ción de los puestos de los trabajadores, conforme al espíritu de l Ley Federal del Trabajo.

La Universidad considera que tanto la remuneración salarial como l compensación por antiguedad, son factores que están perfectamente determinados en el actual Tabulador; sin embargo, se está en disp sición de escuchar cualquier recomendación sobre el particular.

c) La Universidad no está en condiciones de incrementar el aguinaldo de los trabajadores en 10 días más, en virtud de que independient mente de la situación económica ppr la que atraviesa el País al m mento es la única Universidad Pública que otorga 60 días por ese c cepto a sus trabajadores, muy por encima de lo que establece la L Federal del Trabajo y la que conceden las otras Instituciones Ed tivas de la República.

d) Vacaciones:

Como ha sido norma de esta Rectoría, todas aquellas prestaciones que signifiquen menor productividad en nuestra Institución, consi ramos que no tienen cabida en el momento actual por el que atravi sa el País, por lo que la Universidad Autónoma de Nuevo León se ajusta a lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo.

d) (BIS) Días de Descanso Obligatorio:

La Universidad está a lo que dispone en este particular la Ley Fe ral del Trabajo en Vigor y el Contrato Colectivo de Trabajo, por que no es posible conceder esta petición.

e) 1.- Prima Vacacional:

No es posible incrementar este concepto al 50%, dado que su cuant está en función del salario y por ende se verá aumentada en el mi mo porcentaje en que se encuentren los salarios.

2.- Prima Sabatina:

No existe antecedente en nuestro derecho de esta petición, puesto Ley Federal del Trabajo únicamente menciona la Prima Dominical qu la Universidad otorga a los trabajadores en sus términos, por lo no es posible establecer esta nueva prestación en el Contrato Col tivo de Trabajo.

3.- Prima de Antiguedad:

La Universidad está de acuerdo en conceder la Prima de Antiguedad

todos los trabajadores en los casos de rescisión o terminación de la relación laboral a partir del primer año de servicio, en los térmi-- nos de Ley.

f) Instrumentos de Trabajo:

Uniformes y Calzado.-La Universidad, dentro de sus posibilidades eco nómicas, buscará la manera de mejorar la calidad de los uniformes de trabajo, conforme a las recomendaciones que al efecto haga la Comi-- sión Mixta.

La Universidad otorgará adicionalmente al Frack un traje formal para las representaciones de la Orquesta Sinfónica.

g) Reglamentación de los Recesos Académicos:

Conforme a lo establecido por el H. Consejo Universitario, a través de su calendario, dichos recesos no existen, por lo que no es posi-- ble acceder a esta petición.

h) Medidas Disciplinarias:

A este respecto la Universidad aplica lo establecido en el Reglamento Interior de Trabajo Vigente, Estatuto General y Reglamento de Perso-- nal Docente en lo que concierne a la aplicación de cada uno de ellos, por lo que cualquier modificación solicitada del Reglamento Interior de Trabajo deberá ser analizada y discutida en el seno de la Comisión Mixta.

a) Prestaciones:

1.- Prestaciones Económicas.- La Universidad incrementará el Bono de Despensa en la siguiente forma: Un subsidio del 50% sobre el máximo de $9,000.00 Mensuales, con un tope salarial de $22,500.00, conforme a las bases previamente establecidas en el Reglamento para la aplica- ción de este fondo, esta prestación es retroactiva al Primero de Ene- ro del presente año.

2.- Bono de Seguridad Familiar:

La Universidad incrementará el Bono de Seguridad Familiar para los -- trabajadores de los sectores que actualmente lo reciben, de $1,100.00 Mensuales a $1,450.00 Mensuales, con un bono adicional en el mes de - Diciembre de $1,550.00 al momento de pagar el aguinaldo, esta presta- ción es retroactiva al Primero de Enero del presente año.

ANEXO CH

ANEXO D

ANEXO E

3.- Bono de Libros:

La Universidad incrementará el Bono de Libros en las condiciones ya establecidas en el Contrato Colectivo de Trabajo, el de $875.00 a $1,130.00 y el de $1,500.00 a $2,000.00, esta prestación es retroactiva al Primero de Enero del presente año.

Igualmente la Universidad otorgará a los maestros que no perciban Bonos de Libros los textos de la materia que impartan, cada vez que éstos sufran cambios o modificaciones sustanciales.

4.- Bono de Calzado:

La Universidad incrementará el valor del Bono de Calzado de $1,000.00 a $1,300.00 en las mismas condiciones actuales y a los trabajadores de los sectores que lo perciben.

5.- Bono para Renta de Vivienda:

Dada la situación actual de la economía del País, resulta imposible implementar esta nueva prestación a los trabajadores.

6.- Bono de Transportación:

Por la razón anterior, la Universidad se vé precisada a contestar en forma negativa en este punto.

7.- Fondo Revolvente para Casa-Habitación:

La Universidad incrementará el fideicomiso para préstamos directos para construcción, ampliación, reparación, acondicionamiento o modificación de viviendas, de $20,000,000.00 a $30,000,000.00 durante la vigencia del presente Contrato.

8.- Fondo Revolvente para Préstamos Personales:

Tal y como se solicita, este punto se incrementará de $6,000,000.00 a $12,000,000.00, previa reglamentación de su uso, plazo, debiendo únicamente sujetarse a los intereses bancarios en vigor.

9.- Cafetería:

En un término no mayor de 90 días, a partir de la firma del Contrato Colectivo, La Universidad constituirá un comedor, a fin de que los trabajadores del Hospital Universitario, que no deseen hacer uso de la Cafetería puedan ingerir sus alimentos.

10.- En cuanto al Fondo Parttario de Ahorro, la Universidad no está enccondiciones económicas de conceder esta patición.

b) Prestaciones Sociales:

1.- Servicios Médicos.- La Universidad otorga íntegramente el Servicio Médico en los términos contractuales; no obstante lo anterior la Universidad está de acuerdo en que la Comisión Mixta de Planeación, Estructuración y Vigilancia de los Servicios Médicos se reúna cuantas veces sea conveniente a fin de que estudie y proponga las medidas tendientes a mejorar esta prestación en todos sus sentidos. Sin embargo en los momentos actuales es imposible la aprobación de un proyecto de Clínica-Hospital exclusiva para los trabajadores de la UANL.

2.- Ayuda para Alimentación Infantil:

La Universidad está de acuerdo en incrementar este concepto siempre y cuando el infante lo requiera a juicio del Pediatra responsable.

3.- Pensión de Viudez y Orfandad:

No obstante que la Ley del Servicio Civil del Estado que la Universidad aplica en estos casos, ha sido derogada, la Universidad continuará aplicando el criterio sustentado en la misma para estos casos en sus términos y con las modificaciones contractuales que se han celebrado con ese Sindicato.

4.- Guardería:

La Universidad está de acuerdo en implantar el turno vespertino en la guardería ubicada en la Ciudad Universitaria.

5.- Seguro de Vida:

La Universidad incrementará, en los términos en que se solicita la suma asegurada de los choferes a su servicio en un 100%.

ANEXO CH

ANEXO D

ANEXO E

6.- Gastos de Funeral:

La Universidad incrementará en un 30% las cantidades que se otorgan como ayuda para gastos de funeral en los casos de fallecimiento del trabajador, de su cónyuge y de sus hijos menores, tanto a los trabajadores del área metropolitana de Monterrey como para las foráneas.

c) Prestaciones Culturales, Deportivas y Recreativas:

1.- Becas:

No es posible extender más esta prestación, ni la que se refiere a los gastos de titulación, dado que éstos últimos son derechos que se pagan al Gobierno Federal y del Estado esencialmente, por lo que estos conceptos no significan ingresos directos a la Universidad en su mayor parte.

2.- Utiles Escolares, Artículos Deportivos y Juguetes:

La Universidad incrementará las cantidades que actualmente se otorgan por estos conceptos en un 50% respecto a las cantidades pactadas en el Contrato anterior.

3.- Villa Campestre:

La Universidad, durante la vigencia del presente Contrato se encargará de remozar las instalaciones de la Villa Campestre y de ampliar los baños y vestidores, como para que ésta pueda dar un servicio más edificiente a los trabajadores.

d) Incantivos y Premios:

No obstante que la Universidad no está en condiciones de incrementar los premios por puntualidad y asistencia a sus trabajadores, se pondrá en práctica el otorgamiento de reconocimientos a los trabajadores que hayan cumplido 15, 20, 25 y 30 años de servicios.

Por otra parte la Universidad está de acuerdo en que se reglamenten las descargas académicas de los trabajadores docentes con un mínimo de 25 años de servicios, a fin de que esta prestación sea uniforme.

CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO VIGENTE.

En este Apartado se mencionan cláusulas del Contrato Colectivo que según la Representación Sindical han sidoiincumplidas por parte de la Universidad. Al respecto me permito manifestarle que estamos en la mejor disposición de revisar conjuntamente los supuestos incumplimientos para actuar en consecuencia.

CLABSULAS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO-
SUJETAS A MODIFICACION DENTRO DE LA REVISION
DEL MISMO.

Las modificaciones que propone la Representación Sindical implican en su mayoría prestaciones de carácter económico, que se contienen en el Pliego de Peticiones, por lo que en la redacción definitiva éstas deberán sufrir el cambio correspondiente. Por lo que toca a aquellas modificaciones que no contemplan el contenido mencionado, sugiero que en la redacción definitiva del Contrato se resuelvan estas peticiones con arreglo a lo que establece la Ley Federal del Trabajo.

Por lo anteriormente expuesto, ante esa H. Junta respetuosamente pido:

1º Me tenga por presentado con este escrito, en mi carácter de Representante Legal de la Universidad Autónoma de Nuevo León que tengo acreditado ante esa Autoridad contestando en tiempo y forma el Pliego de Peticiones con Emplazamiento a Huelga formulado en contra de mi Representada por el Sindicato.

2º Se sirva citar, para que comparezcan las partes a las Audienciasade Conciliación que se ordenan por los artículos 456 y 457 de la Ley Federal del Trabajo.

" PROTESTO LO NECESARIO EN DERECHO "
Monterrey, Nuevo León, a 3 de Febrero de 1984.-

LIC. CESAR PANIAGUA NARVAEZ.-
Director del Departamento Jurídico y Apoderado
Jurídico General.

ANEXO CH
ANEXO D
ANEXO E