pactados entre la UNAM y el STUNAM. Cuando alguno de estos días coincida con sábado o domingo, la Institución cubrirá un día más de sueldo siempre que no excedan de tres al año.

#### CLAUSULA No. 32

##### Días económicos

Los trabajadores durante el año, tendrán derecho a faltar a sus labores percibiendo su salario íntegro hasta por diez días laborales.

Para disfrutar de este permiso sólo bastará solicitarlo previamente por conducto de los representantes sindicales, salvo casos justificados, no pudiendo exceder de 3 consecutivos, exceptuándose también situaciones emergentes a juicio de la Institución y del Sindicato.

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

#### CLAUSULA No. 33

##### Vacaciones

Los trabajadores disfrutarán de vacaciones en los siguientes términos:

1. Los que tengan más de 6 meses de servicio hasta quince años, inclusive, disfrutarán de dos periodos anuales de diez días hábiles cada uno y uno de diez días naturales. Este último periodo no incluirá días de descanso obligatorio.
2. Los que tengan más de quince años de servicio, hasta veinte inclusive, disfrutarán de los tres periodos señalados, además de un periodo adicional de cinco días naturales al año.
3. Los que tengan más de veinte años de servicios, además de periodos señalados en las fracciones anteriores, gozarán de un periodo adicional de cinco días naturales al año.
4. Los que tengan más de veinticinco años de servicios, además de los periodos señalados en las fracciones anteriores gozarán de un periodo adicional de cinco días naturales al año.

Los tres periodos de vacaciones a que se refiere el numeral 1, los disfrutarán los trabajadores en las fechas que señala el calendario escolar previamente formulado por la Autoridad Universitaria competente, oyendo al Sindicato. Dicho calendario deberá ser publicado con anticipación mínima de 30 días a la fecha del inicio de cada periodo vacacional. Los tres periodos adicionales a que se refieren los numerales 2, 3 y 4 los disfrutarán los trabajadores sindicalizados que tengan derecho a ellos, en las fechas en que lo soliciten por conducto del Sindicato y, como único requisito, la solicitud correspondiente deberá ser formulada cuando menos con diez días de anticipación. Cuando el trabajador no pueda hacer uso de sus vacaciones generales en los periodos señalados por habersele asignado alguna guardia conforme a las disposiciones respectivas que se fijen en el Reglamento Interior de Trabajo, disfrutarán de dichas vacaciones en los diez días siguientes a la fecha en que concluyen los periodos citados. En todo caso, deberán observarse las excepciones respecto de aquellas dependencias que requieren trabajo continuo, en cuyos casos se convendrá con el Sindicato la forma y periodos vacacionales, 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 la forma y términos convenidos en esta Cláusula. En ningún caso los periodos de vacaciones serán acumulativos con los del año siguiente.

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

## CAPITULO IV

### LICENCIAS Y PERMISOS

#### CLAUSULA No. 34

##### Licencias y permisos

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, 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.

#### CLAUSULA No. 35

##### Duración de licencias

La Universidad no concederá a los trabajadores a su servicio licencias por tiempo indefinido, la duración de las mismas siempre será convenida con el Sindicato.

#### CLAUSULA No. 36

##### Licencia por beca

A los trabajadores que reciban de la UNAM una beca para realizar estudios de posgrado (maestría o doctorado) en el país o en el extranjero, la Institución les concederá licencia con goce de salario, total o parcial, consistiendo éste en igualar el monto de las becas si éstas son menores, con el salario que a la fecha del otorgamiento de la misma esté devengando el trabajador.

Asimismo, la UNAM se obliga a otorgar 15 licencias con goce de salario para sus trabajadores que obtengan una beca de alguna otra Institución para cursar estudios de posgrado. El goce de salario consistirá en igualar el monto de las becas con el salario del trabajador, en la forma señalada en el párrafo anterior. Estas licencias serán concedidas previa comprobación de la obtención de la beca, a partir de la fecha de inicio de cursos y únicamente por el tiempo que duren los estudios conforme al plan de estudios correspondiente, quedando los trabajadores obligados a presentar semestralmente constancia oficial de sus calificaciones y de permanencia de inscripción. En caso de no conservar la beca o de no obtener el grado correspondiente dentro del plazo señalado por la respectiva Legislación Universitaria, el trabajador deberá devolver íntegramente a la Institución las remuneraciones recibidas desde el inicio de la licencia para realizar los estudios de posgrado, salvo que el incumplimiento se deba a causas no imputables al trabajador becado.

#### CLAUSULA No. 37

##### Licencia para servicio social o elaboración de tesis

A solicitud del Sindicato, la Universidad autorizará hasta 220 licencias con goce de sueldo cada año para los estudiantes trabajadores administrativos de base que desempeñen su servicio social o internado, preferentemente en beneficio de la Institución. La licencia será sin goce de sueldo en el caso de que el servicio social o internado de pregrado haya de prestarse en Institución diferente de la UNAM, salvo en el caso de 20 trabajadores estudiantes de la carrera de Médico Cirujano en la UNAM, a los que se les autorizará licencia con goce de sueldo hasta por un año, sea cual

fuere la Institución o el lugar en que desempeñen su servicio social o internado.

Para el disfrute de las licencias señaladas en el párrafo anterior deberá solicitarse con 15 días naturales de anticipación y tomarse como documento base, la constancia expedida por el Director de la dependencia en donde el trabajador realizará su servicio social por el tiempo que aquí se indique, el cual no excederá de dos años.

Atendiendo a la naturaleza de la labor que se desempeña y a lo establecido en el párrafo precedente, la Universidad resolverá sobre la solicitud, en un plazo que le permita al trabajador iniciar su servicio social o internado de pregrado, siempre que el mismo haya ingresado oportunamente la documentación necesaria para la tramitación correspondiente.

A los trabajadores que en su calidad de estudiantes lo requieran para la elaboración de su tesis, se les concederá hasta cuatro meses con goce de salario con la obligación de concluir la tesis en dicho periodo y de solicitar su examen profesional en un plazo de 180 días hábiles siguientes; si no cumple con los compromisos anteriores deberá devolver a la Institución las remuneraciones que recibió.

#### CLAUSULA No. 38

##### Permiso a las madres por enfermedad de los hijos

En los casos de enfermedad de los hijos de hasta 12 años de edad incluyendo a los niños inscritos en los CENDI y Jardín de Niños de la UNAM, las madres trabajadoras tendrán derecho a que se les conceda permiso con goce de salario. Esta prestación se hará extensiva a los trabajadores viudos, divorciados que tengan la custodia de los hijos y en general a los trabajadores que por resolución judicial tengan la responsabilidad de la custodia de los hijos.

Para tener derecho a estos permisos se requerirá de la constancia de cuidados maternos que al efecto, expidan los médicos del ISSSTE. Para los casos en que no se indique el tiempo que corresponde por este concepto, se entenderá que es por 3 días.

Las autoridades de la Universidad conjuntamente con el STUNAM, se comprometen a solicitar a las autoridades del ISSSTE se tome una serie de acciones para que en lo subsiguiente, los médicos del ISSSTE den las constancias de cuidados maternos a las madres trabajadoras de la UNAM para las que tengan hijos de hasta 12 años.

En el caso de los menores inscritos en los CENDI y Jardín de Niños de la UNAM, las constancias de cuidados maternos a que se refiere esta cláusula, serán expedidas por los médicos de estos centros, indicando invariablemente el tiempo por el que se concede.

Igualmente, se proporcionará a las madres de los niños con problemas de salud mental o física que requieran educación especial, las facilidades que sean necesarias cuando su presencia sea indispensable por la Institución en la que se encuentran inscritos los hijos; dicho permiso no podrá exceder de ocho días en un año, salvo que debido a situaciones extraordinarias y previa gestión del Sindicato ante la Dirección General de Personal se acuerde una ampliación para estos permisos.

#### CLAUSULA No. 39

##### Licencia y descanso por gravidez

Las mujeres trabajadoras tendrán derecho a 90 días de descanso con salario íntegro en caso de gravidez, pudiendo disfrutar de dicho periodo de descanso desde 45 días antes de la fecha prevista para el parto.

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

Este periodo de descanso se prorrogará por el tiempo necesario, en caso de que se vean imposibilitadas para trabajar a consecuencia del parto. En el periodo de lactancia tendrá también derecho a disfrutar de una

hora diaria como descanso extraordinario durante un periodo de 6 meses, que se computará a partir de que la trabajadora se reincorpore a su trabajo, concluido el permiso de incapacidad por el parto. Este periodo podrá ser ampliado por prescripción médica, aún en aquellas dependencias en que actualmente se estuviera ejerciendo un periodo mayor.

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

Durante el embarazo, las trabajadoras no realizarán labores que requieran esfuerzo físico que pudiera ocasionarles algún trastorno a ellas o al producto. Además, si hubiera justificación médica podrán programarse descansos dentro de la jornada.

A las madres trabajadoras que laboren plaza y media, disfrutarán con referencia a esta prestación (lactancia), también el mismo derecho en forma proporcional, o sea el 50%.

La UNAM proporcionará una canastilla con valor de \$40,000.00 (CUARENTA MIL PESOS 00/100 M.N.), que será entregada en la Tienda UNAM en especie presentando la licencia por gravidez.

La canastilla contendrá de manera permanente y preferente los siguientes artículos, que a la fecha tienen el costo señalado en la Tienda UNAM.

- 15 cajas de pañales desechables.
- 8 mamilas de 8 onzas.
- 4 cobertores.
- 4 chambras.
- 4 pantaloncitos.
- 10 camisetas.
- 2 frascos de aceite de 1/2 litro.
- 2 frascos de talco de 1/2 kilogramo.

Dichos artículos sólo podrán ser cambiados por equivalentes de acuerdo a las existencias del Sistema de Tiendas UNAM, y de común acuerdo entre la UNAM y el STUNAM.

#### CLAUSULA No. 40

##### Licencias por enfermedad

Cuando los trabajadores se encuentren incapacitados para laborar, tendrán derecho a percibir su salario íntegro, conforme a lo dispuesto sobre este particular en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Los trabajadores tendrán derecho a que se les concedan licencias para dejar de concurrir a sus labores por motivo de enfermedad no profesional en los siguientes términos:

1. Cuando tenga menos de un año de servicios, hasta quince días con goce de salario íntegro y hasta quince días más con medio salario.
2. Por uno a menos de cinco años de servicios, hasta treinta días con goce de salario íntegro y hasta treinta días más, con medio salario.
3. Por cinco a menos de diez años de servicios, hasta cuarenta y cinco días con goce de salario íntegro y hasta cuarenta y cinco días con medio salario.
4. Por diez a menos de quince años de servicios, hasta sesenta días con goce de salario íntegro y hasta sesenta días más con medio salario.
5. Por quince o más años de servicios, hasta noventa días con goce de salario íntegro y hasta noventa días más con medio salario.
6. Si al vencerse las licencias con salario íntegro y medio salario continúa la incapacidad las licencias se prorrogarán, ya sin goce de salario, hasta totalizar en conjunto doce meses.

Para los efectos de las fracciones anteriores, los

cómputos deberán hacerse por servicios continuados o cuando la interrupción en su prestación no sea mayor de seis meses. La licencia será continua o discontinua una sola vez cada año contada a partir del momento en que se tome posesión del puesto.

Las licencias a que se refiere esta cláusula, se disfrutarán desde el primer día de incapacidad, según el certificado médico del ISSSTE.

## CAPITULO V

### HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

#### CLAUSULA No. 41

##### Cumplimiento de leyes, reglamentos y normas e informes de subcomisiones por centro de trabajo

La UNAM se obliga a cumplir invariablemente y de inmediato, con las medidas que exijan las leyes y 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, la que deberá tomar en cuenta el informe que presenten las Sub-comisiones respectivas en cada centro de trabajo, para fijar las medidas adecuadas en el uso de maquinaria, instrumentos y material de trabajo en general.

#### CLAUSULA No. 42

##### Servicios médicos de urgencia

La UNAM se obliga a proporcionar todos los días de la semana y a la totalidad de los trabajadores servicios de urgencia y complementarios en cada centro de trabajo, este servicio se proporcionará a través de la Dirección General de Servicios Médicos.

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 General de Servicios Médicos de la UNAM, la cual será encargada de instalar y surtir en cada dependencia el número necesario de botiquines para impartir los primeros auxilios. Asimismo, la propia Dirección prestará la atención médica y quirúrgica de urgencia que establece el artículo 504 de la Ley Federal del Trabajo.

Para el caso de los trabajadores de las dependencias de Cuernavaca Morelos y las que estén fuera de Ciudad Universitaria, la UNAM se compromete a dotarlas de los materiales de curación necesarios para atenciones urgentes, bajo la supervisión de las Sub-comisiones Locales.

Para el mejor cumplimiento de estas disposiciones la UNAM y el STUNAM se sujetarán en lo conducente a lo establecido en el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como en los manuales e instructivos a que se refiere el citado Reglamento, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de junio de 1978.

#### CLAUSULA No. 43

##### Reasignación de funciones por incapacidad permanente en el puesto que se desempeñaba

En caso de que un trabajador a causa de una enfermedad, resulte incapacitado permanentemente para seguir desempeñando las labores correspondientes a su nombramiento, la UNAM previo dictamen de incapacidad permanente que al efecto expida el ISSSTE, y sin perjuicio de lo dispuesto por los ordenamientos legales aplicables, le asignará funciones adecuadas a sus capacidades, manteniendo el salario tabular

correspondiente al puesto que venía desempeñando y las repercusiones económicas que tenía en el momento de ocurrir la incapacidad, otorgándole los aumentos que logren pactarse para ese puesto, 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 conforme a la Ley Federal del Trabajo y Ley del ISSSTE. La Comisión Mixta de Higiene y Seguridad en función de las atribuciones que le confiere su reglamento y oyendo a las partes vigilará que las nuevas funciones asignadas al trabajador incapacitado permitan el mantenimiento y mejoramiento de la salud del trabajador, con base en el dictamen del ISSSTE.

#### CLAUSULA No. 44

##### Ropa, útiles, instrumentos y materiales de trabajo

La UNAM está obligada a proporcionar a los trabajadores los útiles, los instrumentos y materiales de trabajo que sean indispensables para la ejecución de sus labores ordinarias; igualmente a los que así lo requieran para su labor, se les proporcionarán dos uniformes o batas según corresponda; asimismo, un par de zapatos en abril y otro en octubre de cada año; además, los vigilantes, veladores, así como a los trabajadores cuya labor lo requieran, deberá proporcionárseles un abrigo corto o largo según las necesidades de trabajo y un impermeable cada año, todo de buena calidad.

A las secretarías y oficiales administrativos se les proporcionará cada año un par de protectores para el antebrazo. En aquellos centros de trabajo donde se labore en condiciones especiales, se les proporcionará equipo y ropa adecuados, conforme al dictamen que emita la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad, la que tomará en cuenta el informe que presente la Sub-comisión respectiva en cada centro de trabajo.

La UNAM proporcionará un gafete de identificación al personal administrativo.

De igual manera, a los Encargados del Orden de la Escuela Nacional Preparatoria y Jefes de Servicio de la Institución, se les dotará de dos pares de calzado y dos trajes de buena calidad

durante el año, mismos que utilizarán en el desempeño de sus funciones.

La UNAM gestionará la importación de los accesorios necesarios para los instrumentos de los trabajadores que desempeñen actividades musicales con carácter permanente en la UNAM, absorbiendo los gastos de importación y se les proporcionarán con un descuento del 25% sobre el precio de costo y se tramitará ante la Dirección General de Proveeduría a petición de STUNAM.

Para tomar las decisiones en la elección y determinación de la calidad de la ropa de trabajo que se requiera, se tomará en cuenta la opinión de la Comisión que se ha integrado para tal efecto.

Los trabajadores a los que se les proporcione la ropa anteriormente descrita y el gafete de identificación, tendrán obligación de utilizarla durante su jornada de trabajo.

#### CLAUSULA No. 45

##### Defensa en caso de accidente automovilístico

La Universidad defenderá, sin costo alguno para el trabajador, mediante su Dirección General de Asuntos Jurídicos, en caso de accidentes, a los trabajadores que manejen vehículos de la Institución, siempre que al ocurrir el accidente se estén 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 que en estos últimos dos casos exista prescripción médica. De igual manera cuando el accidente suceda en el trayecto del domicilio a su centro de trabajo y viceversa, siempre y cuando haya autorización expresa del titular o de quien tenga

facultades delegadas, en los términos del inciso a), numeral 9, de la cláusula 7 de este Contrato Colectivo, para resolver que el trabajador se lleve el vehículo a su domicilio.

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.

## CAPITULO VI

### CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

#### CLAUSULA No. 46

##### Sistema de capacitación de la UNAM

La UNAM y el STUNAM, a través de la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento, (CMPCA) discutirán y convendrán el Sistema de Capacitación para los trabajadores administrativos en la UNAM.

El Sistema de Capacitación de la UNAM comprenderá todas aquellas actividades que se realicen para el cumplimiento de las obligaciones legales en materia de capacitación y adiestramiento.

El Sistema de Capacitación de la UNAM tiene por objeto:

1. Que los trabajadores eleven su nivel educativo general mediante la instrumentación de actividades tendientes a lograr su superación, incluyendo las de escolaridad que ya se tienen pactadas o se lleguen a pactar.
2. Crear las mejores condiciones que permitan a los trabajadores y a sus hijos adquirir la preparación adecuada para ascender o ingresar a laborar en la UNAM.
3. Que los trabajadores conozcan y eliminen las deficiencias en el desempeño de su puesto de trabajo mediante su asistencia y participación en los cursos y actividades que se programen al efecto.
4. Establecer cursos y actividades permanentes y periódicas para los trabajadores y sus hijos, a efecto de que adquieran la preparación adecuada para ocupar los puestos administrativos que estén en disposición y, en su caso, obtener los ascensos escalafonarios respectivos.
5. Que los trabajadores participen en cursos que apruebe la CMPCA, con el objetivo de que se capaciten según cita el numeral 28 de la cláusula 7 de este contrato a fin de que accedan al proceso escalafonario pactado entre la UNAM y el STUNAM con la constancia de acreditación del curso que la Comisión le otorgue y de acuerdo a las equivalencias que determine la Comisión Mixta de Escalafón.

Para estos cursos, será la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento la que determinará las características y requisitos de los participantes así como la integración de los grupos respectivos.

Para cumplir con dicha finalidad, la Institución proporcionará en sus distintas dependencias y centralmente, los locales adecuados para la enseñanza y los recursos necesarios para la mejor realización de las actividades y cursos conforme a los acuerdos de la Comisión Mixta respectiva.

#### CLAUSULA No. 47

##### Lineamientos del proceso de capacitación y adiestramiento

El proceso de capacitación y adiestramiento para los puestos determinados en el Catálogo de Puestos Administrativos de Base se sujetará a los lineamientos mencionados a continuación:

#### 1. Disposiciones normativas:

- a) Lo dispuesto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículo 123, Apartado "A";

- b) La Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional;
- c) Las disposiciones aplicables de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- d) El presente Contrato Colectivo de Trabajo;
- e) El Convenio UNAM-STUNAM-INEA;
- f) El Reglamento de la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento;
- g) La Estrategia General de Capacitación y Adiestramiento para el Personal Administrativo de Base, suscrita por las partes el 25 de marzo de 1985;
- h) Los acuerdos y disposiciones establecidos y que se establezcan en el futuro en materia de capacitación y adiestramiento en el marco jurídico señalado en los incisos anteriores.

#### 2. El proceso de capacitación en la UNAM se desarrollará en tres etapas:

- a) La primera, que corresponde a la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, consistente en recopilar toda la información pertinente para la realización de los diversos proyectos y programas, que la propia Comisión acuerde.

En esta etapa se definen:

La fundamentación teórica correspondiente; la metodología a utilizar; los contenidos en los planes, programas y lineamientos derivados de los anteriores; los propósitos y objetivos a alcanzar; la naturaleza de los materiales didácticos necesarios para cada caso; las condiciones generales y particulares de la realización de los cursos; la evaluación de los mismos a nivel piloto; las evaluaciones que se aplicarán en el transcurso del proceso; los ajustes que procedan como resultado de la realización de la prueba piloto; las condiciones en que procederá la implantación de los proyectos a que se refiere este inciso, así como los mecanismos de control y seguimiento correspondientes.

- b) La segunda, corresponde a la Dirección General de Personal y las instancias bilaterales competentes de las dependencias que participen en los diversos proyectos y programas, las cuales procederán a la instrumentación y operación de los mismos, conforme a los lineamientos establecidos por la Comisión Mixta bajo la supervisión de ésta en todo tiempo.
- c) La de seguimiento, que tiene como propósito general conocer los efectos del proceso de capacitación en el desarrollo del trabajo en las diversas dependencias universitarias y en el desempeño del trabajador. Las acciones respectivas serán elaboradas y supervisadas por la Comisión Mixta.

Para la realización y supervisión, según el caso, de las etapas anteriores la Comisión Mixta, nombrará de entre sus miembros a los responsables por cada una de las partes que la constituyen.

#### 3. En el proceso de Capacitación y Adiestramiento intervendrán:

- a) Por parte de la UNAM: el Secretario General Administrativo, el Abogado General, el Director General de Personal, El Director General de Relaciones Laborales.
- b) Por parte del STUNAM: el Secretario General, el Secretario de Cultura y Educación, el Secretario de Trabajo y el Secretario de Conflictos.

- c) La Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento, órgano e instancia bilateral institucional de funcionamiento regular.

- d) La Subdirección de Capacitación y Desarrollo de la Dirección General de Personal y las instancias competentes bilaterales de las dependencias que participen en los diversos proyectos y programas, ello conforme a los lineamientos de la Comisión Mixta y bajo la supervisión de ésta en todo tiempo.

#### 4. La Comisión Mixta es la instancia responsable de la

coordinación de los esfuerzos que se realicen en el proceso de capacitación y adiestramiento en la UNAM.

5. 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 Institución 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, al tenor del Artículo 153-E de la Ley.
6. Cumplir con lo previsto en los Artículos 153-A a 153-X de la Ley Federal del Trabajo y con lo acordado bilateralmente.
7. Partiendo de los perfiles ocupacionales de cada puesto, del Catálogo de Puestos Administrativos de Base y la detección de necesidades de capacitación y adiestramiento, unificar los criterios requeridos para la realización de las acciones de capacitación y adiestramiento.
8. 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, adiestramiento, actualización, perfeccionamiento, así como los de desarrollo que apruebe la Comisión Mixta.
  - e) En cuanto a su amplitud: generales, especializados y específicos.
9. Los propósitos de los cursos de capacitación y adiestramiento para los puestos administrativos de base serán los siguientes:
  - a) Preparar a los hijos de los trabajadores para ingresar a laborar a la UNAM. A los hijos de trabajadores que aspiren a ingresar y que no acrediten la evaluación correspondiente en base a los requerimientos 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.
  - b) Preparar a los trabajadores para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.
  - c) Coadyuvar a la prevención de riesgos de trabajo.
  - d) Mejorar el funcionamiento y servicios institucionales, contribuyendo así al mejor logro de los objetivos de la UNAM.
  - e) Desarrollar, perfeccionar y especializar los conocimientos, habilidades y destrezas de los trabajadores con el propósito de actualizarlos en su puesto de trabajo y mejorar su desempeño.
  - f) Incrementar la preparación laboral y la formación profesional de los trabajadores.
  - g) Alentar el esfuerzo, el sentido de la responsabilidad y la dedicación de los trabajadores, en el cumplimiento de sus labores.
  - h) Contribuir a elevar el nivel general de los trabajadores.
10. La Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento determinará, en cada caso específico, las facilidades que se otorgarán a los trabajadores para participar en el proceso de capacitación, conforme lo establece la Fracción 5 de esta Clausula, en apego al procedimiento que para el caso acuerde la Comisión Mixta.

En el proceso de capacitación y adiestramiento de los trabajadores y sus hijos, se aprovecharán las experiencias, recursos materiales y cuadros técnicos de que disponga la Institución.

## CAPITULO VII

### OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES

#### CLAUSULA No. 48

##### Obligaciones

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 tenga conocimiento con motivo del trabajo desempeñado, cuya divulgación cause perjuicio a la Institución.
6. Comunicar al representante de la UNAM, 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 Institución.
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 Institución, para comprobar que no padece alguna incapacidad o enfermedad contagiosa o incurable, conforme a la opinión de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad.
9. Prestar auxilio durante la jornada de trabajo cuando por siniestro o riesgo peligran las personas o bienes de la Institución, 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 y útiles que se les hayan proporcionado para el desempeño del trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origina el uso de éstos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor.
11. Proporcionar los datos relativos a la relación de trabajo que le sean requeridos por la Dirección General de Personal, para que ésta integre el expediente respectivo.

#### CLAUSULA No. 49

##### Prohibiciones

Está prohibido a los trabajadores:

1. Usar los útiles y herramientas suministradas por la UNAM, para objeto distinto de aquel a que están destinados; salvo que medie permiso del Jefe de la Unidad Administrativa o de quien tenga facultades delegadas para el efecto.
2. Sustraer de la oficina, taller o establecimiento de la UNAM 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 ISSSTE.
4. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija y se convenga con el Sindicato. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzo-cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.
5. Faltar a su trabajo sin causa justificada o sin permiso del jefe inmediato.

6. Hacer rifas o ventas de objetos o mercancías, durante la jornada y en el centro de trabajo.

### CAPITULO VIII

#### CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

##### CLAUSULA No. 50

#### Bases del Reglamento Interior de Trabajo

Las condiciones generales de trabajo obligatorias para la UNAM 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 Institución y el Sindicato formularán las reglas necesarias para la ejecución y 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 atribución y 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 salarios o sin éste.
5. Fijará las normas para el otorgamiento de accesorios al salario.
6. Determinará la forma en que los trabajadores disfrutará 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 periodos 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 y las determinaciones de las Sub-comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad en cada centro de trabajo.
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, en la inteligencia de que la suspensión del trabajo como medida disciplinaria no podrá exceder de ocho días, observándose siempre lo dispuesto por la Cláusula 21 de este Contrato Colectivo de Trabajo.
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 ISSSTE; así como los relativos a la reanudación de sus labores

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, con el Estatuto de la UNAM, en lo conducente y con los usos y costumbres.
19. En los términos del Artículo 132 Fracción VI de la Ley Federal del Trabajo, la UNAM se obliga a tratar respetuosamente a los trabajadores y trabajadoras, guardándoles la debida consideración y absteniéndose del mal trato de palabra o de obra.

##### CLAUSULA No. 51

#### Reubicación por carrera técnica o profesional

Con el objeto de reconocer y aprovechar los conocimientos y habilidades de sus trabajadores administrativos, la UNAM reubicará a aquel personal que haya concluido alguna carrera a nivel universitario o técnico de conformidad con los requisitos y funciones establecidas en el Catálogo de Puestos del Personal Administrativo de Base y la aprobación de la evaluación correspondiente. Lo anterior de acuerdo a las vacantes que se hayan generado y a las necesidades de servicio de la Institución. Para la aplicación de esta cláusula se dará prioridad al listado presentado por el Sindicato, en los términos que se pacten entre UNAM y STUNAM en la Dirección General de Personal.

### TITULO CUARTO

#### SALARIO Y PRESTACIONES

### CAPITULO I

#### SALARIO

##### CLAUSULA No. 52

#### Igualdad de labores y forma de pago

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 puede 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 estarán establecidos en los tabuladores respectivos. Los pagos de salarios se harán precisamente en cheques o en moneda nacional de curso legal por quincena los días 10 y 25 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.

##### CLAUSULA No. 53

#### Irrenunciabilidad del salario

En ningún caso y por ningún concepto podrán disminuirse el salario o las prestaciones accesorias en perjuicio del trabajador.

## CLAUSULA No. 54

**Retenciones, descuentos o deducciones al salario**

Sólo 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 sueldos.
2. Por concepto de cuotas sindicales ordinarias, desde la fecha de ingreso al Sindicato y extraordinarias cuando lo decrète el propio Sindicato.
3. Por aportaciones a cooperativas, cuando así convenga el Sindicato.
4. Para fondo de ahorro y seguro del trabajador.
5. Cuando se trate de descuentos ordenados por la autoridad judicial competente, para cubrir alimentos que fueran exigidos al trabajador.
6. Cuando se trate de descuentos ordenados por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, con motivo de las obligaciones contraídas por los trabajadores ante ese Instituto.
7. Para cubrir las cantidades que por error hayan sido pagadas en exceso.
8. Retención del impuesto sobre productos del trabajo.
9. Con excepción de los señalados en las fracciones 5 y 6, los descuentos no podrán ser mayores del 30% del excedente del salario mínimo, ni la cantidad exigible podrá ser superior al importe de los salarios de un mes.
10. Por descuento de créditos FONACOT.

La UNAM se obliga a asentar en el talón del cheque de cada trabajador sindicalizado, el concepto o conceptos por los cuales se les practican descuentos, y si son por inasistencias o retardos a que quincena se atribuyen.

## CLAUSULA No. 55

**Inafectabilidad y pago de salarios por ascenso escalafonario**

El trabajador percibirá su salario a partir de la fecha en que, de acuerdo con el dictamen de la Comisión Mixta de Escalafón, deba tomar posesión del puesto; si por causas no imputables al trabajador no tomara posesión, igualmente sus salarios le serán cubiertos, a partir de la fecha en que se debió tomar posesión. En ningún caso los ascensos que los trabajadores obtengan con motivos de los movimientos escalafonarios, repercutirán en detrimento de sus salarios.

## CLAUSULA No. 56

**Incremento salarial y tabulador**

La UNAM incrementará los salarios por cuota diaria de los trabajadores a su servicio un 10% aplicable a los consignados en el tabulador vigente.

## CLAUSULA No. 57

**Revisión y actualización permanente del catálogo de puestos**

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 que tienen demasiadas funciones, la revisión de aquellos 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 Institución. La UNAM y el STUNAM convienen en ubicar en su caso, a los trabajadores que proceda, dando prioridad a las actividades que se desempeñan en radio, televisión, teatros y Dirección General de Obras, en cuyo caso se

integra una Comisión especial para discutir y resolver la estructura del catálogo de esa dependencia.

## CLAUSULA No. 58

**Pago por jornada extraordinaria**

El trabajo extraordinario del personal administrativo masculino se pagará a razón de salario doble; pero cuando dicho trabajo exceda de tres horas diarias o de 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 efectivos a más tardar en un plazo que no exceda de las tres quincenas siguientes a aquellas en que se hayan devengado. La UNAM estudiará y analizará con el STUNAM un programa tendiente a reducir los tiempos necesarios para agilizar los pagos a que se refiere la presente cláusula. Este estudio se llevará a cabo en un plazo de 90 días.

En todo caso, cuando el pago no se haga en el plazo señalado se le entregará al trabajador de inmediato una constancia por la Unidad Administrativa de su dependencia de adscripción en el que se consten los datos pertinentes para que se le pague invariablemente dentro de los treinta días siguientes a su emisión.

## CLAUSULA No. 59

**Prima dominical**

El trabajo en día domingo será compensado con una prima adicional del 47% del salario de cada día.

## CLAUSULA No. 60

**Pago por trabajo en días de descanso**

Cuando a solicitud de la UNAM, 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 les serán pagados al trabajador y no serán compensados con tiempo. El pago se hará a más tardar dentro de la tercera quincena siguiente. Cuando el pago no se haga en el plazo previsto, la Unidad Administrativa de su dependencia de adscripción le entregará al trabajador, de inmediato, un contrarrecibo en el que consten los datos pertinentes para que se le pague invariablemente dentro de los treinta días siguientes a su emisión.

## CLAUSULA No. 61

**Pago de ajuste salarial en el segundo periodo de vacaciones**

La UNAM conviene en efectuar un ajuste a favor de los trabajadores en su salario en lo que ve al importe de 5 días que resultan en el año, y 6 días en los casos de años bisiestos, de la acumulación por diferencias del número de días de calendario tomando en consideración que se les paga en forma mensual. El pago de estos días se hará anualmente a los trabajadores junto con el pago de la quincena con la que se cubra el segundo periodo de vacaciones.

## CLAUSULA No. 62

**Prima vacacional**

Los trabajadores tendrán derecho a una prima vacacional del importe del 56% de los salarios correspondientes a las vacaciones respectivas que les será cubierto junto con éstos.

## CLAUSULA No. 63

## Estimulos

1. A los trabajadores que durante un trimestre no incurran en faltas de asistencia ni retardos, la UNAM les otorgará una gratificación equivalente a una cuota que se determinará de acuerdo al rango de salario en que se encuentre el trabajador al momento de concluir el trimestre en el que se haga merecedor al pago del estímulo según el siguiente cuadro:
 

Rango 1	
Hasta \$150,000.00.....	\$14,000.00
Rango 2	
De \$150,001.00 a \$163,000.00.....	\$15,500.00
Rango 3	
De \$163,001.00 a \$180,000.00.....	\$17,700.00
Rango 4	
De \$180,001.00 o más.....	\$19,500.00
2. A los trabajadores que durante los cuatro trimestres del año se hagan merecedores a la gratificación trimestral, se les otorgará en forma adicional una gratificación equivalente a lo que se menciona en el cuadro siguiente:
 

Rango 1	
Hasta \$150,000.00.....	\$23,000.00
Rango 2	
De \$150,001.00 a \$163,000.00.....	\$26,000.00
Rango 3	
De \$163,001.00 a \$180,000.00.....	\$30,000.00
Rango 4	
De \$180,001.00 a \$200,000.00 o más.....	\$32,500.00
3. A los trabajadores que durante alguno de los trimestres no incurran en faltas de asistencia ni hagan uso de alguno de los días económicos a que tienen derecho en ese trimestre, la UNAM les cubrirá el importe de los mismos, calculado a partir del sueldo tabular diario del trabajador, al momento de concluir el trimestre más \$4,000.00 de prima en 1989 y \$6,000.00 en 1990. El disfrute de un sólo día económico en el trimestre excluye al trabajador del pago del estímulo, y de la prima correspondiente.
4. A los trabajadores que durante el año no incurran en faltas de asistencia y habiendo usado uno o más días económicos pero de modo tal que el disfrute de los mismos en ningún caso se haya hecho en lunes o viernes; el día previo o posterior a cualquier día de descanso obligatorio, periodo vacacional, vacaciones adicionales o días festivos, se les otorgará una gratificación anual de \$8,000.00 durante 1989 y \$12,000.00 durante 1990.
5. Para poder concursar para el pago de un trimestre por primera ocasión, en cualquiera de los casos mencionados en esta cláusula, será necesario que el trabajador inmediatamente antes de la fecha del inicio del trimestre, tenga por lo menos seis meses de servicios ininterrumpidos en la Institución.
6. Esta prestación se computará del 1o. de Enero al 31

de Diciembre del siguiente año, no pudiéndose acumular los trimestres de un año con los del siguiente.

7. La prueba fehaciente de los trabajadores en todos los casos será la tarjeta de asistencia registrada mediante reloj checador debidamente firmada por el trabajador.
8. Aquellos trabajadores cuya jornada es inferior a la actual estipulada en el Contrato Colectivo de Trabajo, pero que en su contrato individual de trabajo (forma única) tienen establecida una jornada inferior, si serán sujetos al pago del estímulo siempre y cuando cumplan con lo estipulado en esta cláusula.
9. Para aquellos que trabajan una jornada inferior y su forma única de contratación establece jornada completa, de acuerdo al Contrato Colectivo de Trabajo no serán considerados para el pago de los estímulos previstos en esta cláusula.
10. Ninguna falta de asistencia se considerará justificada para los efectos del otorgamiento de estos estímulos, salvo las derivadas de licencia por gravidez, enfermedad grave debidamente comprobada que amerite incapacidad del trabajador por más de 8 días dada por el ISSSTE, o cierre de CENDI o Jardín de Niños por causas imputables a la UNAM.

## 11. Para efectos de esta cláusula se entiende por:

UN AÑO: El periodo comprendido entre el 1o. de Enero al 31 de Diciembre.

1er. TRIMESTRE: El que comprende los meses de Enero, Febrero y Marzo.

2o. TRIMESTRE: El que comprende los meses de Abril, Mayo y Junio.

3er. TRIMESTRE: El que comprende los meses de Julio, Agosto y Septiembre.

4o. TRIMESTRE: El que comprende los meses de Octubre, Noviembre y Diciembre.

FALTA DE ASISTENCIA: Dejar de concurrir a laborar a su lugar de trabajo en la jornada establecida en su Contrato Individual, con o sin causa justificada.

RETARDOS: El registrar su asistencia un minuto después del tiempo de tolerancia de quince minutos.

## 12. Para los efectos de esta cláusula el derecho a días económicos por trimestre se distribuirán de la manera siguiente:

PRIMER TRIMESTRE: Dos días

SEGUNDO TRIMESTRE: Tres días

TERCER TRIMESTRE: Dos días

CUARTO TRIMESTRE: Tres días.

## 13. La Universidad cada año premiará a los trabajadores que cumplan 25 años de servicio en la Institución, entregándoles un diploma de reconocimiento a sus servicios y un mes de salario tabular por trabajador.

## CLAUSULA No. 64

## Aguinaldo

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

- a) Al personal que se encuentra laborando a la fecha del pago de la gratificación y tenga en la prestación de sus servicios ininterrumpidos cuando menos una antigüedad de seis meses, el importe de 40 días de salario con sus accesorios contractuales y legales.

- b) Al personal que se encuentre laborando a la fecha del pago de la gratificación y tenga en la prestación de sus servicios ininterrumpidos tres meses pero menos de seis, el importe de 20 días de salario con sus accesorios contractuales y legales.
- c) Al personal que no se encuentre laborando a la fecha del pago de la gratificación, se le cubrirá en forma proporcional a los meses laborados.
- d) El aguinaldo se cubrirá entregando la mitad a más tardar el 10 de diciembre y la otra mitad a más tardar el 10 de enero.

#### CLAUSULA No. 65

##### Prima de antigüedad

El salario tabular de los miembros del personal administrativo se incrementará en una compensación por antigüedad por cada año de servicio cumplido, de la siguiente manera: entre el quinto y el vigésimo año 1.5%, a partir del vigésimo primero 2%.

El pago de esta prestación será automático y se incluirá en el cheque correspondiente.

#### CLAUSULA No. 66

##### Tabla de salario por zona geográfica

La UNAM otorgará salarios por Zona Geográfica a los trabajadores administrativos que le prestan sus servicios en:

Zona 1	35%
Zona 2	30%
Zona 3	40%
Zona 4	20%

Comprende la Zona 1: Hermosillo, Son.; Puerto Morelos, Q.R.

Comprende la Zona 2: Mazatlán, Sin.; Los Tuxtlas, Ver.; Chamela, Jal.; Zacatecas, Zac.; Tuxtla Gutiérrez, Chis.

Comprende la Zona 3: San Pedro Mártir, B.C.; Ensenada, B.C.; Campeche, Camp.

Comprende la Zona 4: Cuernavaca, Mor.

## CAPITULO II

### PRESTACIONES SOCIALES

#### CLAUSULA No. 67

##### Aportaciones al ISSSTE e información correspondiente

La UNAM se obliga a cubrir al ISSSTE, las aportaciones que correspondan a la Institución; igual a las que previamente se descuentan y correspondan a los trabajadores, para que éstos reciban los servicios y prestaciones de dicho Instituto; asimismo, a informar al Sindicato una vez al año del monto global de las aportaciones en cada uno de los conceptos.

#### CLAUSULA No. 68

##### De la vivienda

Para ir cumpliendo con el compromiso de proporcionar a sus trabajadores casas económicas e higiénicas, la UNAM cubrirá al fondo de la vivienda ISSSTE la cuota del 5% para los trabajadores en los términos de la Ley respectiva.

#### CLAUSULA No. 69

##### Gratificación por jubilación pensión o renuncia

La UNAM se obliga a cubrir a los trabajadores que se jubilen, pensionen o renuncien lo siguiente:

- a) Al trabajador que se jubile o pensione, independientemente de cualquiera otra prestación a la que tenga derecho, una gratificación en atención a su antigüedad, conforme a la siguiente tabla:

- A) De cinco a menos de quince años de servicio el importe de doce días de salario por cada año de servicios prestados.
- B) De quince años de servicios en adelante el importe de catorce días de salario por cada año de servicios prestados.
- C) En tratándose de las mujeres trabajadoras, las prestaciones anteriores serán incrementadas en dos días por año de servicios prestados.

- b) Al trabajador que renuncie, la liquidación de sus alcances salariales, prestaciones, accesorios legales y contractuales y demás cantidades insolutas, que le corresponda, así como una gratificación del importe de ocho días de salario por cada año laborado, cuando tenga cinco o menos de diez años de servicios; de diez días de salario por cada año laborado cuando tenga de diez a menos de quince años de servicio, y de catorce días de salario por cada año laborado cuando tenga de quince años en adelante.

#### CLAUSULA No. 70

##### Antigüedad en la institución

Los trabajadores administrativos sindicalizados que, dejando de serlo, pasen a ocupar una plaza de distinta naturaleza y no hagan uso del derecho que les concede la Cláusula 69, mantendrán su antigüedad en la Institución únicamente para efectos del pago de la prima de antigüedad y el cálculo de prestaciones por jubilación, pensión o renuncia.

#### CLAUSULA No. 71

##### Pago de marcha

La UNAM se obliga a cubrir a los deudos de los trabajadores fallecidos, por concepto de gastos de defunción, el importe de 9 meses de salario en el caso de que el trabajador hubiera tenido en el momento de su fallecimiento hasta 10 años de servicio; 10 meses de salario en el caso de que hubiera tenido en el momento del deceso más de diez y hasta veinte años de servicios, y 12 meses de salario a los que hubieran tenido más de veinte años de servicios. El pago correspondiente se hará de inmediato a los deudos del trabajador.

Los deudos podrán optar por el servicio del sepelio del ISSSTE u otro, pero en todos los casos la UNAM se obliga a cubrir en la fecha respectiva los gastos de defunción, los que se deducirán en la liquidación del importe de esta prestación.

La calidad de deudos se acreditará por el Sindicato bajo su responsabilidad, en consecuencia éste se obliga a devolver a la Institución en su caso, la cantidad cubierta indebidamente.

#### CLAUSULA No. 72

##### Seguro de Vida

La UNAM otorgará a cada trabajador los siguientes seguros:

1. Un seguro de vida de grupo de \$6'050,000.00 (SEIS MILLONES CINCUENTA MIL PESOS 00/100 M.N.), con doble indemnización por muerte accidental y triple

indemnización por muerte colectiva.

- 2. Un seguro colectivo PROVIDA por \$3'000,000.00 (TRES MILLONES DE PESOS 00/100 M.N.), con doble y triple indemnización.
- 3. Un seguro colectivo de retiro por \$10'000,000.00 (DIEZ MILLONES DE PESOS 00/100 M.N.). El número máximo de retiros por año será de acuerdo con el número de trabajadores asegurados. Este seguro es renunciable en el 50%, sólo a petición del trabajador.
- 4. El trabajador para recibir estos beneficios seguirá aportando la cantidad de \$3'475.00 (TRES MIL CUATROCIENTOS SETENTA Y CINCO PESOS 00/100 M.N.) mensuales, para cubrir parte de las primas correspondientes.
- 5. Cuando un miembro del personal administrativo sea comisionado en viaje oficial, la UNAM se compromete a adquirir un seguro de vida por \$1'000,000.00 (UN MILLON DE PESOS 00/100 M.N.), sin costo alguno para el trabajador.

CLAUSULA No. 73

Servicio de guardería

La UNAM se obliga a proporcionar el servicio de guardería a los hijos mayores de 45 días y hasta 6 años de edad, de las madres trabajadoras, tomando en cuenta a las que laboran en el perímetro de Ciudad Universitaria y las que laboran fuera del mismo. Para cumplir con este compromiso, la Institución hará los arreglos necesarios a efecto de que las citadas madres trabajadoras cuenten con este servicio, procurando que las guarderías estén ubicadas cerca de su dependencia de adscripción. Esta prestación se hará extensiva a los trabajadores viudos, los divorciados que tengan la custodia de los hijos y en general a los trabajadores que por resolución judicial tengan la responsabilidad de la custodia de los hijos. Cuando no exista cupo en las guarderías de la UNAM, ésta otorgará una cuota mensual de \$42,500.00 (CUARENTA Y DOS MIL QUINIENTOS PESOS 00/100 M.N.), que incluye los gastos de inscripción por cada niño que cumpla los requisitos establecidos, a fin de que los trabajadores beneficiarios busquen individualmente la solución a su problema. 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.

CLAUSULA No. 74

Justificantes por suspensión de servicio en CENDIS y Jardín de Niños

En los casos en que no haya servicio en los Centros de Desarrollo Infantil o cuando este se suspenda, la Universidad dará indistintamente a cualquiera de los cónyuges, cuando ambos trabajen para la Institución, el justificantes por las horas de servicio.

CLAUSULA No. 75

Atención psicológica a trabajadores administrativos

Para satisfacer la necesidad del trabajador universitario de atención psicológica, la UNAM a petición del Comité Ejecutivo del STUNAM, turnará los casos planteados a fin de que sean atendidos por el Centro de Servicios Psicológicos de la Facultad de Psicología, así como por el Departamento de Psiquiatría de la Facultad de Medicina.

CLAUSULA No. 76

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

En todos los casos en que los médicos del ISSSTE prescriban anteojos, aparatos ortopédicos, auditivos, sillas de ruedas y los que se requieran con motivo de la enfermedad de los trabajadores, la UNAM se obliga a proporcionarlos gratuitamente y de buena calidad. La proporción de anteojos se limitará a un juego, salvo casos excepcionales que convengan expresamente la Institución y el Sindicato. Las prótesis sólo se proporcionarán previa prescripción médica del mismo ISSSTE y de ellas se excluye las dentales y las relacionadas con aspectos estéticos de la persona. En los casos en que los médicos del ISSSTE prescriban como indispensables el uso de lentes de contacto, previa ratificación de la prescripción por los servicios médicos de la UNAM, ésta pagará el 100% del importe de dichos lentes. Estas prestaciones las hará extensivas la Institución al cónyuge, a los hijos de los trabajadores y en el caso de anteojos y lentes de contacto se hará extensiva a los padres del trabajador que dependan económicamente de éste.

CLAUSULA No. 77

Gestiones para atención a hijos de trabajadores en instituciones hospitalarias

A petición del Sindicato que se haga a través de la Dirección General de Personal de la UNAM, ésta se obliga a tramitar la atención de los hijos de los trabajadores universitarios que padezcan cáncer u otro tipo de enfermedad mortal, en las instituciones hospitalarias que atiendan este tipo de padecimientos, con exención de pago. Igualmente la UNAM tramitará que se les proporcione los medicamentos necesarios, cuando éstos no sean proporcionados por el ISSSTE, en forma gratuita o al menor costo posible.

CLAUSULA No. 78

Créditos para adquisición de bienes de consumo duradero

La UNAM se compromete a hacer gestiones conjuntamente con el STUNAM a fin de que los trabajadores administrativos a su servicio queden inscritos en el FONACOT y asimismo, para que disfruten de los créditos a mediano plazo que concede el ISSSTE para la adquisición de bienes de consumo duradero.

CLAUSULA No. 79

Despensa

Con objeto de proporcionar a los trabajadores artículos de primera necesidad a partir del 10. de noviembre de 1988, la UNAM a través de su Sistema de Tiendas entregará una despensa al mes por cada trabajador con valor de \$42,500.00 (CUARENTA Y DOS MIL QUINIENTOS PESOS 00/100 M.N.), que contendrá permanente y preferentemente los artículos siguientes en la proporción que se apuntan.

ARTICULO	UNIDAD	CANTIDAD
Aceite	Litro	5
Arroz	Kilo	3
Frijol	Kilo	4
Atun	Lata	6
Papel Higiénico	Paquete	8 rollos
Café	Frasco	2

ARTICULO	UNIDAD	CANTIDAD
Azúcar	Kilo	5
Detergente	Paquete	5 Kg.
Chocolate en polvo	Lata	2
Leche evaporada	Lata	8
Lenteja	Kilo	2
Huevo	Kilo	4
Sal	Paquete	1
Avena	Bote	2
Mermelada	Frasco	2
Jabón de lavandería	Pieza	6
Jabón de tocador	Pieza	6
Pasta dental	Tubo	3
Servilletas	Paquete	3
Queso	Kilo	1

Se entiende que los artículos serán siempre de primera calidad y los mismos sólo podrán ser cambiados por equivalentes de acuerdo a las existencias del aludido Sistema.

#### CLAUSULA No. 80

##### Credenciales para acceso al Sistema de Tiendas U.N.A.M.

Para que los trabajadores tengan acceso al Sistema de Tiendas UNAM de Autoservicio, la Institución otorgará a cada trabajador en activo tres credenciales; una para el titular y dos más para los familiares que éste designe, haciéndose responsable el propio titular por el uso que se de a las mismas. Esta prestación se hará extensiva a los trabajadores que se hayan jubilado o pensionado estando al servicio de la Institución.

#### CLAUSULA No. 81

##### Automóviles a precio de gobierno

La UNAM realizará las gestiones necesarias para que los trabajadores a su servicio obtengan automóviles a precio de gobierno.

### CAPITULO III

#### PRESTACIONES CULTURALES

#### CLAUSULA No. 82

##### Ingreso a actividades culturales, deportivas y recreativas

Para el ingreso de los trabajadores administrativos a las distintas actividades culturales, recreativas y deportivas que la UNAM organice por sí misma, ésta dará las facilidades necesarias en los siguientes términos:

- I. Sala Nezahualcōyotl. Se darán hasta 200 boletos por concierto para la temporada de la OFUNAM.
- II. Sala Miguel Covarrubias. Se darán hasta 100 boletos para las obras que se presenten en esta Sala organizadas por la UNAM.
- III. Foro Sor Juana Inés de la Cruz y Teatro Juan Ruiz de Alarcón. Se darán hasta 150 boletos por temporada para las obras que se presenten organizadas por la UNAM.
- IV. Sala José Revueltas y Julio Bracho. Se darán hasta 150 boletos mensuales para las funciones cinematográficas organizadas por la UNAM, que se presenten en estos Centros.

La UNAM entregará por lo menos con cuatro días de anticipación a la realización del evento, contraseñas equivalentes al 60% de los boletos a que tienen derecho los trabajadores administrativos conforme a lo señalado en los párrafos anteriores, las cuales deberán ser canjeadas por los boletos correspondientes, en las taquillas de los locales respectivos de 10:00 a 14:00

horas, a partir del momento en que se pongan en venta al público en general y hasta una hora antes del evento.

El 40% restante, será entregado directamente al trabajador en taquilla desde el momento en que se pongan a la venta al público en general y hasta una hora antes del evento, previa presentación de su credencial vigente.

La UNAM informará al STUNAM acerca del 40% de los boletos entregados directamente a los trabajadores administrativos sindicalizados.

- V. Estadio Olímpico Universitario. Se entregarán al STUNAM 5000 boletos para cada partido de fútbol soccer y americano que se celebre en este escenario. Dichos boletos se distribuirán de la siguiente manera:

2000 asientos para la parte superior, 2800 para la parte inferior, así como 200 asientos en la zona preferente general "azul y oro". A solicitud del Sindicato, para determinados eventos, las partes convendrán una ampliación para el número de boletos.

#### CLAUSULA No. 83

##### Promoción turística y cultural

La UNAM gestionará conjuntamente con el STUNAM, ante el CREA y/o TURISSSTE, la promoción de un programa turístico y cultural que beneficie a los trabajadores y sus familiares; y para tal efecto, acordará el programa respectivo con el Sindicato y otorgará una oficina para el establecimiento de TURISSSTE en el área que la Institución asigne; para este fin, la UNAM hará una amplia difusión de los paquetes vacacionales que ofrece TURISSSTE.

#### CLAUSULA No. 84

##### Becas en la UNAM

Previo solicitud del Sindicato, la Institución otorgará a todos los trabajadores, cónyuge e hijos que ingresen a la UNAM como alumnos, becas equivalentes al importe de su inscripción, colegiaturas, pago de laboratorio, examen profesional y cualquier otra cuota que origine su condición de alumno en la UNAM. En los casos en que la UNAM organice congresos, conferencias, simposios, cursos de actualización, a solicitud formulada del Sindicato, se eximirá de pago a los trabajadores, cónyuge e hijos que representen hasta un 10% del cupo de capacidad del evento de que se trate. Asimismo, la UNAM por conducto de la Dirección General de Apoyo y Servicios a la Comunidad otorgará a 150 trabajadores en su calidad de estudiantes una beca anual completa a cada uno de ellos. Para tener derecho a las prestaciones contenidas en esta cláusula, los estudiantes deberán acreditar su inscripción y conservar su carácter de alumnos regulares, siempre y cuando satisfagan los requisitos de las disposiciones aplicables que la materia establece.

#### CLAUSULA No. 85

##### Becas en escuelas incorporadas a la U.N.A.M.

La UNAM está obligada a otorgar a los trabajadores, cónyuges e hijos, el 35% del total de las becas que corresponden a la UNAM en las Escuelas Incorporadas y todos los beneficios que las propias implican, siempre y cuando satisfagan los requisitos que las disposiciones aplicables en la materia establecen. La UNAM proporcionará anualmente al STUNAM la relación de becas que corresponden y a cada plantel incorporado para su disfrute.

## CLAUSULA No. 86

**Becas para estudios de lenguas extranjeras**

La Institución dictará las medidas pertinentes para que los trabajadores que deseen cursar los idiomas que se imparten en el Centro de Enseñanza de Lenguas Extranjeras a solicitud del Sindicato, puedan hacerlo, eximiéndolos 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.

## CLAUSULA No. 87

**Becas especiales a hijos de trabajadores**

A petición del Sindicato, la UNAM se compromete a realizar las gestiones necesarias ante la Secretaría de Educación Pública, para la obtención de becas para los hijos de los trabajadores que presenten problemas de aprendizaje, sea cual fuere la causa, entre otros daño o lesión cerebral, o física severa, síndrome de Down, parálisis cerebral. De no ser así, la UNAM y el STUNAM gestionarán conjuntamente ante el Sector Salud un convenio a fin de que los hijos de los trabajadores que se encuentran en este supuesto, puedan obtener el beneficio señalado, así como la atención más adecuada. Para los hijos de los trabajadores que se encuentren en esta situación y que asistan a escuelas particulares o asociaciones, se otorgará al trabajador el pago equivalente al servicio de guarderías en los términos que establece la cláusula número 73 de este Contrato Colectivo.

## CLAUSULA No. 88

**Preferencia en inscripciones y trámites escolares**

La Universidad, en igualdad de merecimientos académicos y en los términos de la Legislación Universitaria, dará preferencia al cónyuge e hijos de los miembros del personal administrativo para la inscripción, cambio de carrera o cambio de horario, sistema o asignación en las escuelas y facultades de la Universidad, incluido el bachillerato de seis años que se imparte en el plantel 2, "Erasmus Castellanos Quinto", de la Escuela Nacional Preparatoria, llevándose el procedimiento ante quien corresponda y cumpliendo los requisitos del caso.

## CLAUSULA No. 89

**Gratuidad y venta de libros**

La UNAM proporcionará gratuitamente los libros que en sus estudios requieran los trabajadores y que la Institución edite y les venderá los libros no editados por ella, ya sea del país o del extranjero, al precio que los adquiriera, aumentado con el importe promedio de gastos de administración de Librerías Universitarias que no podrá ser superior a un 5%. También les venderá los restantes libros que edite con un descuento del 50% sobre el precio de lista y les otorgará crédito con aval del STUNAM.

Los libros editados en el extranjero podrán ser solicitados por cualquier trabajador a través de las Librerías Universitarias. Asimismo, la UNAM procurará contar con la existencia suficiente de libros en todas las Librerías de su propiedad para su venta.

Para hacer efectiva la gratuidad en los libros, editados por la UNAM, el trabajador deberá presentar ante el Jefe de la Librería su solicitud al inicio del ciclo o semestre escolar correspondiente, en la que se indiquen los títulos de libros necesarios para sus estudios conforme a la bibliografía requerida en los planes y programas de estudio vigentes, acompañada de credencial actualizada de la Institución, último talón de pago y tira de materias.

## CLAUSULA No. 90

**Programa de enseñanza abierta**

La Institución establecerá para sus trabajadores un programa de enseñanza abierta que observará los siguientes criterios:

- a) Dicho programa comprenderá los niveles educativos desde la enseñanza primaria hasta la profesional.
- b) El programa de educación general básica tendrá como sustento legal, lo establecido en la Ley Nacional para la Educación de los Adultos, en lo conducente. Para la instrumentación de este nivel educativo, mismo que comprende la alfabetización, la enseñanza primaria y la secundaria, se estará a lo siguiente:
  - 1) Los aspectos normativos y operativos de carácter general seguirán los lineamientos establecidos en el Convenio, que sobre la materia, las partes suscribieron con el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos, así como los acuerdos suscritos y los que se suscriban entre UNAM y STUNAM al respecto.
  - 2) Los programas de alfabetización, de primaria y secundaria, serán considerados como unidades de conocimiento y formarán parte de los Cursos de Capacitación y Adiestramiento pactados entre la Institución y el Sindicato, tomando en cuenta las disposiciones legales en materia de capacitación.
  - 3) En los términos del inciso "C" de la Cláusula Tercera (Obligaciones del STUNAM), inciso "D" de la propia Cláusula e inciso "E" de la Cláusula Segunda (Obligaciones de la UNAM) del Convenio que las partes suscribieron conjuntamente con el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos, la Institución promoverá la participación de los pasantes de las diversas carreras de Educación Superior que imparte, para que funjan como asesores de los trabajadores que participen en el programa.
- c) En lo referente al nivel de preparatoria abierta que imparte la S.E.P. a petición de STUNAM, la Universidad dará las facilidades correspondientes para que sin alterar sus funciones sustantivas se utilicen sus instalaciones para la operación del sistema. La Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento realizará los estudios necesarios que le permitan establecer el número potencial de usuarios de este nivel de enseñanza. Con esta información, la Comisión en un plazo de 180 días, analizará, discutirá y convendrá lo relativo a las facilidades y su reglamento de operación para los círculos de estudio de este nivel de enseñanza abierta impartido por la S.E.P.
- d) A petición del STUNAM, la UNAM hará las gestiones ante las instancias correspondientes, a efecto de que los asesores para los círculos de estudio de este nivel sea estudiante, que de conformidad con la Legislación Universitaria aplicable, acrediten su servicio social, haciendo amplia difusión de este programa.
- e) Tratándose de Educación Media Superior y Superior, por ministerio de la Ley, se regirá por lo dispuesto en la fracción VIII del Artículo 3o. de la Constitución, en la Ley Orgánica de la UNAM, y los ordenamientos emanados de éstas; en consecuencia, los planes y programas de estudio y todo lo relacionado con este tipo de educación será determinado por la Institución. La Universidad permitirá el acceso de los beneficiarios de la presente cláusula a sistemas abiertos de bachillerato y licenciatura en los términos de la Cláusula 28 del presente Contrato y de la Reglamentación Universitaria Aplicable.
- f) El programa referido será extensivo a los cónyuges e hijos de los trabajadores.
- g) La Institución dará facilidades para la instrumentación de este programa sin menoscabo de las funciones que le son propias.
- h) En un término de 90 días, la UNAM y el STUNAM

revisarán bilateralmente el reglamento que regula la aplicación de esta Cláusula en lo que se refiere a los Círculos de Estudio de Alfabetización, Primaria y Secundaria, los mecanismos de su funcionamiento y horarios de atención.

**CLAUSULA No. 91**

**Extensión universitaria en beneficio de los trabajadores**

La Universidad y el Sindicato convienen en realizar actividades de extensión de la cultura acordadas expresamente para facilitar que los trabajadores y sus hijos accedan a la ciencia, la tecnología, las humanidades y las bellas artes.

**CLAUSULA No. 92**

**Ayuda a profesionistas que se titulen**

Como parte del programa de superación académica de los trabajadores administrativos, y con la finalidad de que quienes habiendo estudiado una licenciatura en la Institución y aún no se hayan titulado puedan hacerlo, la Universidad les proporcionará las facilidades que se mencionan a continuación previo el cumplimiento de los requisitos que para el efecto señalen los reglamentos respectivos:

- 1) Se realizará un estudio de quienes habiendo concluido los estudios correspondientes a una licenciatura en la UNAM no se hubieran recibido.
- 2) Se otorgarán las licencias con goce de salario para la elaboración de tesis por el tiempo que establece el presente Contrato Colectivo.
- 3) Se concederá una ayuda para la impresión de tesis a 350 trabajadores que se encuentren en este supuesto, a razón de \$80,000.00 (OCHENTA MIL PESOS 00/100 M.N.) a cada uno de ellos, previa satisfacción de los requisitos que las disposiciones aplicables establecen. A partir del 1o. de noviembre de 1989, esta ayuda será de \$120,000.00 (CIENTO VEINTE MIL PESOS 00/100 M.N.).

**CLAUSULA No. 93**

**Ayuda a profesionistas para la adquisición de libros**

La UNAM proporcionará a cada uno de los trabajadores con nombramiento de profesionista, un vale anual por la cantidad de \$45,000.00 (CUARENTA Y CINCO MIL PESOS 00/100 M.N.) canjeable en su red de librerías por publicaciones editadas en la UNAM, dicho vale será entregado durante el primer trimestre de cada año, y tendrá valor de \$1.00 (UN PESO 00/100 M.N.).

**TITULO QUINTO**

**COMISIONES MIXTAS**

**CAPITULO I**

**INTEGRACION, REPRESENTANTES Y RECURSOS**

**CLAUSULA No. 94**

**Integración, de las Comisiones Mixtas**

Se integraron las siguientes Comisiones Mixtas:

- a) Comisión Mixta de Conciliación
- b) Comisión Mixta de Admisión
- c) Comisión Mixta de Escalafón
- d) Comisión Mixta de Tabuladores
- e) Comisión Mixta de Higiene y Seguridad
- f) Comisión Mixta de Supervisión de Guarderías

- g) Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento
- h) Comisión Mixta de Sistema de Tiendas de Autoservicio UNAM en los términos de la cláusula transitoria trigésima tercera

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

**CLAUSULA No. 95**

**Representantes ante las Comisiones Mixtas**

Los representantes de la Institución 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 días de anticipación a la fecha en que empiece a fungir el nuevo representante.

**CLAUSULA No. 96**

**Recursos materiales de las Comisiones Mixtas**

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 permanente.

**CAPITULO II**

**COMISION MIXTA DE ESCALAFON**

**CLAUSULA No. 97**

**Bases del reglamento de escalafón**

La UNAM y el STUNAM convienen en que en un plazo no mayor de 45 días contados a partir de la vigencia del Contrato Colectivo de Trabajo, formularán y aprobarán el Reglamento de la Comisión Mixta de Escalafón que habrá de sujetarse a las siguientes bases:

1. El Sistema de Escalafón de los trabajadores de base de la UNAM tendrá la siguientes modalidades:

- a) Promoción por capacitación. La Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento establecerá las bases a las que habrá de sujetarse esta promoción, observando lo dispuesto en las cláusulas 46, 47, 100 y demás relativas del Contrato Colectivo de Trabajo en vigor. Una vez capacitado pasará a formar parte de las listas de aptos para concursar cuando surja la vacante.

Cuando haya acuerdo en un programa de capacitación y por causa que sea imputable a la UNAM no pudiera ser desarrollado, se aplicarán los criterios a que se refiere el Artículo 159 de la Ley. Para el proceso de capacitación tendrán preferencia en la inscripción los trabajadores con mayor antigüedad, siendo la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento la que determinará las características y requisitos de los participantes, así como la integración de los grupos respectivos de conformidad con el numeral 5 de la Cláusula 46.

- b) Promoción por concurso. Todo aquel trabajador que reúna los requisitos estipulados en el Catálogo de Puestos Administrativos de Base o sus equivalentes, y a convocatoria expresa de la Comisión Mixta de Escalafón participe en la evaluación de cualesquiera de los puestos que contemple el Catálogo, de resultar apto pasará a formar parte de los listados que de aptos con registro de antigüedad que elaborará la Comisión Mixta de Escalafón.

2. La Comisión Mixta de Escalafón formulará listas de aptos que contendrán la información relativa al puesto y área para el que es apto y la antigüedad. Las listas serán publicadas periódicamente y deberán colocarse en lugar visible de la Comisión Mixta de Escalafón para el debido conocimiento de los trabajadores.
3. De las listas de aptos que resulten, cubrirá la vacante el trabajador de mayor antigüedad registrada; en caso de empate en la antigüedad, la vacante se otorgará al trabajador que haya obtenido la mayor o mejor evaluación aprobatoria de los empatados, respetando los criterios de la Ley.
4. En ambas modalidades a) o b), del numeral 1, pasará a formar parte de las listas de aptos y podrá concursar cuando existan las convocatorias para cubrir las plazas vacantes.
5. Ambas partes convienen que en un término de 145 días contados a partir de la vigencia del presente Contrato estudiarán y convendrán a través de la Comisión Mixta de Tabuladores, la creación de subgrupos para el sistema escalafonario.
6. Los trabajadores que no cumplan con los requisitos del Catálogo de Puestos Administrativos de Base podrán suplirlos con la acreditación de los cursos que al efecto acuerde la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento o las equivalencias que acuerde la Comisión Mixta de Escalafón, en los casos en que esto proceda.
7. El proceso escalafonario constará de dos fases:
  - a) Concurso de unidad escalafonaria. Los trabajadores de la misma dependencia tendrán preferencia para ocupar una vacante superior de otro puesto de la misma o diferente rama, siempre y cuando cumplan con los requisitos estipulados por el Catálogo de Puestos Administrativos de Base o acrediten los cursos de capacitación que al efecto establezca la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento o las equivalencias que acuerde la Comisión Mixta de Escalafón en su caso, y se ajusten a la evaluación del concurso correspondiente, o se inscriban al concurso de acuerdo a lo estipulado en el numeral 4 de la presente cláusula.
  - b) Concurso Universal. De no haberse cubierto la plaza por concurso de unidad escalafonaria, la Comisión Mixta de Escalafón convocará a todo el personal administrativo de base de la UNAM a inscribirse en el concurso de la plaza correspondiente, siempre y cuando cumplan los requisitos estipulados en el Catálogo de Puestos Administrativos de Base o las equivalencias que acuerde la Comisión Mixta de Escalafón en su caso, y presentar la evaluación correspondiente, así mismo participarán los trabajadores que acrediten los cursos de capacitación que al efecto establezca la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento y se hayan inscrito conforme al numeral 4.
8. Al concluirse el concurso universal y de persistir la vacante, la Comisión Mixta de Escalafón lo notificará en un plazo máximo de cinco días hábiles a la Dirección General de Personal para que ésta solicite al STUNAM el candidato idóneo conforme lo estipula la Cláusula 13 del Contrato Colectivo de Trabajo relativa a los procedimientos de admisión. En su caso se estará a lo dispuesto en la cláusula 98 del presente contrato.
9. Las plazas vacantes en los Puestos más bajos en el tabulador se solicitará de inmediato la cobertura al STUNAM; las plazas vacantes por obra o por tiempo determinado de cualquier Puesto, se cubrirá directamente por el Sindicato, de conformidad en ambos casos con la Cláusula 13 de este Contrato

Colectivo de Trabajo.

10. Toda plaza de nueva creación que sea definitiva o por obra o tiempo determinado que se conviertan en definitivas en los términos de este Contrato, se incorporarán de inmediato al procedimiento escalafonario apegándose a lo estipulado en el Catálogo de Puestos Administrativos de Base vigente.
11. En virtud de que este procedimiento no contempla todas las particularidades para la promoción escalafonaria por la vía del concurso o la capacitación y que ya se han pactado cláusulas relativas a la promoción vía capacitación, la UNAM y el STUNAM establecen estos criterios de carácter general que podrán ser complementados o modificados bilateralmente a partir de la experiencia en su aplicación. En tanto las partes concluyen los trabajos del procedimiento previsto en esta cláusula para su incorporación al proceso escalafonario, se seguirá operando con los criterios establecidos en la cláusula 91 del Contrato Colectivo de Trabajo 1984-1986.

#### CLAUSULA No. 98

##### Inconformidad ante la Comisión Mixta de Escalafón

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

De no haber conformidad entre los miembros de la Comisión Mixta de Escalafón, ambas partes nombrarán un perito de la lista que al respecto formulen la UNAM 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 Institución, en un plazo máximo de quince días naturales siguientes a la fecha de su notificación.

#### CLAUSULA No. 99

##### Difusión relativa al escalafón

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

#### CLAUSULA No. 100

##### Publicación del escalafón

La UNAM y el STUNAM, a través de la Comisión Mixta de Escalafón, publicará en cada dependencia los listados escalafonarios de todos los trabajadores administrativos de base cada seis meses, especificando en ellos; la antigüedad efectiva de cada trabajador, su registro federal de contribuyentes, número programático de referencia de la plaza, así como categoría y salario. Los listados se colocarán en lugares visibles en cada dependencia universitaria, a fin de hacer las aclaraciones a que haya lugar, en un término de 30 días a partir de la fecha de su publicación.

## CAPITULO III

COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y  
ADIESTRAMIENTO

## CLAUSULA No. 101

**Integración y funcionamiento**

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 UNAM y el STUNAM discutirán, convendrán y pondrán en funcionamiento el plan general de capacitación para que los trabajadores puedan aspirar a ocupar plazas de mayor nivel salarial, tomando en cuenta el agrupamiento de las categorías del Catálogo de Puestos Administrativos de Base que la UNAM y el Sindicato convengan.

UNAM y STUNAM 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 estén desempeñando, en los términos de la Ley.

## CAPITULO IV

COMISION MIXTA DE HIGIENE Y  
SEGURIDAD

## CLAUSULA No. 102

**Sistema de prevención de riesgos**

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

La UNAM 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.

## CLAUSULA No. 103

**Asesores técnicos de las comisiones mixtas**

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 UNAM; en caso de no contar con los asesores requeridos, se designarán personas ajenas a la Institución, cubriendo esta los honorarios que devenguen.

## CLAUSULA No. 104

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

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

## CLAUSULA No. 105

**Apoyo de la UNAM a la Comisión Mixta  
de Higiene y Seguridad**

La UNAM y el STUNAM adquieren el compromiso de impulsar el trabajo de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad a través de la definición de una política en materia de salud mediante un programa anual, el que tendrá por objeto poner en práctica el contenido de las cláusulas 41 y 102 del Contrato Colectivo de Trabajo y proteger la salud de los trabajadores universitarios.

## CLAUSULA No. 106

**Reconocimiento a centros de trabajo  
por la Comisión Mixta Permanente de  
Higiene y Seguridad**

La Comisión Mixta Permanente de Higiene y Seguridad hará reconocimiento en los Centros de Trabajo tal como los señala el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, para prevenir eficazmente las enfermedades y los accidentes de trabajo. Para tal efecto, la Comisión Mixta Permanente de Higiene y Seguridad elaborará un programa y se coordinará con las dependencias universitarias que puedan apoyarla para tal fin, así como con el ISSSTE, con el IMSS y con otras Instituciones.

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

## TITULO SEXTO

## DERECHO A LA INFORMACION CONTRACTUAL

## CAPITULO UNICO

## CLAUSULA No. 107

**Información contractual**

La UNAM reconoce el derecho de los representantes de los trabajadores afiliados al STUNAM al acceso a la información pertinente de los asuntos derivados directamente del Contrato Colectivo y de los que deriven directamente de las relaciones individuales de trabajo, de dichos trabajadores administrativos, la Universidad proporcionará la información a los representantes sindicales 15 días después de presentada la solicitud.

## CLAUSULA No. 108

**Información sobre presupuesto de  
recursos humanos**

La UNAM se obliga a enviar dentro de los quince días siguientes a la aprobación por parte del Consejo Universitario, a la representación sindical en la Comisión Mixta de Tabuladores, el presupuesto de recursos humanos e igualmente una relación con el número de plazas por puesto y nivel salarial.

## CLAUSULA No. 109

**Información oficial al sindicato**

La UNAM se compromete con el STUNAM a proporcionarle 30 ejemplares de la información oficial relativa a: Agenda Estadística Anual; Presupuesto aprobado por el Consejo Universitario; Cuenta Anual aprobada por el Consejo Universitario; mensualmente listas de precios de los artículos de primera necesidad en el Sistema Tiendas UNAM; así como de la información general que publique la Universidad.

La UNAM informará al STUNAM cada seis meses el número de trabajadores de confianza que existan.

## TITULO SEPTIMO

### DE LAS PARTES CONTRATANTES

#### CAPITULO I

##### APOYO A LA ACTIVIDAD Y ADMINISTRACION SINDICAL

###### CLAUSULA No. 110

###### Descuentos de cuotas sindicales

La Institución está obligada a practicar descuentos por concepto de cuotas sindicales, exclusivamente a los trabajadores miembros del STUNAM, cubriéndose de inmediato el importe de descuento, al Secretario de Finanzas del Sindicato. La UNAM se obliga a practicar estos descuentos por cuotas sindicales, ordinarias y extraordinarias, desde la fecha de ingreso del trabajador al Sindicato, en el término señalado, haya hecho o no el descuento en dicho término.

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

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

La UNAM 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 STUNAM 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.

###### CLAUSULA No. 111

###### Tableros de difusión sindical

La UNAM 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.

###### CLAUSULA No. 112

###### Licencias sindicales

La Universidad concederá permiso con goce de salario a 56 trabajadores integrantes del Comité Ejecutivo, de las Comisiones de Honor y Justicia, de Vigilancia y Fiscalización y de Hacienda del STUNAM; de las Comisiones Mixtas ya formadas o que en el futuro se llegaren a integrar y los gestores ante el ISSSTE.

###### CLAUSULA No. 113

###### Facilidades sindicales

La Institución con respecto al Sindicato se obliga a:

- I. Dar permiso un día al año a todos los trabajadores sindicalizados para asistir al Congreso General Sindical que se celebrará anualmente. Conceder licencia con goce de salario a los delegados sindicales de las diversas dependencias de la UNAM, para asistir a las sesiones del CGR (como máximo dos mensuales por cada delegación).
- II. Otorgar permiso a los trabajadores sindicalizados para celebrar cuando máximo dos asambleas ordinarias al mes, en su centro de trabajo y en los turnos respectivos, y las extraordinarias que serán invariablemente solicitadas a la Secretaría

General Administrativa por conducto del Comité Ejecutivo del STUNAM.

- III. De la misma manera otorgará permiso a los delegados sindicales y a los representantes del STUNAM en las Subcomisiones Contractuales de cada uno de los centros de trabajo por el tiempo que requieran, para la tramitación de los asuntos de su competencia que deban atender ante los titulares de las dependencias, ante otras dependencias administrativas, en las oficinas del STUNAM y en las subcomisiones contractuales mediante el justificante respectivo.

Se consideran como dependencias universitarias, entre otras, a los siguientes centros de trabajo.

Palacio de Minería  
División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Ingeniería  
Anexo de Ingeniería  
Departamento de Estadística  
Departamento de Archivo  
Departamento de Correspondencia  
Departamento de Vigilancia, 5 turnos  
Departamento de Intendencia General  
Departamento de Previsión de Siniestros  
CENDI (los) y Jardín de Niños  
Talleres de Conservación Centro  
Estadio Olímpico Universitario  
Unidad de Revisión y Expedición de Documentos Centro  
Viveros y Forestación  
Hospital General  
FES Cuautitlán, Campos 1 y 4  
Clínicas Periféricas Odontológicas de la ENEP  
Casa del Lago  
Departamento de Museos y Galerías  
Coro Universitario  
Centro de Servicios de Cómputo CU  
Jardín Botánico  
Estación Biológica de los Tuxtles  
Centro de Investigación de Ciencias de la Tierra, Zacatecas  
Oficina Regional de Hermosillo, Sonora  
Rancho 4 Milpas  
Observatorio Astronómico Nacional de San Pedro Mártir, B.C.  
Observatorio Astronómico Nacional de Tonantzintla, Puebla  
y los que en el futuro el Sindicato acredite.

- IV. Asimismo, la Institución se obliga a conceder permiso con goce de sueldo a los miembros de la Comisión Revisora del Contrato Colectivo de Trabajo (33 trabajadores), por un mes previo a la presentación a la UNAM del proyecto de revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, a efecto de formular el mismo, y por todo el tiempo que duren las pláticas respectivas hasta la firma del acuerdo de revisión.

- V. 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 otra dependencia que esté cercana. El Sindicato, por su parte podrá presentar mensualmente ante el titular de la dependencia un calendario a fin de que éste pueda programar el uso de los locales para los efectos de esta cláusula.

###### CLAUSULA No. 114

###### Continuidad de la representación a delegados rescindidos

Cuando la UNAM rescinda el Contrato de Trabajo de algún representante del Sindicato, si éste demanda la reinstalación continuará ejerciendo sus funciones sindicales a solicitud por escrito del Comité Ejecutivo del Sindicato ante las Autoridades Administrativas centrales de la Universidad, mientras la relación

laboral se encuentre pendiente de resolución por autoridad jurisdiccional.

**CLAUSULA No. 115**

**Asistencia a cursos de capacitación sindical**

La Institución otorgará facilidades a los trabajadores para que asistan a las diversas modalidades de formación sindical que el Sindicato programe. Las solicitudes y autorizaciones se tramitarán por el Comité Ejecutivo del STUNAM ante la Secretaría General Administrativa.

**CLAUSULA No. 116**

**Sanciones sindicales**

La Institución está obligada, en un término de dos días siguientes al recibo de la notificación respectiva, a hacer efectivas las sanciones o medidas disciplinarias que acuerde el Sindicato para sus miembros, que no podrán exceder, cuando constituyan suspensión en el trabajo sin goce de sueldo, de ocho días. Cuando se trate de trabajadores que estén realizando una labor específica altamente especializada, se aplicará el castigo de suspensión al proporcionar el Sindicato el sustituto idóneo o cuando concluya el trabajador sancionado la labor mencionada. Tales sanciones serán sin responsabilidad para la Institución.

**CLAUSULA No. 117**

**Ayuda para gastos de administración**

La UNAM entregará al STUNAM una aportación mensual de \$960,00.00 (NOVECIENTOS SESENTA MIL PESOS 00/100 M.N.) como ayuda para gastos de administración del propio Sindicato.

**CLAUSULA No. 118**

**Ayuda para mantenimiento y conservación de instalaciones sindicales**

La Universidad se obliga a entregar la cantidad de \$440,000.00 (CUATROCIENTOS CUARENTA MIL PESOS 00/100 M.N.) mensuales para el mantenimiento y conservación de las instalaciones sindicales.

**CLAUSULA No. 119**

**Ayuda para gastos de impresión**

La UNAM entregará al STUNAM, para equipo de impresión, la cantidad de \$12'000,000.00 (DOCE MILLONES DE PESOS 00/100 M.N.), anualmente.

**CAPITULO II**

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

**CLAUSULA No. 120**

**Ayuda a actividades culturales STUNAM**

Considerando que la difusión de la cultura es una función básica de la Universidad, la Institución otorgará un subsidio anual de \$24'000,000.00 (VEINTICUATRO MILLONES DE PESOS, 00/100 M.N.) para el programa de actividades culturales que establezca el Sindicato, debiéndose entregar esta cantidad en un término de 30 días contados a partir de la firma de este contrato. La UNAM apoyará dentro de lo posible, el Programa de Actividades Culturales del Sindicato.

**CLAUSULA No. 121**

**Entrega de libros**

Se entregarán al Sindicato ocho ejemplares de cada título que la Universidad edite.

**CLAUSULA No. 122**

**Uso de instalaciones para secundaria abierta**

La UNAM dará facilidades al Sindicato todos los sábados, exceptuando aquellos que coincidan con vacaciones administrativas, en el uso de las instalaciones necesarias de los Planteles "Antonio Caso" y "Gabino Barreda". Lo anterior con el fin de que en dichos días sean utilizados por aquellos trabajadores que participen en el programa de Secundaria Abierta de la Secretaría de Educación Pública.

**CLAUSULA No. 123**

**Ayuda para gastos CEPPSTUNAM**

La UNAM proporcionará al STUNAM una ayuda mensual de \$4'400,000.00 (CUATRO MILLONES CUATROCIENTOS MIL PESOS 00/100 M.N.), para los gastos de operación de la Escuela Primaria y Preprimaria del STUNAM.

**CLAUSULA No. 124**

**Ayuda para fomento y práctica del deporte**

La Institución proporcionará al Sindicato la cantidad de \$40'000,000.00 (CUARENTA MILLONES DE PESOS 00/100 M.N.), para la adquisición de equipo deportivo, fomento y práctica de los deportes, dicha cantidad será entregada a los 30 días de la firma de este Contrato. La UNAM se obliga a facilitar a los equipos deportivos de trabajadores de la UNAM el uso de todas las instalaciones deportivas de las siguientes Escuelas: los 9 planteles de la Escuela Nacional Preparatoria; los 5 Planteles del Colegio de Ciencias y Humanidades; las Escuelas Nacionales de Estudios Profesionales, así como las correspondientes a la Ciudad Universitaria, en el caso particular del campo de beisbol de Ciudad Universitaria, éste se facilitará al STUNAM los sábados todo el día.

Además el personal calificado de la Dirección General de Actividades Deportivas y Recreativas, coadyuvará a petición del Sindicato, al entrenamiento y preparación de los equipos representativos deportivos de trabajadores de la UNAM de las diversas ramas deportivas con que cuenta el Sindicato, dando facilidades amplias a los trabajadores que resulten seleccionados para las prácticas deportivas y participación en las distintas competencias. La UNAM dará facilidades a los representantes de los diferentes equipos deportivos de trabajadores de la UNAM para el mejor desempeño de su actividad y que sean acreditados por la Secretaría del Deporte del STUNAM. Asimismo, a través de la Dirección General de Actividades Deportivas y Recreativas, auxiliará al STUNAM en los gastos para torneos y festivales deportivos de los equipos representativos de trabajadores de la UNAM perteneciente al Sindicato. (Contrato 1980).

**CLAUSULA No. 125**

**Ayuda para el día del trabajador universitario**

La UNAM otorgará al Sindicato la cantidad de \$5'600,000.00 (CINCO MILLONES SEISCIENTOS MIL PESOS 00/100 M.N.), al año de ayuda para cubrir los gastos de los festejos del Día del Trabajador Universitario. Esta cantidad será entregada al Sindicato a los 10 días hábiles siguientes a la firma de este Contrato.

## CLAUSULA No. 126

**Ayuda para gastos de clinica dental**

La UNAM otorgará al STUNAM un subsidio mensual de \$1'400,000.00 (UN MILLON CUATROCIENTOS MIL PESOS 00/100 M.N.), para los gastos de la Clínica Dental del STUNAM.

## CLAUSULA No. 127

**Ayuda para festejos del día de las madres**

La Universidad se compromete a entregar al Sindicato la cantidad de \$1'600,000.00 (UN MILLON SEISCIENTOS MIL PESOS 00/100 M.N.) anuales, misma que se destinará para festividades y obsequios para las madres trabajadoras, el día 10 de mayo. Esta cantidad se entregará al Sindicato a los diez días hábiles siguientes a la firma de este Contrato.

## CLAUSULA No. 128

**Ayuda para día del niño, compra de juguetes y cursos de verano**

La UNAM entregará al Sindicato la cantidad de

\$1'440,000.00 (UN MILLON CUATROCIENTOS CUARENTA MIL PESOS 00/100 M.N.) para los festejos del día del niño y \$36'000,000.00 (TREINTA Y SEIS MILLONES DE PESOS 00/100 M.N.), que se destinarán a la compra de juguetes para los hijos de los trabajadores sindicalizados; colaborará con el Sindicato en la Organización de Actividades Culturales y Deportivas, durante las vacaciones de verano para los hijos de los trabajadores universitarios; para tal efecto, proporcionará veinte licencias con goce de salario por el tiempo que duren dichos cursos (dos meses).

Proporcionará cinco autobuses para esta prestación durante el mismo lapso, así como \$960,000.00 (NOVECIENTOS SESENTA MIL PESOS 00/100 M.N.) para la realización de dichas actividades. Las cantidades mencionadas serán entregadas al Sindicato 10 días hábiles después de la firma de este Contrato, y en forma anual.

## CLAUSULA No. 129

**Ayuda para gastos de comedor**

La UNAM se obliga con el STUNAM a entregar mensualmente la cantidad de \$680,000.00 (SEISCIENTOS OCHENTA MIL PESOS 00/100 M.N.) para coadyuvar a los gastos del comedor de los trabajadores.

## CLAUSULAS TRANSITORIAS

## CLAUSULA TRANSITORIA PRIMERA

**Vigencia del Contrato**

El presente Contrato Colectivo de Trabajo se celebra por tiempo indefinido, y tendrá vigencia del día primero de noviembre de 1988 a las 24:00 horas del día 31 de octubre de 1990, siendo revisable en los términos de la Ley.

## CLAUSULA TRANSITORIA SEGUNDA

**Comisión para el Ordenamiento y Sistematización del Contrato**

La UNAM y STUNAM convienen en la formación de una Comisión Mixta Paritaria que se encargará de definir la estructura de este Contrato, la titulación de sus cláusulas y la publicación de este documento, en edición especial.

El trabajo de esta Comisión deberá quedar concluido en 60 días hábiles a partir de la firma del Contrato.

Asimismo, la UNAM se obliga a publicar una compilación de todos y cada uno de los Reglamentos de las Comisiones Mixtas que se establecen en el presente Contrato, de los acuerdos suscritos a la fecha, incluyendo el Catálogo de Puestos Administrativos de Base.

De las compilaciones y del Contrato a que se refiere esta cláusula se hará entrega al Sindicato de veinticinco mil ejemplares de cada uno.

## CLAUSULA TRANSITORIA TERCERA

**Revisión del Reglamento Interior de Trabajo**

El Reglamento Interior de Trabajo, podrá revisarse a petición de cualquiera de las partes, UNAM o STUNAM.

## CLAUSULA TRANSITORIA CUARTA

**Revisión de los Reglamentos de las Comisiones Mixtas Contractuales**

La UNAM y el STUNAM convienen en revisar en un plazo de 90 días naturales, a partir de la firma del presente Contrato Colectivo de Trabajo, los reglamentos que a la actualidad se encuentren vigentes en las Comisiones Mixtas Contractuales.

## CLAUSULA TRANSITORIA QUINTA

**Reglamento de vigilancia**

Inmediatamente después de la firma de este Contrato Colectivo de Trabajo, UNAM y STUNAM convienen en revisar el Reglamento que define las bases de operación del personal de vigilancia, el que deberá contener los requisitos, funciones y categorías de dicho personal; tomando como base el proyecto que presente el Sindicato o la Institución.

## CLAUSULA TRANSITORIA SEXTA

**Revisión de convenios de embarcaciones oceanográficas, dependencias foráneas y reglamento de comunicaciones y transportes**

La UNAM y el STUNAM se comprometen a revisar el Convenio Especial que reglamente las actividades a bordo de las Embarcaciones Oceanográficas de la UNAM., el Reglamento de Transportes y Comunicaciones y el Convenio Especial del Centro Astronómico Nacional de San Pedro Mártir, B.C., al término de las vigencias establecidas en cada uno de ellos.

De conformidad con la prioridad que fijen la UNAM y el STUNAM, se revisarán en forma conjunta, en un plazo que no exceda de 120 días contados a partir de la firma del presente Contrato Colectivo, las condiciones de trabajo de las siguientes dependencias foráneas: "Los Tuxtles, Ver.", el Rancho de Martínez de la Torre, de la estación

Chamela, Jal., el Observatorio Astronómico de Tonantzintla, Pue., la estación de Investigaciones Marinas de Cd. del Carmen, Campeche y el Rancho San Francisco la UNAM.

#### CLAUSULA TRANSITORIA SEPTIMA

##### Bases de operación de trabajos musicales

En un lapso que no exceda de 90 días a partir de la firma del presente Contrato, ambas partes convienen en que a través de una Comisión Mixta Transitoria Paritaria UNAM-STUNAM que se integrará para tal efecto, se formularán las bases de Operación de los Trabajos Musicales de la UNAM, las cuales formarán parte de este Contrato.

La UNAM y el STUNAM convienen en que las Bases de Operación de la OFUNAM, así como su Catálogo de Puestos, en un plazo de 90 días, se integrarán al documento mencionado, los que a su vez formarán parte de este Contrato Colectivo de Trabajo.

En virtud de que los trabajadores con categoría de Músicos de la OFUNAM por la naturaleza de su trabajo gozan de las vacaciones establecidas en sus bases de operación, en lugar de las que establece el Contrato Colectivo de Trabajo, la UNAM otorgará un estímulo anual conforme a la antigüedad de los trabajadores músicos; de acuerdo a la siguiente tabla.

- Los que tengan más de quince años de servicios y hasta veinte, cinco días de salario tabular.
- Los que tengan más de veinte años de servicios y hasta veinticinco, diez días de salario tabular.
- Los que tengan más de veinticinco años de servicios, 15 días de salario tabular.
- Sobre los días de salario tabular señalados en los incisos anteriores, se aplicará el 45%

Esta prestación no podrá ser extensiva ni alegada por otros trabajadores administrativos, en virtud de que la misma se otorga por la naturaleza especial de las actividades de los Músicos de la OFUNAM.

#### CLAUSULA TRANSITORIA OCTAVA

##### Revisión del reglamento de guarderías

La UNAM y el STUNAM convienen en revisar en un plazo no mayor de 60 días, contados a partir de la firma de este Contrato Colectivo de Trabajo, el Reglamento de Supervisión de Guarderías. Tratándose de las condiciones de trabajo (incluidas las relativas a labores insalubres y peligrosas de guardería infantil), la UNAM y el STUNAM convienen en proseguir los trabajos de la Comisión relativa para resolver lo conducente en un plazo de 60 días contados a partir de este Contrato.

#### CLAUSULA TRANSITORIA NOVENA

##### Aplicación del reglamento de comunicaciones y transportes

La UNAM se compromete a aplicar el presente Contrato Colectivo de Trabajo y el Reglamento de Comunicaciones y Transportes en lo conducente a los trabajadores que prestan sus servicios en la gasolinería Copilco Universidad de su propiedad, señalándose un plazo de 30 días contados a partir de la firma del propio Contrato Colectivo, para precisar con el Sindicato la lista de dicho personal.

Los representantes de la UNAM convienen en aplicar el Reglamento de Transportes y Comunicaciones a todos los trabajadores con categorías de Telefonistas, Oficial de Transportes, y Oficial de Transportes Especializados, que laboran en dependencias distintas a la Dirección General de Servicios Auxiliares.

Con el fin de cumplimentar lo dispuesto, habrán de satisfacerse los exámenes y los requisitos establecidos en el Reglamento a que se hace referencia, así como lo estipulado en los acuerdos de julio de 1981, siendo las partes las que deberán resolver los casos planteados.

#### CLAUSULA TRANSITORIA DECIMA

##### Permuta de trabajadores

En un plazo de 30 días la Dirección General de Personal y los Secretarios del área laboral del STUNAM discutirán y elaborarán los lineamientos para operar las permutas a las que tienen derecho los trabajadores, tomando como base los proyectos que presenten las partes y siendo obligatorios estos criterios para la Institución.

#### CLAUSULA TRANSITORIA DECIMO PRIMERA

##### Complementario a diversos reglamentos

En un plazo máximo de 60 días contados a partir de la firma del presente Contrato, la UNAM y el STUNAM convienen en presentar sus proyectos de Reglamentos de las distintas Comisiones Mixtas Administrativas y el de Comunicaciones y Transportes, a efecto de que los mismos sean revisados en las Comisiones Mixtas respectivas, en los términos de las Cláusulas Transitorias Cuarta y Trigésima Tercera.

#### CLAUSULA TRANSITORIA DECIMO SEGUNDA

##### Análisis del puesto de jefe de servicios

En un plazo no mayor de 90 días contados a la firma del presente Contrato Colectivo de Trabajo, la UNAM y el STUNAM, evaluarán el puesto de Jefe de Servicios, así como la problemática que surja alrededor del puesto.

#### CLAUSULA DECIMO TERCERA

##### Centralización del puesto de jefe de servicio

La UNAM y el STUNAM convienen a la firma de este Contrato, que la totalidad de las plazas del Puesto de Jefe de Servicio serán centralizadas en la Dirección General de Servicios Auxiliares, para una mejor coordinación en la prestación del servicio.

#### CLAUSULA TRANSITORIA DECIMO CUARTA

##### Rama especializada técnica

La UNAM a través de la Dirección General de Personal y el STUNAM en un plazo que no exceda de 90 días contados a partir de la firma del presente Contrato, analizarán la petición de reducción de jornada a 28 horas a la semana, así como el número de días económicos que corresponda a los trabajadores de jornada nocturna de la Rama Especializada Técnica.

#### CLAUSULA TRANSITORIA DECIMO QUINTA

##### Revisión de cédulas de puestos y salarios específicos de los mismos

La UNAM y el STUNAM convienen en revisar en un plazo de 120 días contados a partir de la firma del presente Contrato Colectivo de Trabajo, los niveles tabulares de los siguientes puestos contenidos en el Catálogo de Puestos.

- Jefe de Oficina A-04 (en la Sección Escolar)
- Profesionista
- Jefe de Sección A-05 (en la Sección Escolar)
- Telefonista (que labore en dependencia distinta a la Central Telefónica de la Dirección General de Servicios Auxiliares).

Esto se realizará previa priorización por parte del STUNAM.

## CLAUSULA TRANSITORIA DECIMO SEXTA

**Retabulación del grupo coral**

La UNAM y el STUNAM convienen en revisar las condiciones de trabajo y nivel salarial del Grupo Coral en un plazo máximo de 90 días contados a partir de la firma del presente Contrato Colectivo de Trabajo, y establecerá la normatividad con que laborará dicho grupo, tomando como base para el análisis el proyecto que presente cualquiera de las partes.

## CLAUSULA TRANSITORIA DECIMO SEPTIMA

**Retabulación al puesto de encargado del orden**

La UNAM y el STUNAM en un plazo máximo de 90 días, contados a partir de la firma del presente Contrato Colectivo, convienen en revisar el nivel tabular del puesto de Encargado del Orden y en analizar la solicitud de reclasificación al puesto de Jefe de Sección de los trabajadores de los nueve planteles de la Escuela Nacional Preparatoria, que como según señalan, vienen realizando estas funciones.

## CLAUSULA TRANSITORIA DECIMO OCTAVA

**Actualización del Catálogo de Puestos Administrativos de Base**

Ambas partes acuerdan que a través de la Comisión Mixta de Tabuladores, se procederá a la actualización del Catálogo de Puestos Administrativos de Base, así como el Tabulador General de Salarios, a efecto de que se observen en el mismo, las modificaciones y acuerdos que las partes han convenido en la Mesa Ampliada de la Comisión Mixta de Tabuladores, así como los puestos que a futuro se creen.

Forman parte de este Contrato el Catálogo General de Puestos Administrativos de Base y el Tabulador de Salarios.

## CLAUSULA TRANSITORIA DECIMO NOVENA

**Auxiliares de intendencia en laboratorios E.N.P.**

La UNAM y el STUNAM analizarán las funciones que vienen desempeñando los auxiliares de intendencia y almacenistas que prestan sus servicios en los laboratorios de la Escuela Nacional Preparatoria y convendrán los términos en que deben ser reubicados o reclasificados, tomando como base los lineamientos que se establecen en el Acta no. 22 de la Mesa Ampliada de la Comisión Mixta de Tabuladores. Este acuerdo deberá concluirse en un término de 30 días a partir de la firma de este Contrato Colectivo de Trabajo, en la Comisión Mixta de Tabuladores.

La UNAM y el Comité Ejecutivo del STUNAM convendrán la reclasificación de las plazas administrativas que han quedado vacantes en los laboratorios de la Escuela Nacional Preparatoria en los casos que proceda.

## CLAUSULA TRANSITORIA VIGESIMA

**Condiciones de trabajo de la Dirección General de Televisión Universitaria**

UNAM y STUNAM convienen que para la solución de la problemática laboral que se presenta en la Dirección General de Televisión Universitaria, en un plazo que no exceda de 90 días contados a partir de la firma del presente Contrato, revisarán las condiciones de trabajo y los niveles salariales de esta dependencia, firmadas el 21 de octubre de 1987.

## CLAUSULA TRANSITORIA VIGESIMA PRIMERA

**Revisión de las condiciones del personal eventual de recintos culturales**

La UNAM se compromete con el STUNAM a revisar en un plazo que no exceda de 60 días contados a partir de la firma del presente Contrato, la situación del personal eventual que labora en la Dirección General de Recintos Culturales.

Lo anterior con el fin de definir la naturaleza de la relación de dicho personal con la institución.

## CLAUSULA TRANSITORIA VIGESIMA SEGUNDA

**Análisis y procedencia en su caso de creación de nuevos puestos**

Inmediatamente después de la firma del presente Contrato Colectivo de Trabajo, la UNAM y el STUNAM analizarán y discutirán sobre la procedencia o no de la creación de los puestos que a continuación se enlistan. Asimismo, la UNAM y el STUNAM en la Mesa Ampliada de Tabuladores convendrán la priorización para el análisis de cada puesto.

Taquillero  
Oficial Albañil  
Técnico en Hidráulica  
Técnico Acuacultor  
Guardabosques  
Gestor Administrativo  
Cajero  
Manejador de Fondos  
Operador de Máquina Podadora  
Operador de Grúa  
Oficial Pintor  
Mecánico en Mantenimiento de Aparatos Dentales  
Modelo de Artes Plásticas  
Musicalizador  
Iluminador  
Asistente de Producción  
Asistente de Camarógrafo  
Redactor para Radio y Televisión  
Corrector de Textos para Radio y Televisión  
Productor  
Oficinista de Personal  
Jefe de Videoteca  
Videotecario  
Realizador  
Asistente de Realizador  
Ingeniero en Mantenimiento  
Auxiliar de Transporte  
Técnico Teatral  
Jefe de Iluminación  
Jefe de Tramoya  
Subjefe de Tramoya  
Técnico en Iluminación  
Técnico Tramoyista  
Subjefe de Iluminación  
Utilero  
Jefe de Vestuario  
Técnico en Costura Teatral y Realización  
Técnico Traspunte  
Jefe de Foro  
Técnico de Foro  
Jefe de Mantenimiento  
Técnico de Mantenimiento  
Proyeccionista de Cine Profesional  
Restaurador de Copias Filmicas  
Aluminero  
Locutor Productor  
Guionista de Radio y Televisión  
Operador de Cabina de Transmisión  
Operador de Cabina de Grabación  
Operador de Audio  
Productor Asistente de Producción  
Técnico Bibliotecario  
Controlador de Asistencia  
Técnico en Informática  
Laboratorista para la Investigación Científica  
Oficial Cerrajero.

**CLAUSULA TRANSITORIA VIGESIMA TERCERA****Análisis de funciones diferentes al puesto contratado**

La UNAM no podrá modificar funciones, niveles, categorías ni denominaciones de ningún trabajador, sin la previa aprobación de la Comisión Mixta de Tabuladores.

La Mesa Ampliada de la Comisión Mixta de Tabuladores resolverá en un plazo de 180 días contados a partir de la firma de este Contrato, el problema relativo a los trabajadores que realicen funciones diferentes al puesto contratado, siendo siempre esta ubicación en beneficio de los trabajadores de conformidad con los acuerdos pactados el 26 de junio de 1984.

**CLAUSULA TRANSITORIA VIGESIMA CUARTA****Condiciones de trabajo en dependencias foráneas**

Para las dependencias foráneas, la Institución y el STUNAM convienen en la creación de los puestos cuyas funciones se enmarquen en la realización de diversos servicios, en virtud de que en dichas dependencias por las características de su funcionamiento, un trabajador realiza distintas actividades, debiendo convenir UNAM y STUNAM las condiciones de trabajo específicas que realicen los mismos y las reclasificaciones que procedan en un plazo que no exceda de 90 días.

**CLAUSULA TRANSITORIA VIGESIMA QUINTA****Formulación de manuales de procedimientos de los puestos administrativos de base**

La UNAM y el STUNAM se comprometen a formular, discutir y convenir los manuales de procedimientos de los puestos administrativos de base, en un plazo máximo de 180 días contados a partir de la firma de este Contrato.

**CLAUSULA TRANSITORIA VIGESIMA SEXTA****Criterios para el catálogo de puestos de confianza**

La Comisión Mixta de Tabuladores observará los siguientes criterios para adaptar el Catálogo de Puestos de Confianza de las siguientes plazas:

1. Todas aquellas plazas que actualmente sean de base y que revistan características legales de confianza se dictaminarán como plazas de confianza. Todas aquellas plazas que actualmente sean de confianza y que revistan características legales de base, se dictaminarán como plazas de base.

2. La Universidad se compromete a crear tantas plazas nuevas como aquellas que siendo actualmente de base sean dictaminadas como plazas de confianza por la Comisión Mixta de Tabuladores, con montos y salarios equivalentes.

**CLAUSULA TRANSITORIA VIGESIMA SEPTIMA****Catálogo de puestos de confianza**

La UNAM se obliga con el Sindicato a entregar en un plazo de seis meses improrrogables, contados a partir de la firma del presente Contrato, el proyecto de Catálogo de Puestos del Personal de Confianza que labora en la Institución.

Las características y la proporción del personal de confianza estarán supeditados a los acuerdos que se tomen sobre el particular en la Comisión Mixta de Tabuladores en relación al Catálogo del Personal de Confianza al que se refiere el párrafo anterior.

**CLAUSULA TRANSITORIA VIGESIMA OCTAVA****Trabajadores de confianza**

La UNAM no contratará ninguna plaza de confianza para la realización del trabajo reservado para los trabajadores administrativos de base en los términos de este Contrato.

La UNAM y el STUNAM convienen en integrar una Comisión Mixta Transitoria a fin de iniciar el análisis de los casos que presente el Sindicato de los trabajadores contratados como de confianza y que a su juicio desarrollen labores de base, debiendo concluirse el análisis en un plazo de 120 días contados a partir de la vigencia del presente Contrato.

A fin de resolver sobre la naturaleza de la contratación de los casos que habrán de ser revisados, se observarán los lineamientos establecidos en la Cláusula Transitoria Vigésima Sexta y demás relativas aplicables al presente Contrato colectivo.

**CLAUSULA TRANSITORIA VIGESIMA NOVENA****Viáticos para el personal administrativo**

La UNAM convendrá con el STUNAM la tabla de viáticos que se aplicará a su personal administrativo, tomando en cuenta las zonas y ciudades en que se encuentran ubicadas las distintas dependencias de la Institución. Lo anterior se realizará en un plazo máximo de sesenta días contados a partir del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

**CLAUSULA TRANSITORIA TRIGESIMA****Plan de capacitación y adiestramiento**

La UNAM y el STUNAM en un plazo de 90 días a partir del presente Contrato, harán una evaluación del plan de capacitación y tomarán los acuerdos necesarios, realizándose las adecuaciones para que éste continúe sus trabajos y logre sus objetivos.

**CLAUSULA TRANSITORIA TRIGESIMA PRIMERA****Apoyos a la Secretaría de Cultura y Educación**

Dentro de los seis primeros meses a partir de la firma del Contrato Colectivo, la UNAM proporcionará a la Secretaría de Cultura y Educación del STUNAM, de los equipos existentes en la Dirección General de Personal, un proyector de películas de 16 mm., una videocassetera y un televisor a fin de que el Sindicato proyecte películas a sus agremiados.

**CLAUSULA TRANSITORIA TRIGESIMA SEGUNDA****Cursos de capacitación para promoción escalafonaria**

Para atender la demanda de los trabajadores administrativos de base que aspiren a capacitarse a un puesto superior al que están desempeñando, la UNAM y el STUNAM a través de la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento (CMPCA), se obligan en un término no mayor de 120 días de la firma del presente Contrato a establecer cursos de promoción escalafonaria.

En este periodo se establecerán los cursos para los puestos de Oficial Administrativo, Secretario, Auxiliar de Enfermería, discutiendo la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento (CMPCA), la posibilidad de integrar otros puestos a este proceso.

Para estos cursos de capacitación, la Comisión Mixta de Permanente de Capacitación y Adiestramiento (CMPCA), acordará las características, requisitos, así como la integración de los grupos respectivos.

**CLAUSULA TRANSITORIA TRIGESIMA TERCERA****Aplicación del artículo 103 de la Ley Federal del Trabajo respecto a las Tiendas U.N.A.M.**

De conformidad con el Artículo 103 de la Ley Federal del Trabajo, la UNAM y el STUNAM convienen que en un plazo de 60 días, se instalará con la participación paritaria de representantes tanto de la propia Institución, como de los trabajadores administrativos y académicos, la Comisión Mixta de Tienda de Autoservicio, la cual convocará a estos representantes para que antes del 16 de enero de 1989, formulen el Convenio en el que se determine la participación que a los trabajadores corresponde en los términos de dicho precepto legal.

**CLAUSULA TRANSITORIA TRIGESIMA CUARTA****Convenio de los términos del apoyo de trabajadores administrativos en concursos de selección**

Anualmente la UNAM convendrá con el STUNAM, los términos en que los trabajadores administrativos sindicalizados que aquella requiera, auxiliarán en los concursos de selección en los locales donde éstos se realicen.

La solicitud deberá hacerse cuando menos 30 días antes de la celebración del concurso.

**CLAUSULA TRANSITORIA TRIGESIMA QUINTA****Gestiones para servicio médico de urgencia Cuernavaca, Morelos**

La UNAM y el STUNAM realizarán las gestiones necesarias, a efecto de que las instancias del Sector Salud más cercanas a sus centros de trabajo, tanto Federales como Estatales, de Cuernavaca, Morelos, otorguen el servicio médico de urgencia para los trabajadores de la UNAM.

**CLAUSULA TRANSITORIA TRIGESIMA SEXTA****Gestiones para la construcción de clínica ISSSTE**

En tanto se construye la clínica del ISSSTE en zona cercana a la FES Cuautitlán, que la UNAM y el STUNAM han venido gestionando, y cuya gestión intensificarán a partir de la firma del Contrato Colectivo de Trabajo; la Institución solicitará de inmediato ante el ISSSTE e IMSS, que en los casos de urgencias y/o emergencias de los trabajadores de la FES Cuautitlán y del Rancho Cuatro Milpas, sean atendidos en los centros hospitalarios de la Quebrada o Lomas Verdes, siendo válidas las incapacidades médicas de ahí se expidan.

Igualmente los trabajadores y sus beneficiarios de la FES Cuautitlán y Rancho Cuatro Milpas que así lo acrediten tendrán derecho a consulta médica gratuita en el Centro Universitario de Salud Integral (CUSI), que se encuentra en los terrenos de la Facultad.

**CLAUSULA TRIGESIMA SEPTIMA****Gestiones para servicios de Oftalmología ante el ISSSTE**

La UNAM y el STUNAM realizarán gestiones ante el ISSSTE a fin de que se proporcionen los servicios de optometría y oftalmología en el local que al efecto destine el STUNAM en sus instalaciones.

**CLAUSULA TRANSITORIA TRIGESIMA OCTAVA****Ropa e instrumentos de trabajo para los trabajadores en los ranchos dependientes de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia**

En un plazo de 90 días hábiles, contados a partir de la firma del presente Contrato, la UNAM, previo estudio y dictamen de la Subcomisión, así como de la Comisión Mixta Central de Higiene y Seguridad; dotará a los trabajadores en los ranchos dependientes de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia, de los instrumentos y ropa de trabajo necesarios para el desempeño de sus labores. Para el estudio en cuestión se tomará en cuenta el listado que presentó el Sindicato en su pliego petitorio de 1988.

**CLAUSULA TRANSITORIA TRIGESIMA NOVENA****Establecimiento de bases para el otorgamiento de crédito en librerías universitarias**

La UNAM otorgará a sus trabajadores créditos para la adquisición de libros, en librerías universitarias, estableciendo las bases respectivas en 60 días hábiles contados a partir de la firma de este Contrato.

**CLAUSULA TRANSITORIA CUADRAGESIMA****Regularización del personal comisionado y reconocimiento del carácter de base**

En un plazo de 90 días contados a partir de la firma de este Contrato Colectivo de Trabajo, la UNAM con intervención del Sindicato, regularizará en la forma más favorable a los trabajadores la situación de quienes se encuentren comisionados en dependencias diferentes a las de su adscripción, así como la de los trabajadores que laboran en actividades materia de este Contrato y a quienes no se les ha reconocido su carácter de base.

**CLAUSULA TRANSITORIA CUADRAGESIMA PRIMERA****Elaboración de lista de peritos**

Las listas mencionadas en las cláusulas 22 y 98, se integrarán a los treinta días siguientes a la firma del presente Contrato Colectivo de Trabajo en el seno de las Comisiones Mixtas de Conciliación y de Escalafón, respectivamente. De requerirse peritos para otras Comisiones Contractuales, y por acuerdo de las partes, la designación de los mismos se ajustará a las disposiciones en esta cláusula; en este caso el plazo de treinta días señalados se computará a partir del acuerdo correspondiente.

**CLAUSULA TRANSITORIA CUADRAGESIMA SEGUNDA****Límite de licencias**

La UNAM tendrá un plazo perentorio de noventa días naturales contados a partir de la firma del presente Contrato Colectivo de Trabajo, para reintegrar a sus puestos de base a los trabajadores que se encuentren en licencia sin goce de salario, que hayan rebasado el año de duración, de no cumplimentarlos, se obliga a conceder de inmediato la base en los puestos relativos a los trabajadores que estén supliendo a aquellos.

**CLAUSULA TRANSITORIA CUADRAGESIMA TERCERA****Revisión de descuentos por cuotas sindicales**

Se constituirá una Comisión Mixta Paritaria de la UNAM y STUNAM que estudiará todas las reclamaciones del STUNAM en cuanto a posibles omisiones en los descuentos y entrega al STUNAM de cuotas sindicales. Esta comisión recibirá las más amplias facilidades de todas las autoridades, funcionarios y empleados de la

Institución para cumplimiento de su misión. Si se concluye, de los trabajos de la comisión, que por error o por cualquier otra causa, dejaron de practicarse descuentos de cuotas sindicales procedentes o de entregarse al STUNAM las cantidades que por concepto de cuotas sindicales le correspondía, la UNAM le hará entrega de inmediato al STUNAM de las cantidades referidas.

#### CLAUSULA TRANSITORIA CUADRAGESIMA CUARTA

##### Instalación local para tomar alimentos en la Zona Cultural

La UNAM se compromete a instalar en la llamada Zona Cultural, un local adecuado para la toma de alimentos de los trabajadores adscritos a las dependencias ubicadas en esa Zona Cultural, que contará con una cocineta, un refrigerador y agua corriente, los utensilios de cocina y mobiliario necesario a ese fin. La UNAM deberá cumplir con el compromiso contraído en esta cláusula, en un plazo de 30 días contados a partir de la firma de este Contrato.

#### CLAUSULA TRANSITORIA CUADRAGESIMA QUINTA

##### Pago en efectivo para los trabajadores del CENDI

De manera excepcional y atendiendo a la naturaleza específica de trabajo que realiza el personal administrativo de los CENDI, la UNAM conviene en hacer efectivo el importe de los cheques quincenales relativos al pago de los salarios, a voluntad expresa del trabajador que lo requiera.

#### CLAUSULA CUADRAGESIMA SEXTA

##### Reconocimiento de antigüedad a ex-ejidatarios

La UNAM aportará al ISSSTE la cantidad de 300'000,000.00 (TRESCIENTOS MILLONES DE PESOS 00/100 M.N.) para el reconocimiento de antigüedad que este organismo hará a los trabajadores que hayan sido ejidatarios de los terrenos donde actualmente está construida la Ciudad Universitaria o trabajadores a lista de raya, de conformidad con la lista de trabajadores enviada por el STUNAM y la Dirección General de Personal al ISSSTE el 22 de julio de 1988; y que ya fué sancionada por este organismo.

#### CLAUSULA TRANSITORIA CUADRAGESIMA SEPTIMA

##### Apoyo a la comisión mixta de higiene y seguridad

La UNAM se obliga a cumplir con lo pactado bilateralmente en julio de 1981 en lo que se refiere a:

1. Poner a disposición de la Comisión de Higiene y Seguridad un vehículo que garantice permanentemente el mejor funcionamiento de los trabajos de dicha comisión.

2. Asimismo, se obliga a proporcionar el material audiovisual para uso permanente de la comisión, según se enumera:

- a) Proyector de películas de super ocho
- b) Proyector de transparencias
- c) Cámara fotográfica con sus accesorios
- d) Cámara de cine super ocho
- e) Rollos de película para fotografía, diapositivas, cine
- f) Grabadora de cassettes
- g) Cassettes para grabación
- h) Un artículo representativo de cada uno de los elementos de protección en el trabajo para fines didácticos.

3. La Universidad se obliga a proporcionar en forma oportuna y expedita los artículos que se deriven del punto anterior.

4. Los gastos derivados del trabajo de la comisión, no previstos en los puntos anteriores, serán cubiertos oportunamente por la UNAM a solicitud de la propia comisión.

#### CLAUSULA TRANSITORIA CUADRAGESIMA OCTAVA

##### Elaboración programa de prevención de riesgos

La Universidad y el STUNAM convienen en elaborar un programa para la creación de un sistema de prevención de riesgos laborales y promoción de la salud ocupacional a través de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad. Para la elaboración de este programa se tomarán como elementos el proyecto presentado por el Sindicato y el que presente la Universidad en un plazo de 60 días contados a partir de la firma de este Contrato Colectivo de Trabajo. El sistema de prevención de riesgos laborales y promoción de la salud ocupacional deberá ser convenido en un plazo de 120 días contados a partir de la firma del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

#### CLAUSULA TRANSITORIA CUADRAGESIMA NOVENA

##### De la salud del trabajo

De acuerdo al compromiso adquirido en la cláusula 106, la Comisión Mixta Central de Higiene y Seguridad, se obliga a proporcionar la información de las posibles alteraciones de la salud de los trabajadores, por exposición de factores o agentes químicos y físicos, además de la adecuada canalización de estos casos a la Subdirección de Seguridad e Higiene del ISSSTE, por medio de la Comisión Mixta Permanente de Higiene y Seguridad.

#### CLAUSULA TRANSITORIA QUINCUAGESIMA

##### Entrega del reglamento general de seguridad e higiene

La UNAM se compromete a solicitar a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y los 21 instructivos, para entregarlos a las Subcomisiones que por dependencia estén integradas, en un término de 45 días contados a partir de la firma del presente contrato.

#### CLAUSULA TRANSITORIA QUINCUAGESIMA PRIMERA

##### Reubicación, previa capacitación y evaluación de modelos, auxiliares de guarderías, telefonistas y laboratoristas

La UNAM y el STUNAM reubicarán en otro puesto a los trabajadores que lo soliciten, con categoría de modelo, auxiliar de guardería, telefonista y laboratorista, previa capacitación y evaluación aprobatoria respectiva para el puesto a que aspiren, sin detrimento del salario tabular. Lo anterior en función del listado que para tal efecto presentará el STUNAM en un plazo máximo de 60 días contados a partir de la firma del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

#### CLAUSULA TRANSITORIA QUINCUAGESIMA SEGUNDA

##### CENDI Haití

La UNAM continuará prestando el servicio de CENDI Haití en el horario establecido dentro de sus posibilidades presupuestales.

En un plazo de seis meses se hará entrega del CENDI Zaragoza, a fin de ampliar el servicio de guardería que actualmente proporciona la UNAM.

Asimismo, con la apertura de CENDI Zaragoza, al personal de estos Centros que por razones domiciliarias sea preciso reubicar, se procederá en consecuencia sin afectar el servicio que presten.

#### CLAUSULA TRANSITORIA QUINUAGESIMA TERCERA

##### Censo del personal administrativo

La Universidad entregará al Sindicato en diez tantos, el documento impreso Censo del Personal Administrativo de la UNAM, cada vez que esto se realice.

#### CLAUSULA TRANSITORIA QUINUAGESIMA CUARTA

##### Colaboración para los trabajos administrativos de la Comisión Mixta de Escalafón

A efecto de instrumentar en forma idónea el procedimiento escalafonario, la UNAM se compromete a apoyar y colaborar en la instrumentación de la automatización y computarización de los trabajos administrativos de la Comisión Mixta de Escalafón; en un plazo no mayor de 90 días hábiles contados a partir de la firma del presente contrato.

#### CLAUSULA TRANSITORIA QUINUAGESIMA QUINTA

##### Operador de computadora del programa universitario de cómputo, PUC

La UNAM y el Sindicato convienen en igualar las condiciones laborales de los Operadores de la Dirección General de Cómputo Académico, para que disfruten de los mismos derechos adquiridos por los trabajadores de Cómputo para la Administración Central.

#### CLAUSULA TRANSITORIA QUINUAGESIMA SEXTA

##### Pago de estímulos atrasados

Previo estudio que realice la UNAM, se otorgarán los estímulos por puntualidad y asistencia a los que alude la cláusula 63 del Contrato Colectivo de Trabajo, en lo referente a los trimestres primero y segundo de 1988.

#### CLAUSULA TRANSITORIA QUINUAGESIMA SEPTIMA

##### Apoyo a la investigación sobre la mujer universitaria que realiza el STUNAM

La UNAM y el STUNAM convienen en establecer los mecanismos para la captura y procesamiento de la información que se racabe, con relación a la encuesta que sobre la Mujer Universitaria realice el Sindicato.

#### CLAUSULA TRANSITORIA QUINUAGESIMA OCTAVA

##### Casa de la mujer universitaria

La UNAM apoyará en asesoría a la Secretaría Femenil del STUNAM, para que ésta desarrolle los estudios y análisis para la creación de la Casa de la Mujer y proporcione los servicios correspondientes a las trabajadoras administrativas que así lo requieran.

#### CLAUSULA TRANSITORIA QUINUAGESIMA NOVENA

##### Pago de estímulos a trabajadores de las dependencias foráneas

A partir del primer trimestre de 1989, la UNAM establecerá un procedimiento más ágil para las dependencias foráneas, a fin de pagar el estímulo referido en la cláusula 63.

#### CLAUSULA TRANSITORIA SEXAGESIMA

##### Transporte FES Cuautitlán

En un lapso que no exceda de 30 días a partir de la firma del presente Contrato, la UNAM realizará las gestiones correspondientes a fin de que se pudiera establecer un convenio con las Autoridades Municipales de Cuautitlán, de Romero Rubio, Edo. de México, con el objeto de que se amplie el servicio de transporte y se cubran los circuitos escolares que comprende la FES Cuautitlán, considerando: Campo 4, CAT, Clínica Odontológica y Campo I.

#### CLAUSULA TRANSITORIA SEXAGESIMA PRIMERA

##### Pago por el servicio prestado

La UNAM realizará un estudio que permita agilizar el pago que la Institución efectúa a sus trabajadores.

#### CLAUSULA TRANSITORIA SEXAGESIMA SEGUNDA

##### Análisis de la situación laboral de los trabajadores de Cuernavaca, Morelos

A la firma del presente Contrato Colectivo de Trabajo, el Secretario General Administrativo de la UNAM y el Secretario General del Comité Ejecutivo del STUNAM, revisarán los asuntos referentes a los trabajadores ubicados en diferentes dependencias del Estado de Morelos, tomando como base el escrito del día 25 de febrero de 1987.

El ordenamiento y sistematización de este Contrato Colectivo de Trabajo estuvo a cargo por parte de la UNAM: del Lic. Luis Alberto Santisteban Hernández, Director General de Personal; Lic. Juan Reyes Delgado.-, Subdirector de Capacitación y Desarrollo, de la Dirección General de Personal; Lic. Angel Trujillo Negrete, Subdirector Técnico de la Dirección General de Personal; Lic. María Elena Anta Carrillo, Secretaria Auxiliar de la Dirección General de Personal; Lic. Rogelio Torres Dávila, Subdirector para el Personal Administrativo de la Dirección General de Relaciones Laborales; Lic. Horacio Lombardo Aburto, Subdirector de Asuntos Laborales Contenciosos de la Dirección General de Asuntos Jurídicos y, por parte del STUNAM: el Lic. Evaristo Pérez Arreola, Secretario General; Ing. Agustín Rodríguez Fuentes, Secretario de Trabajo Administrativo; Dr. Benito Cristóbal Ortiz, Secretario de Conflictos Administrativos; C. Carlos Manuel Ceballos Loria, Adjunto a la Secretaría de Trabajo; C. Yolanda Guevara Ruiseñor, Adjunta de la Secretaría de Trabajo; C. Reynaldo Rubén Roldán García, Adjunto a la Secretaría de Conflictos; C. Guadalupe Gamboa Ortiz, Presidente de la Comisión Autónoma de Bolsa de Trabajo del STUNAM y C. José Antulio Zatto Luna, Representante ante la Comisión Mixta de Conciliación.



**Universidad Nacional Autónoma  
de México**

**Rector**

Dr. Jorge Carpizo

**Secretario General**

Dr. José Narro Robles

**Secretario General Académico**

Dr. Abelardo Villegas Maldonado

**Secretario General Administrativo**

Lic. Luis Raúl González Pérez

**Secretario General Auxiliar**

Lic. Mario Ruiz Massieu

**Abogado General**

Lic. Manuel Barquín Álvarez

**Director General de Personal**

Lic. Luis Alberto Santisteban Hernández

**Director General de Relaciones Laborales**

Lic. Víctor Carlos García Moreno



**Sindicato de Trabajadores de la Universidad  
Nacional Autónoma de México**

**Secretario General**  
Evaristo Pérez Arreola

**Secretario de Organización Administrativa**  
Nicolás Olivos Cuéllar

**Secretario de Organización Académica**  
Rito Terán Olguín

**Secretario de Trabajo Administrativo**  
Agustín Rodríguez Fuentes

**Secretario de Conflictos Administrativos**  
Benito Cristóbal Ortiz

**Secretario de Trabajo y Conflictos Académicos**  
Roberto Borja Ochoa

**Secretario de Relaciones**  
Francisco García de la Cadena

**Secretario de Prensa y Propaganda**  
Alberto Pulido Aranda

**Secretario de Finanzas**  
Adrián Pedrozo Castillo

**Secretario de Cultura y Educación**  
Fabián López Pineda

**Secretario de Deportes**  
David Hernández Gutiérrez

**Secretaria de Asuntos Universitarios**  
Cecilia Crespo Alcocer

**Secretario de Previsión Social**  
Armando Quintero Martínez

**Secretario de Fomento de la Vivienda**  
Mario Ubaldo Caruso

**Secretaria de Asuntos Femeniles**  
Rosario Robles Berlanga

**Secretario de Análisis, Estudios y Estadística**  
Luis Bravo Pérez

**Secretario de Actas, Acuerdos y Archivo**  
Carlos A. Galindo Galindo

