

# *ODS8: Trabajo decente y crecimiento económico*

## Contenido

### ODS8: Trabajo decente y crecimiento económico

ESTATUTO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

REGLAMENTO DEL SISTEMA DE CÁTEDRAS Y ESTÍMULOS ESPECIALES DE LA UNAM

ESTATUTO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO AL SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

REGLAMENTO DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS DE LAS Y LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

REGLAMENTO DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

DISPOSICIONES GENERALES PARA LA ACTIVIDAD EDITORIAL Y DE DISTRIBUCIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESTATUTO GENERAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

REGLAMENTO GENERAL DE EDUCACIÓN CONTINUA

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA PERSONAL ACADÉMICO

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA PERSONAL ADMINISTRATIVO

ACUERDO POR EL QUE SE ESTABLECEN LOS LINEAMIENTOS PARA LA ATENCIÓN CON CALIDAD A LAS PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES EN LAS INSTALACIONES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

## ODS8: Trabajo decente y crecimiento económico

### ESTATUTO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

**Artículo 60.-** Serán derechos de todo el personal académico:

II. Percibir la remuneración correspondiente a su nombramiento o contrato; los aumentos generales y los establecidos por razón de antigüedad;

IX. Disfrutar con goce de salario los días de descanso obligatorio que determinen las leyes

XII. Disfrutar en total de 90 días naturales de descanso, repartidos antes y después del parto, percibiendo salario íntegro;

XIII. En caso de defunción, la UNAM entregará a la persona o personas que el miembro del personal académico hubiere señalado, o en caso de omisión a sus herederos legales, el importe de cinco meses de salario si tenía una antigüedad de diez a menos de quince años de servicios al ocurrir su fallecimiento, o de seis meses de salario en caso de que su antigüedad fuese de quince o más años de servicios;

XIV. Recibir de la UNAM al jubilarse, independientemente de cualquier otra prestación, una gratificación conforme a la siguiente tabla:

1.- Con una antigüedad en la UNAM de cinco a menos de veinte años, dos meses de salario;

2.- Con una antigüedad en la UNAM de veinte a menos de veinticinco años, cuatro meses de salario;

3.- Con una antigüedad en la UNAM de veinticinco años en adelante, seis meses de salario

**Artículo 10.-** Son técnicos académicos visitantes los invitados por la Universidad para el desempeño de funciones técnico-académicas específicas por un tiempo determinado. En ese lapso podrán recibir remuneración de la Universidad.

**Artículo 18.-** Los técnicos académicos tendrán los derechos y las obligaciones a que se refiere el Título Tercero, Capítulo III de este Estatuto.

Los técnicos académicos definitivos podrán desempeñar además, con remuneración adicional, puestos de confianza.

**Artículo 55.-** Los profesores de asignatura tendrán, además de los consignados en el artículo 60. de este Estatuto, los siguientes derechos:

a) Percibir la remuneración que fijen los reglamentos y acuerdos de la Universidad por asistencia a exámenes, participación en comisiones, prestación de asesorías u otras

actividades

**Artículo 57.-** Los profesores e investigadores de carrera tendrán, además de los consignados en los artículos 6o. y 55 de este Estatuto, los siguientes derechos:

c) Ser funcionario académico, recibir la remuneración correspondiente y al término de su encargo reintegrarse a su dependencia de origen, con su misma categoría y nivel y sin menoscabo de sus demás derechos.

**Artículo 58.-** Por cada seis años de servicios ininterrumpidos, los profesores e investigadores ordinarios de tiempo completo gozarán de un año sabático, que consiste en separarse de sus labores durante un año, con goce de sueldo y sin pérdida de su antigüedad, para dedicarse al estudio y a la realización de actividades que les permitan superarse académicamente. Para el ejercicio de este derecho se observarán las siguientes reglas:

e) Durante el disfrute del periodo sabático, los profesores e investigadores recibirán su salario íntegro

**Artículo 59.-** Los profesores e investigadores de carrera designados por la Junta de Gobierno para el desempeño de un cargo directivo de funcionario académico conservarán como remuneración mensual, cuando dejen dicho cargo directivo, la establecida en el tabulador vigente a la fecha de su separación durante los tres años inmediatos posteriores a la fecha en que termine el mencionado cargo, además de la correspondiente a su categoría y nivel académico, siempre que sigan formando parte del personal académico de carrera de tiempo completo en forma ininterrumpida, y estén en alguno de los siguientes supuestos:

1.- Tener más de 20 años de antigüedad académica al servicio de la UNAM y haber permanecido cuando menos 2 años en el cargo directivo de funcionario académico;

2.- Haber desempeñado sin interrupción durante cuatro años el cargo directivo de que se trate.

## [REGLAMENTO DEL SISTEMA DE CÁTEDRAS Y ESTÍMULOS ESPECIALES DE LA UNAM](#)

**Artículo 23.-**

Las cantidades entregadas al personal académico con motivo de la aplicación de este reglamento constituyen un incentivo que de ninguna manera se considerará como parte del salario o como contraprestación por servicios prestados, sino como una beca, y se conferirá sin perjuicio de otros incentivos contemplados en la Legislación Universitaria. La obligación del beneficiario es continuar realizando sus labores con toda eficacia.

ESTATUTO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO AL SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD  
NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

**Artículo 22.-** El trabajador, en los casos que rescinda su nombramiento o contrato de trabajo con causa justificada, tiene derecho a ser indemnizado con tres meses de salario, más veinte días por cada año de servicio.

**Artículo 28.-** Las mujeres disfrutarán de seis semanas de descanso antes de la fecha que, aproximadamente, se fije para el parto, y de seis semanas después del mismo, percibiendo su salario íntegro. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

**Artículo 31.-** Por cada seis días de trabajo, el trabajador disfrutará de un día de descanso con goce de salario íntegro que será el domingo. El personal que, de acuerdo con las exigencias del servicio, deba permanecer de turno disfrutará del descanso semanal en cualquier otro día de la semana. Los trabajadores que laboren en las jornadas nocturna o mixta gozarán del descanso semanal el día que al efecto se determine.

**Artículo 32.-** Los salarios serán uniformes para cada categoría de trabajadores de base y serán fijados por la Universidad en el presupuesto que apruebe anualmente el Consejo Universitario, conforme las disposiciones de la Ley Orgánica y del Estatuto General, sin que puedan ser reducidos los establecidos en el presupuesto inmediato anterior. A todo trabajo igual o equivalente corresponderá un salario igual, que no puede ser reducido ni modificado por razón de edad, sexo o nacionalidad, ni por la calidad temporal o transitoria de los servicios.

Los pagos de salario se harán, precisamente, en cheques nominativos o moneda de curso legal.

**Artículo 33.-** Ningún trabajador podrá percibir sueldo, salario o remuneración que no derive expresamente del presupuesto universitario.

**Artículo 34.-** Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, o deducciones al salario de los trabajadores, en los siguientes casos:

VII. Cuando se trate de deducciones por faltas de asistencia no justificadas o por retardos calculados conforme a los reglamentos interiores de trabajo. El monto total de los descuentos no podrá ser mayor de 30% del excedente del salario mínimo, excepto en los casos a que se refieren las fracciones III, IV y V de este artículo.

**Artículo 35.-** Los trabajadores universitarios recibirán, además del salario fijado en el presupuesto de la Universidad, las recompensas, compensaciones, sobresueldos y gratificaciones, permanentes o eventuales, de acuerdo con las disposiciones generales universitarias dictadas para tal efecto.

**Artículo 36.-** En los días de descanso obligatorio y en los periodos de vacaciones, los trabajadores recibirán su salario íntegro.

Las horas extraordinarias de trabajo se pagarán a razón del ciento por ciento más del salario asignado para las horas de labor ordinaria; en caso de que las mujeres presten servicios extraordinarios, éstos se pagarán con una cantidad equivalente al doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

**Artículo 37.-** El sueldo no es susceptible de embargo judicial o administrativo, excepto en los casos prevenidos en el artículo 34 de este Estatuto. Es nula la cesión de sueldos a favor de tercera persona, ya sea que se haga mediante recibos para su cobro, o que se emplee cualquier otra forma.

En ningún caso los trabajadores de la Universidad percibirán un salario inferior al mínimo, cuando dediquen las horas de trabajo que señala el artículo 26.

**Artículo 38.-** Son obligaciones de la Universidad:

II. Practicar, al trabajador de nuevo ingreso y dentro del término de 30 días a partir de la fecha en que inicie sus servicios, los correspondientes exámenes de capacidad, aptitud o facultades y expedir, dentro del mismo término, los nombramientos o contratos de los trabajadores de base, temporales o por obra determinada, sin perjuicio de que les pague su salario normalmente

VIII. Cubrir a los deudos del trabajador fallecido, por concepto de pago de defunción y sepelio, cuatro meses de salario en el caso de que hubiera tenido antigüedad hasta de diez años de servicios; y cinco meses de salario en el caso de que hubiera tenido más de diez años de servicios en la Universidad. El pago de defunción y sepelio podrá hacerse a la persona con la cual haya vivido el trabajador hasta el momento de su fallecimiento;

IX. Cubrir al trabajador que se jubile o renuncie a su cargo, independientemente de cualquier otra prestación a la que tenga derecho, una gratificación en atención a su antigüedad, conforme a la siguiente tabla:

- a) De 5 a menos de 15 años de servicios, quince días de salario;
- b) De 15 a menos de 20 años de servicios, un mes de salario;
- c) De 20 a menos de 25 años de servicios, dos meses de salario;
- d) De 25 a menos de 30 años de servicios, tres meses de salario, y
- e) De 30 a más años de servicios, cuatro meses de salario.

XVII. Conceder permiso, con goce de salario, a tres dirigentes de la Asociación de Trabajadores durante todo el tiempo que duren en el ejercicio de sus funciones

**Artículo 40.-** De conformidad con los reglamentos interiores de trabajo que al efecto se dicten, los trabajadores de la Universidad tendrán derecho a que se les concedan licencias para dejar de concurrir a sus labores por causas de enfermedad, para atención de asuntos particulares y para desempeñar cargos públicos o de elección popular, ya sea con goce total o parcial de salario o sin goce de salario, por el tiempo que se determine, tomando en cuenta la antigüedad del trabajador y la naturaleza del trabajo que desempeñe.

**Artículo 48.-** Las promociones resueltas por la Comisión de Escalafón deberán ser ejecutadas por las autoridades correspondientes, dentro de los quince días siguientes a la fecha de la notificación de su resolución.

El trabajador deberá empezar a percibir el salario correspondiente a partir del momento en que tome posesión del nuevo puesto. Si por causas no imputables al trabajador éste no tomare posesión, empezará a cobrar su salario vencido al término de quince días después de la notificación de la resolución de la Comisión de Escalafón.

**Artículo 53.-** Las condiciones generales de trabajo, obligatorias para las autoridades universitarias y sus trabajadores, se fijarán en los reglamentos interiores de trabajo, de acuerdo con las siguientes bases:

IV. Las categorías y salarios, agrupados por ramos y especialidades, se contendrán en el Tabulador Universitario, y se incluirán con idéntica denominación en el presupuesto anual que aprueba el Consejo Universitario.

No se podrá suprimir categorías ni disminuir el número de plazas de planta, ni el monto de los salarios que aparezcan en el presupuesto anterior. En caso de que ello ocurriera por cualquier circunstancia, el trabajador afectado tendrá derecho a que se le otorgue otra, equivalente en categoría y sueldo

IX. Fijará los requisitos para conceder licencias y permisos por enfermedad, de acuerdo con las disposiciones que regulan al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado; o por motivos personales, ya sea con goce de salario o sin este beneficio;

XIV. Fijará las reglas para el pago de los salarios de los trabajadores

XVIII. Fijará las reglas de control de asistencia, mediante el uso de relojes marcadores u otros medios idóneos, señalando el límite máximo de tolerancia para llegar al trabajo; la forma en que deben darse los avisos, cuando el trabajador tenga el motivo justificado para no asistir a sus labores, así como las bases para hacer deducciones al salario por retardos en que haya incurrido

[REGLAMENTO DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS DE LAS Y LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO](#)

**Artículo 26.-** La persona titular de la Contraloría, en el ámbito de su competencia, durante las etapas de investigación o de substanciación podrá, de manera justificada e informando a la autoridad que designó al funcionario o empleado de la Universidad presuntamente responsable, ordenar las siguientes medidas preventivas:

I. La suspensión temporal en el empleo o cargo. Dicha suspensión no implicará reducción del salario; tampoco prejuzgará ni será indicio de la responsabilidad, lo cual se especificará al ordenar dicha suspensión. En todos los casos la suspensión concluirá cuando se dicte la resolución correspondiente. En el supuesto de que no se acredite responsabilidad administrativa alguna, el funcionario o empleado universitario retomará sus funciones en pleno uso de sus derechos

[LEY FEDERAL DEL TRABAJO](#)  
[CAPÍTULO XVII DEL TÍTULO SEXTO TRABAJO UNIVERSITARIO](#)

**Artículo 353-N.-** No es violatorio del principio de igualdad de salarios la fijación de salarios distintos para trabajo igual si éste corresponde a diferentes categorías académicas.

**Artículo 353-Ñ.-** Los sindicatos y las directivas de los mismos que se constituyan en las universidades o instituciones a las que se refiere este capítulo, únicamente estarán formados por los trabajadores que presten sus servicios en cada una de ellas y serán:

- I. De personal académico;
- II. De personal administrativo, o
- III. De institución si comprende a ambos tipos de trabajadores.

**Artículo 353-P.-** Para los efectos de la contratación colectiva entre las universidades e instituciones y sus correspondientes sindicatos, se seguirán las reglas fijadas en el artículo 388. Para tal efecto el sindicato de institución recibirá el tratamiento de sindicato de empresa y los sindicatos de personal académico o de personal administrativo tendrán el tratamiento de sindicato gremial.

## REGLAMENTO DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

**Artículo 28.-** La Universidad y las Áreas Universitarias pondrán a disposición del público y mantendrán actualizada a través de su portal de Internet y a través de la Plataforma Nacional, conforme a los términos señalados en las disposiciones aplicables en este Reglamento y sin que medie solicitud alguna, la siguiente información pública:

### **A. Obligaciones de la Universidad:** I. Marco normativo aplicable

V. Remuneraciones del personal al servicio de la Universidad. Los tabuladores del personal de la Universidad, dividido por puestos académicos, puestos de base, puestos de confianza y funcionarios universitarios, que deberá contener la remuneración bruta y neta, percepciones en efectivo o en especie, sueldos, prestaciones, deducciones de ley, comisiones, estímulos y reconocimientos cuando corresponda

VIII. Contratos de trabajo. Los Contratos Colectivos de Trabajo que regulen las relaciones laborales del personal de base, administrativo y académico, así como los Contratos del personal de confianza, incluyendo la normativa aplicable, la fecha de aprobación del contrato y de reformas hechas al mismo. Asimismo, se incluirán los recursos públicos económicos, en especie o donativos, que sean entregados a los sindicatos

### **B. Obligaciones comunes a las Áreas Universitarias:**

XIV. Remuneración de docentes. Los tabuladores de las percepciones del personal académico, incluyendo los estímulos, el nivel y el monto correspondiente, incluyendo las áreas de conocimiento, la denominación del programa, el periodo de vigencia, los objetivos y alcances, el tabulador de los montos asignados, las bases de participación y los lineamientos de operación del programa

## DISPOSICIONES GENERALES PARA LA ACTIVIDAD EDITORIAL Y DE DISTRIBUCIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

**ARTÍCULO 5o.** Para efectos de estas disposiciones generales se entenderá por:

XXIII. REGALÍAS: Remuneración a los autores generada por el uso o explotación de sus obras intelectuales.

**ARTÍCULO 7o.** En términos de los artículos 83 y 84 de la Ley Federal del Derecho de Autor, así como en la cláusula 105 del Contrato Colectivo de Trabajo Vigente para el Personal Académico, corresponde a la UNAM la titularidad de los derechos patrimoniales de autor de todas las obras cuya producción comisione, encargue u ordene, o que ella misma produzca con la participación o colaboración remunerada de una o varias personas,



o que sea realizada como consecuencia de una relación laboral, por lo que, de conformidad con los artículos 10 y 15 de la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México, compete al Patronato Universitario, a través de la Dirección General del Patrimonio Universitario, la administración de los mencionados derechos.

**ARTÍCULO 16.** La Dirección General de Publicaciones y Fomento Editorial tiene las funciones generales siguientes:

IV. Administrar las librerías institucionales de la UNAM, en las cuales se harán efectivos los descuentos, tanto para la comunidad universitaria, instituidos en la normativa universitaria, como para el personal académico y administrativo, establecidos en el respectivo contrato colectivo de trabajo

**ARTÍCULO 61.** La transmisión de derechos patrimoniales deberá prever en favor del autor o del titular del derecho patrimonial, una participación proporcional de los ingresos de la explotación o una remuneración fija y determinada.

**ARTÍCULO 76.** Las y los trabajadores académicos tienen derecho a percibir, por labores realizadas al servicio de la Universidad, las regalías que les correspondan por concepto de derechos de autor, de acuerdo con lo previsto en el Estatuto del Personal Académico, en el Reglamento sobre los Ingresos Extraordinarios y con lo pactado en el Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico.

**ARTÍCULO 81.** El pago de regalías será en remuneración económica; sin embargo, se podrá convenir el pago en especie mediante la entrega de ejemplares impresos de la obra, o una combinación de pago económico y en especie.

**ARTÍCULO 83.** El pago de regalías y la entrega de ejemplares que se hagan al autor, se efectuarán contra la entrega de un recibo en el que se especifique claramente el concepto correspondiente. El recibo por remuneración económica deberá cumplir los requisitos fiscales correspondientes.

## [ESTATUTO GENERAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO](#)

**Artículo 20.-** Para realizar sus fines, la Universidad se inspirará en los principios de libre investigación y libertad de cátedra y acogerá en su seno, con propósitos exclusivos de docencia e investigación, todas las corrientes del pensamiento y las tendencias de carácter científico y social; pero sin tomar parte en las actividades de grupos de política militante, aun cuando tales actividades se apoyen en aquellas corrientes o tendencias.

En todos los casos las mujeres y los hombres en la Universidad gozarán de los mismos derechos, obligaciones y prerrogativas, reconocidos y garantizados por las normas y

disposiciones que integran la Legislación Universitaria.

**Artículo 84.-** El personal académico de carrera designado por la Junta de Gobierno o por el Rector de la Universidad para el desempeño de un cargo académico-administrativo de tiempo completo, no perderá sus derechos de antigüedad o cualesquiera otros que le pertenezcan. Tendrán derecho además a conservar su remuneración al terminar sus funciones y reintegrarse a su dependencia los profesores e investigadores de carrera que expresamente señale el Estatuto del Personal Académico.

#### REGLAMENTO GENERAL DE EDUCACIÓN CONTINUA

**Artículo 15.-** Los expertos especialistas que sean parte del personal académico de la UNAM podrán recibir una remuneración por la actividad de educación continua desempeñada, de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto del Personal Académico y en el Reglamento sobre Ingresos Extraordinarios de la UNAM.

#### CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA PERSONAL ACADÉMICO

Cláusula No. 8 Titularidad Y Administración Del Contrato Colectivo De Trabajo Del Personal Académico

La UNAM reconoce a la AAPAUNAM como titular y administrador del Contrato Colectivo de Trabajo por representar el mayor interés profesional del personal académico y, en consecuencia, se obliga a tratar únicamente, con los representantes de este sindicato debidamente acreditados, todos los conflictos laborales que surjan entre ella y los trabajadores académicos en los términos de la Ley.

Los acuerdos celebrados sin intervención de la AAPAUNAM y que contravengan las disposiciones de la Ley o de este Contrato, serán nulos de pleno derecho.

Cláusula No. 128 Locales Para Actividades Sindicales

La UNAM se obliga a proporcionar dentro de sus instalaciones, a cada área de la AAPAUNAM, un local debidamente acondicionado y amueblado para que desarrollen sus actividades sindicales e instalen sus oficinas. Asimismo, será obligación de la UNAM el mantenimiento y la limpieza de esos locales.

En esos locales, se instalará servicio telefónico, salvo la existencia de causas no imputables a la UNAM. Si la UNAM no se encontrara en posibilidades de proporcionar estos servicios, deberá justificar esta circunstancia a la AAPAUNAM.

La Institución y el Sindicato estudiarán y acordarán la solución correspondiente. Para efectos de esta cláusula, la UNAM proporcionará a la AAPAUNAM en un plazo que no exceda del 1 de marzo de 2019 la relación de los espacios y servicios actualmente disponibles.

## CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA PERSONAL ADMINISTRATIVO

Cláusula No. 4 Definiciones Para la correcta interpretación y aplicación de este Contrato Colectivo de Trabajo se estipulan las siguientes definiciones:

1. UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO: 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 PERMANENTES: Son Comisiones Mixtas Permanentes 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 aquéllas 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, representación sindical en las Comisiones Contractuales, Comisiones Sindicales Estatutarias, Subcomisiones Contractuales e integrantes en lo personal de esos organismos;
    - B. Los delegados sindicales de cada dependencia en su jurisdicción;
    - C. Las personas físicas con facultades delegadas por el Comité Ejecutivo del STUNAM.
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 el Catálogo de Puestos del Personal Administrativo 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 nivel, 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 Permanente de Tabuladores para su integración en el Catálogo de Puestos del Personal Administrativo de Base.
18. CATÁLOGO DE PUESTOS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO 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 Perfil del Puesto y sus categorías, integrado por una descripción de funciones; los requisitos para cubrir cada puesto y su tabulador respectivo.
19. CATÁLOGO DE PUESTOS DEL PERSONAL DE CONFIANZA: El documento que contiene la descripción de los puestos del personal administrativo de confianza.
20. ESCALAFÓN: El sistema para cubrir temporal o definitivamente las vacantes que se presenten en las plazas de base de nueva creación, así como el procedimiento que debe seguirse en todo caso para los movimientos de ascenso.
21. TRABAJADORES: Las personas físicas que prestan su servicio en forma personal y subordinada a la Institución.
22. LEY ORGÁNICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO: La publicada en el Diario Oficial de la Federación de fecha 6 de enero de 1945.
23. ESTATUTO GENERAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO: El aprobado el 9 de marzo de 1945, con las modificaciones respectivas vigentes.
24. CONSTITUCIÓN: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
25. LEY: La Ley Federal del Trabajo.
26. LEY DEL ISSSTE: Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
27. REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO: El que se apruebe por las partes.
28. REGLAMENTOS: Los que se aprueben por las Comisiones que establece este Contrato y/o los que bilateralmente se establezcan para fines especiales.
29. 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.

30. CAPACITACIÓN: 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.
31. 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.
32. DESARROLLO: Cursos y actividades no escolarizadas tendientes a formar integralmente a los trabajadores.
33. PROMOCIÓN: Es el ascenso de un trabajador, mediante el cumplimiento de los requisitos y procedimientos establecidos en la normatividad aplicable.

Cláusula No. 6 Sindicato titular administrador del Contrato Colectivo La Universidad reconoce y acepta que el STUNAM 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 del personal administrativo de base y temporales.

#### ACUERDO POR EL QUE SE ESTABLECEN LOS LINEAMIENTOS PARA LA ATENCIÓN CON CALIDAD A LAS PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES EN LAS INSTALACIONES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Acuerdo primero. Se establecen los lineamientos de atención con calidad para las personas con capacidades diferentes en el acceso a los espacios y servicios que ofrece la Universidad.

Acuerdo segundo. Para efectos de este Acuerdo se entenderá por:

- a) Persona con capacidad diferente. Todo ser humano que presenta temporal o permanentemente una limitación, pérdida o disminución en sus facultades físicas, intelectuales o sensoriales para realizar actividades que son connaturales a su especie.
- b) Discriminación contra las personas con capacidades diferentes. Toda distinción, exclusión o restricción que por una capacidad diferente de las personas, tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

Acuerdo tercero. Son objetivos de estos lineamientos, en beneficio de las personas con capacidades diferentes:

- c) Eliminar la discriminación o marginación.
- d) Disfrutar los servicios que ofrece la Universidad en igualdad de circunstancias.

- e) Garantizar el libre acceso en espacios recreativos, laborales, educativos, sociales y culturales.
- f) Facilitar la accesibilidad, autonomía individual y la calidad de vida.
- g) Fomentar una cultura de integración social de las personas con capacidades diferentes.

Acuerdo cuarto. Los lineamientos de atención con calidad para las personas con capacidades diferentes, incluirán acciones en los siguientes rubros:

- h) Accesibilidad. Eliminar las barreras físicas arquitectónicas y urbanas, de transporte y comunicación, sociales y culturales para permitir el libre acceso y uso a personas con capacidades diferentes a todos los espacios e instalaciones universitarias.
- i) Educativo. Incorporación a la educación de personas con capacidades diferentes, así como sensibilizar a la comunidad universitaria y a la sociedad a ofrecerles un trato digno y equitativo.
- j) Investigación. Desarrollar programas de investigación científica y tecnológica relacionada con la prevención de las discapacidades, el tratamiento, la rehabilitación y la integración a la sociedad.
- k) Integración social. Asegurar la prestación de los servicios universitarios para la óptima integración de las personas con capacidades diferentes a la comunidad universitaria y el acceso a iguales oportunidades de desarrollo social, garantizando que los recursos de la Universidad se empleen de tal manera que ofrezcan una oportunidad y participación igual a las personas con capacidades diferentes.
- l) Difusión de los programas emanados de los proyectos y las acciones que se desarrollen, a través de campañas publicitarias, cursos, promoción e invitación a la comunidad universitaria a participar en dichas acciones.

Acuerdo quinto. Se otorgará trato digno y de calidad a las personas con capacidades diferentes en el uso de los servicios educativos, culturales, recreativos y de transporte, así como de las instalaciones y espacios abiertos de la Universidad, suprimiendo, en principio, las barreras arquitectónicas que dificulten, entorpezcan o impidan su libre desplazamiento.

Acuerdo sexto. Las obras nuevas que se incluyan en el Plan Anual de Obras, deberán considerar en sus proyectos arquitectónicos las medidas necesarias que garanticen el libre desplazamiento de las personas con capacidades diferentes en espacios abiertos o cerrados y el disfrutar de los servicios universitarios en igualdad de circunstancias, de acuerdo a las normas y especificaciones técnicas de construcción aplicables.

Acuerdo séptimo. Las construcciones e instalaciones universitarias que se encuentren edificadas, eliminarán progresivamente las barreras arquitectónicas y urbanísticas.

Acuerdo octavo. La Secretaría Administrativa definirá las especificaciones técnicas que requerirán las construcciones y edificios universitarios para eliminar las barreras arquitectónicas y urbanísticas incluidas, entre otras, cajones de estacionamiento, puertas, rampas, pasillos, obstáculos fijados en pared, escaleras, teléfonos, elevadores, sanitarios y señalización en general.