

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE SUSCRIBEN, POR UNA PARTE, EL SINDICATO DE PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NAYARIT (SPAUAN), CON REGISTRO No. 1/79 EN LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL ESTADO DE NAYARIT Y, POR LA OTRA, LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NAYARIT (UAN), INSTITUCIÓN CON PLENA CAPACIDAD JURÍDICA DE ACUERDO CON SU LEY ORGÁNICA CONTENIDA EN EL DECRETO NÚMERO 8500 PUBLICADO EL 23 DE AGOSTO DE 2003 EN EL PERIÓDICO OFICIAL DE GOBIERNO DEL ESTADO, QUE REGIRÁ A PARTIR DEL DÍA 1 DE ENERO DEL AÑO 2024 AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2025, BAJO LAS SIGUIENTES:

## CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

### CLÁUSULA 1. Materia del Contrato.

Son materia del presente Contrato Colectivo de Trabajo, todas las condiciones concernientes al interés gremial del personal académico al servicio de la Universidad Autónoma de Nayarit y gozarán como tales de todos los derechos previstos en la Ley.

En lo no contemplado en estos ordenamientos, se aplicarán las disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo.

### CLÁUSULA 2. Definiciones y denominaciones.

Para la correcta interpretación y aplicación de este Contrato se establecen las siguientes definiciones y denominaciones:

a) **Antigüedad Académica:** El tiempo efectivo, durante el cual el personal académico ha prestado sus servicios desde la fecha de su ingreso a la UAN, desempeñando actividades estrictamente académicas durante ese lapso, de acuerdo con este Contrato, no importando su calidad de definitivo o interino. La antigüedad académica, se regirá por lo que al respecto señala la Legislación Universitaria aplicable.

b) **Antigüedad laboral:** El tiempo efectivo durante el cual el personal académico ha prestado sus servicios, desde la fecha de su ingreso a la institución, independientemente del tipo de labores desempeñadas durante ese lapso, tenga calidad de definitivo o interino.

c) **Asesores:** Las personas que, con voz, pero sin voto, ilustran a las partes para la interpretación y aplicación del presente Contrato y los reglamentos de trabajo, quienes serán nombrados libremente por cada uno de ellos, y su participación será considerada como tiempo efectivo de trabajo tratándose de personal académico.

d) **Autoridad Laboral:** Autoridad Laboral Competente.

e) **Auxiliar de Investigador:** son aquellos que auxilian a los profesores o investigadores en sus labores, con la finalidad de capacitarse para el desempeño de funciones de docente y/o de investigación, de conformidad con los programas de formación de personal académico.

f) **Carga horaria:** Es el número de horas asignadas al personal académico dedicadas a la docencia, la investigación, a la extensión de la cultura, asesorías, tutorías, exámenes y otras actividades complementarias, de acuerdo con los programas institucionales, dependiendo de la categoría y nivel establecidos en su nombramiento o a la naturaleza de su contratación.

g) **Categorías Académicas por puesto:**

1. Técnico Académico.
2. Profesor de asignatura de Enseñanza Media Superior.
3. Profesor de Enseñanza Media Superior.
4. Profesor de Asignatura en Enseñanza Superior.
5. Profesor e Investigador de Carrera Asociado y Titular.
6. Auxiliar de Profesor e Investigador.
7. Ayudante de profesor e investigador.
8. Profesores e investigadores visitantes.
9. Profesores e investigadores eméritos.

h) **Categorías de Personal Académico por Grado de Estudios:**

1. Licenciatura
2. Posgrado.

i) **Comisiones mixtas:** Órganos colegiados temporales o permanentes integrados paritariamente entre la Universidad y el Sindicato, para planear, analizar, discutir y

resolver los asuntos que correspondan a la interpretación, aplicación y vigilancia del presente Contrato, de los reglamentos y convenios que acuerden las partes, de la Ley, teniendo las facultades que se establecen en el presente Contrato y en las leyes internas.

j) **Constitución:** Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

k) **Contrato:** Contrato Colectivo de Trabajo que celebran la Universidad y el SPAUAN, con objeto de establecer las condiciones que regulan las relaciones laborales entre la UAN y su personal académico.

l) **Cuota por Apoyo Solidario.** Aportación económica de los miembros del personal académico agremiados al Sindicato y del personal jubilado, en el caso de fallecimiento de uno de ellos, de su cónyuge, concubina, concubinario, hijos y padres.

m) **Cuota Sindical:** La aportación económica que realizan los miembros del personal académico agremiados al Sindicato.

n) **Definitividad:** Aquella que se obtiene después de tres años computables de laborar por contrato en algunas de las clasificaciones, categoría y nivel de los establecidos en el Reglamento del Personal Académico de la Universidad y la obtengan por concurso

o) **Centro de trabajo:** Todo espacio de trabajo o de adscripción de la Universidad en donde el personal académico preste sus servicios.

p) **Evaluación Académica:** Es el análisis de los logros obtenidos a partir del cual se crea la posibilidad de rectificar las acciones, reorientándolas al fin deseado.

q) **Fondo:** El Fondo de Pensiones de los Trabajadores al Servicio de la Universidad Autónoma de Nayarit.

r) **Grado de Estudio:** Es la escolaridad obtenida por un miembro del personal académico.

s) **Gravamen:** impuesto o carga que se aplica a un bien, a un inmueble, a un caudal y al uso que se hace de estos.

t) **La Universidad:** para denominar a la Universidad Autónoma de Nayarit.

u) **Las partes:** La Universidad y el Sindicato.

v) **Ley:** Ley Federal del Trabajo.

w) **Leyes Internas:** Ley Orgánica y Estatuto de Gobierno, Reglamento del Personal Académico y demás disposiciones legales universitarias.

x) **Nombramiento:** Es el documento emitido por el representante legal de la UAN, que bajo cualquier forma o denominación formaliza y ampara la relación laboral del personal académico.

y) **Pensión por jubilación dinámica:** Cantidad que de manera regular y vitalicia otorga la UAN a través del Fondo de Pensiones de los Trabajadores al Servicio de la Universidad Autónoma de Nayarit, al personal académico jubilado o pensionado que sea acreedor a este beneficio con los alcances del presente Contrato y del artículo 29 y demás aplicables del Reglamento de Operación del Régimen de Pensiones de los Trabajadores al Servicio de la Universidad Autónoma de Nayarit, celebrado por las partes, el dieciocho de febrero de dos mil tres.

z) **Personal Académico por tiempo determinado** El que en forma provisional supe las plazas vacantes por permisos, licencias, realización de estudios, incapacidades médicas permanente y temporales, renuncia, rescisión, jubilación, pensión o defunción de alguno de los miembros del personal académico o en plazas de nueva creación, en tanto se realiza el concurso por oposición o si éste se declara desierto, que para efectos del presente contrato se denominará como suplencias.

aa) **Plaza Vacante:** Es aquella resultante de la separación temporal o definitiva por permiso o licencia, renuncia, rescisión, incapacidad médica, pensión, jubilación o defunción, que será cubierta provisionalmente por personal propuesto por el Sindicato.

bb) **Plaza:** Toda adscripción del personal académico a su centro de trabajo.

cc) **Reglamento de Operación de Régimen de Pensiones de los Trabajadores al Servicio de la Universidad Autónoma de Nayarit:** Documento que regula la operación del régimen de pensiones de los trabajadores al servicio de la Universidad Autónoma de Nayarit y sus jubilados y pensionados.

dd) **Rendimiento:** Rentabilidad obtenida en una inversión, normalmente medida en porcentaje sobre el capital invertido.

ee) **Representantes de la Universidad:** las Autoridades y funcionarios a quienes confiere tal carácter la Ley Orgánica y el Estatuto de Gobierno de la UAN, así como las personas designadas por la persona titular de la Rectoría para resolver los conflictos laborales que se presenten con motivo de la interpretación y aplicación de este Contrato.

ff) **Representantes del Personal Académico:** Los miembros del Comité Central Ejecutivo que de acuerdo con los estatutos del Sindicato, tengan facultades de representación, así como las personas que designe el Secretario General del Sindicato y se les comisione especialmente para la atención de los conflictos que surjan con motivo de la interpretación y aplicación de este Contrato.

gg) **Salario Integrado:** Es la retribución que debe pagar la Institución al personal académico por sus servicios y que de acuerdo con el Artículo 84 de la Ley se integra por el pago en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, primas, aguinaldo, quinquenios, sobresueldos, estímulos, habitación y cualquier otra cantidad o prestación a que tenga derecho el personal académico.

hh) **Salario Íntegro:** Es el salario mensual que se paga regularmente al personal académico y que no comprende ninguna prestación.

ii) **Salario Tabulado:** Es la cantidad fijada para cada una de las distintas categorías y niveles.

jj) **Salario:** Es la retribución que debe pagar el patrón al personal académico por su trabajo.

kk) **Sindicato o SPAUAN:** para denominar al Sindicato de Personal Académico de la Universidad Autónoma de Nayarit, cuya representación recae en su Comité Central Ejecutivo.

ll) **Suspensión:** Es la interrupción temporal de la prestación de los servicios del personal académico a la Universidad.

mm) **Tabulador de Salarios:** El documento que contiene el salario mensual de cada categoría y nivel.

nn) **Terminación Definitiva de la Relación Laboral:** Es la terminación definitiva de la relación individual del personal académico con la Universidad.

oo) **Personal Académico:** Es aquel que de conformidad con su categoría realiza de manera prioritaria las funciones de docencia, investigación y extensión, incluyendo en esta última las actividades relativas a la difusión del arte, la ciencia y la cultura, así como de la vinculación que la Universidad establece con su entorno, de conformidad con lo dispuesto por el Reglamento de Personal Académico y la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Nayarit.

pp) **Usos y Costumbres:** Repetición continua de una conducta lícita laboral y que se considera aceptable. Sólo se aplicará en cuanto favorezca al personal académico.

### CLÁUSULA 3. Personal Académico en funciones de dirección y administración

Cuando un personal académico desempeñe simultáneamente alguna función de carácter directivo o de administración, ese aspecto de su relación laboral se regulará por las normas aplicables correspondientes y en su caso, las prestaciones y los derechos laborales del personal académico situado en este supuesto no serán inferiores a los establecidos en este Contrato y en la legislación laboral.

En el caso del párrafo anterior, la antigüedad laboral se sujetará a las normas aplicables correspondientes, sin que se suspenda el pago de la prima por antigüedad académica por el desempeño del puesto administrativo.

El personal administrativo que ocupe una plaza de naturaleza académica, dejando de ocupar una plaza de distinta naturaleza y no hagan uso del derecho a la gratificación por renuncia, pensión o jubilación, mantendrán su antigüedad laboral en la UAN, únicamente para efectos del pago de la prima de antigüedad y el cálculo de prestaciones por jubilación, terminación de la relación laboral definitiva por mutuo consentimiento de las partes, renuncia voluntaria o vencimiento de la obra objeto de la contratación.

Si se suspende la actividad académica con motivo del desempeño de una función administrativa, al término de ésta, el personal académico se reintegrará a su

dependencia, en su misma categoría y nivel y demás condiciones originales de trabajo, sin perjuicio de las que hayan sido mejoradas, en la categoría y nivel que le corresponde.

#### **CLÁUSULA 4. Relación Laboral Académica.**

La relación laboral académica no se desvirtúa ni se verá afectada, en ningún caso, por cualquiera que sea denominación o vía de pago que adopte la Universidad para retribuir los servicios de carácter laboral prestados por el personal académico.

Cuando una persona haya ingresado como personal académico mediante los procedimientos establecidos por la Universidad y preste sus servicios en forma subordinada, la Universidad le otorgará los beneficios del presente Contrato.

#### **CLÁUSULA 5. Desempeño de funciones de acuerdo con el nombramiento.**

El personal académico desempeñará exclusivamente las funciones de docencia, investigación extensión de la cultura, asesorías, tutorías, exámenes y otras actividades complementarias que correspondan a su nombramiento, categoría y nivel. Si el personal académico realiza funciones distintas a las que tiene contratadas por instrucción de la UAN previo dictamen de la Comisión Mixta de Regularización, Reclasificación y Retabulación del Personal Académico, le cubrirá la diferencia salarial y prestaciones de acuerdo con la tabulación respectiva por las labores que realiza. El pago será retroactivo a la fecha en que acredite que empezó a desempeñar las labores de qué se trata.

El dictamen de la Comisión se dará a solicitud del interesado o del Sindicato, lo anterior sin perjuicio del derecho del personal académico de reclamar el pago ante la autoridad laboral.

#### **CLÁUSULA 6. Personal académico de confianza.**

Serán considerados como personal de confianza aquellos con funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y los que realicen actividades relacionadas con trabajos de apoyo a las autoridades de la Universidad que perciban compensación por las mismas.

El personal académico de confianza, no podrá inmiscuirse en los asuntos del Sindicato, por lo que las autoridades de la Universidad se abstendrán de intervenir en toda cuestión interna del mismo y respetará en todo momento la autonomía sindical.

#### **CLÁUSULA 7. Personal académico de base o definitivo.**

Serán considerados personal académico de base, todos aquellos que sus funciones estén en los términos de la cláusula 2 inciso oo) y n) de este Contrato y de lo establecido en el Reglamento del Personal Académico vigente.

El Sindicato por vía de sus representantes solicitará a la Universidad los procesos necesarios para formalizar la definitividad del personal académico, los cuales se llevarán a cabo en términos del Reglamento del Personal Académico vigente.

#### **CLÁUSULA 8. Condiciones específicas de trabajo.**

Las fijadas en el Reglamento de Personal Académico vigente

#### **CLÁUSULA 9. Condiciones del Reglamento de personal académico de la Universidad Autónoma de Nayarit.**

El Reglamento de Personal Académico vigente no podrá contener normas contrarias a las Leyes del Orden Público, ni al presente Contrato.

### **CAPÍTULO II TITULARIDAD DEL CONTRATO Y LEGISLACIÓN APLICABLE**

#### **CLÁUSULA 10. Titularidad y Administración del Contrato Colectivo.**

La Universidad reconoce que el SPAUAN, representa el genuino interés mayoritario del personal académico a su servicio y que, por lo tanto, tiene la titularidad y la administración exclusiva del presente Contrato Colectivo de Trabajo. La Universidad, solamente negociará los beneficios y condiciones del Contrato Colectivo de Trabajo con el Comité Central Ejecutivo del SPAUAN o con los representantes especiales que éste designe, en consecuencia, los acuerdos celebrados sin la intervención del SPAUAN y que contravengan las disposiciones de la Ley o de este Contrato serán nulos.

**CLÁUSULA 11. Legislación aplicable.**

Las relaciones laborales entre la Universidad y su personal académico se regirán por orden jerárquico por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por la Ley Federal del Trabajo, el presente Contrato Colectivo de Trabajo y las demás disposiciones que acuerden la Universidad y el SPAUAN, sin que estos acuerdos contravengan a la primera en mención y así sucesivamente.

**CLÁUSULA 12. Irrenunciabilidad a los derechos del personal académico.**

En ningún caso, los derechos que a favor del personal académico se pacten en este Contrato, serán inferiores a los que consagra la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Constitución Política del Estado de Nayarit, la Ley Federal del Trabajo, la Legislación Universitaria y las demás disposiciones aplicables. Los derechos de naturaleza gremial del personal académico, que se establecen en los ordenamientos citados son irrenunciables y no podrán ser menos favorables que los contenidos en las normas contractuales estipuladas con anterioridad.

**CLÁUSULA 13. Obligatoriedad de lo pactado.**

La Universidad se obliga a respetar en su totalidad el presente Contrato.

Los Reglamentos, convenios o acuerdos que celebren las partes, serán obligatorios siempre y cuando consten por escrito, estén firmados por sus legítimos representantes y no contravengan este Contrato ni las disposiciones legales aplicables.

En todo caso se observarán los ordenamientos, usos y costumbres fundamentados en principios éticos o cualquier otra fuente de derecho laboral que sea más favorable al personal académico, y se aplicará la interpretación a la Ley o al Contrato más favorable al personal académico.

Los acuerdos y convenios serán invariablemente ejecutados en sus términos por los funcionarios facultados para ello. Las autoridades de la Universidad deberán comunicar a sus funcionarios el contenido de dichos acuerdos, en un plazo máximo de 72 (setenta y dos) horas. Asimismo, la Universidad dará a los mencionados acuerdos y convenios la difusión más amplia y oportuna en todas las dependencias en donde labore personal académico. Igualmente, la Universidad hará del conocimiento al Sindicato, el nombramiento de los nuevos funcionarios con facultades para conocer, resolver y

ejecutar los asuntos laborales que surjan en la esfera de su competencia con motivo de la aplicación de este Contrato y de la Ley Federal del Trabajo.

**CLÁUSULA 14. Cumplimiento y Revisión del Contrato y el Tabulador.**

El Comité Central Ejecutivo del Sindicato de Personal Académico, podrá exigir en cualquier tiempo, el cumplimiento de las disposiciones contenidas en este Contrato, así como su revisión y la de su Tabulador en los términos previstos en la Ley.

**CAPÍTULO III  
INGRESO, PROMOCIÓN, ESTABILIDAD Y DURACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO**

**CLÁUSULA 15. Del ingreso y su reglamentación.**

Para ingresar a la Universidad como miembro del personal académico, se deberá presentar un concurso por oposición en los términos del Reglamento del Personal Académico y se tendrá derecho a conocer los resultados de este.

En el caso de que se presentarán vacantes por licencia, permiso, renuncia, rescisión, incapacidad médica, jubilación o defunción del personal académico, se procederá de acuerdo con las siguientes reglas:

- I. La Universidad reconoce el derecho que tiene el Sindicato a proponer la contratación de personal académico por tiempo determinado para ocupar las plazas que queden vacantes y también tratándose de las plazas de nueva creación, en tanto se celebra el concurso de oposición o si éste fuera declarado desierto. A este personal académico propuesto por el Sindicato, la Universidad se compromete a contratarlo en los términos de la Ley Federal del Trabajo y del Reglamento del Personal Académico y tendrán derecho preferente para participar en el concurso por oposición cuando así deba procederse.
- II. El personal académico contratado en términos de la fracción anterior gozará de las prestaciones que el presente Contrato otorga y las que de manera especial establezca el contrato específico.
- III. Si dicho personal académico permanece realizando actividades académicas, tendrá derecho a que se establezca un concurso de oposición abierto para obtener

su definitividad. Al personal académico situado en este caso, no podrá afectarse en su situación académica ni en sus condiciones laborales, en tanto no se conozca el resultado final del concurso.

- IV. El tiempo por el que dicho personal académico prestará sus servicios a la UAN, no excederá de un semestre o su equivalente, al término del cual se abrirá el concurso de oposición correspondiente.
- V. En todo caso, el dicho personal será considerado como personal académico por tiempo determinado, sin perjuicio de su derecho a participar en los concursos de oposición previstos en el Reglamento de Personal Académico y en los términos de este Contrato en lo que a cuestiones laborales se refiere.

#### **CLÁUSULA 16. De la promoción por concursos de oposición.**

Todo personal académico tiene derecho al concurso de oposición para promoción en los términos del Reglamento del Personal Académico, y la Universidad tiene la obligación de convocar al mencionado concurso, en los términos del Reglamento señalado anteriormente.

Todo miembro del personal académico que tenga derecho a la definitividad por virtud del cumplimiento del Reglamento antes citado, podrá solicitar el concurso correspondiente por conducto del Sindicato y no podrá ser afectado en su situación académica ni en sus condiciones de trabajo, en tanto no se conozca el resultado final del concurso.

Para proceder en lo que a promociones se trate, en el ámbito estrictamente laboral, se establecen las siguientes reglas:

- I. El personal académico definitivo tendrá, a propuesta del Sindicato, prioridad para ocupar las suplencias por tiempo determinado de categorías y niveles distintos.
- II. La Universidad se obliga a promover como Profesores o Investigadores de Carrera, al personal académico que le proponga el Sindicato y que por su actividad docente o de investigación se haya destacado en los distintos centros de trabajo.
- III. El personal académico del nivel medio superior que acrediten contar con licenciatura, especialidad o grado universitario, podrán concursar por la categoría

y nivel que les corresponda en los términos del Reglamento del Personal Académico vigente y el Manual de Equivalencias.

- IV. El personal académico en condición de suplente, para adquirir su definitividad deberá cumplir con los términos de la cláusula 2 inciso n) de este Contrato y con lo establecido en el Reglamento del Personal Académico de la Universidad.

En el supuesto anterior el personal académico quedará basificado de manera permanente y gozará de todas las prestaciones establecidas en el presente Contrato.

- V. Para el caso de los auxiliares de investigador que a la fecha han cumplido ya 3 (tres) años de labores, la Universidad se compromete a abrir de inmediato un concurso por oposición cerrado con la finalidad de analizar si procede o no su definitividad como personal académico de carrera en la categoría y nivel que les corresponda.

En todo caso, lo anterior procede sin perjuicio de los derechos que por los usos y costumbres actualmente detentan y en tanto no se defina el programa de formación de personal académico en sus respectivos centros de adscripción. Consecuentemente, no podrán ser afectados en su situación académica ni en sus condiciones laborales.

A los auxiliares de investigación que en aras de su superación académica han realizado estudios de posgrado, podrán concursar en la categoría que por sus merecimientos les corresponda.

- VI. Los auxiliares de investigador que tengan por lo menos un año realizando labores académicas diferentes a las que corresponden a su categoría contractual y siempre que cumplan con los requisitos académicos, tendrán derecho a que se abra un concurso de oposición para que, en su caso, ocupen la plaza que corresponda a la categoría y nivel cuyas labores han venido desempeñando.

#### **CLÁUSULA 17. Comisión Mixta SPAUAN-Rectoría para la elaboración del Manual de Equivalencias.**

La Universidad y el Sindicato convienen en la integración inmediata de una comisión mixta para elaborar el Proyecto de Manual de Equivalencias en un plazo máximo de 90

(noventa) días después de la firma del presente Contrato, en cuyo contenido deberán establecerse detalladamente los requisitos y condiciones que deberá llenar el personal académico que carece de licenciatura o posgrado universitario, y todo aquel que amerite promoción o recategorización, tomándose en consideración la capacidad académica, reconocimientos recibidos, cargos administrativos, cargos sindicales, antigüedad, aplicación a la docencia e investigación y extensión, escolaridad, cursos realizados, trabajos elaborados, conferencias dictadas y en general, toda experiencia en el área de docencia, investigación y extensión.

#### **CLÁUSULA 18. Comisión Dictaminadora para Promociones.**

La Comisión dictaminadora, solamente se integrará en los términos del Reglamento del Personal Académico y cuando se refiera al caso de promociones para la aplicación del Manual de Equivalencias a que alude el propio reglamento.

La Comisión se reunirá en los meses de mayo y octubre de cada año, debiendo obtener respuesta de la Universidad a más tardar en los meses de julio y diciembre. Dicho proceso, sus resultados y la información relativa a los aspirantes será de carácter público y transparente.

#### **CLÁUSULA 19. Comisión Mixta Dictaminadora.**

En tanto no se forman las comisiones dictaminadoras, la Universidad y el Sindicato harán lo procedente a partir de la integración de una comisión mixta para tal efecto. Dicho proceso, sus resultados y la información relativa a los aspirantes será de carácter público y transparente.

#### **CLÁUSULA 20. Ingreso mediante procedimiento distinto al ordinario**

El personal académico que hubiera ingresado, o ingrese, mediante procedimiento distinto al ordinario, deberán sujetarse para obtener su definitividad, a los procedimientos establecidos en la cláusula 2 inciso n) de este Contrato y en el Reglamento del Personal Académico vigente.

**CLÁUSULA 21. Bolsa de Trabajo.**

Cuando la Universidad requiera de la prestación de servicios profesionales o por honorarios, tomará en cuenta la bolsa de trabajo que el Sindicato haga de su conocimiento. Considerando primeramente lo establecido en la cláusula 15.

Se realizará una bolsa de trabajo semestralmente en coordinación del Sindicato con la administración, a través de una comisión mixta, con la finalidad de complementar y actualizar la bolsa de trabajo existente, preferentemente para propiciar la movilidad docente.

**CLÁUSULA 22. Preferencia en la contratación.**

En la contratación de personal académico, la UAN, en igualdad de merecimientos académicos, dará preferencia a ciudadanos mexicanos con respecto a extranjeros, así como a los agremiados al SPAUAN y a sus hijos con respecto a otros.

**CLÁUSULA 23. Nombramientos.**

La Universidad reconoce el derecho del personal académico que obtenga la definitividad, a recibir el nombramiento que establezca la categoría, nivel y centro de adscripción, para ello se obliga a expedir el nombramiento correspondiente, en un plazo que nunca será superior a 60 (sesenta) días contados a partir de la fecha de que adquiera su definitividad en la prestación de sus servicios académicos a la UAN, o de la modificación de su relación laboral al ser promovido a una nueva categoría o nivel salarial.

El documento deberá contener los siguientes elementos: nombre del personal académico, fecha de inicio de la relación laboral académica, carácter de la contratación, categoría, nivel, funciones a realizar, jornada de trabajo, adscripción y en su caso, área de conocimiento y el salario que devenga el personal académico.

En el caso del personal administrativo que pase a ocupar una plaza de naturaleza académica, dejando de ocupar una plaza de distinta naturaleza que no hayan hecho uso del derecho a la gratificación por renuncia, su nombramiento se establecerá a partir de la fecha de inicio de la relación laboral académica, sin afectar los derechos que por antigüedad laboral le correspondan, tal como lo dispone la cláusula 2 inciso b) de este Contrato Colectivo de Trabajo.

En todo caso, el personal académico contratado por tiempo determinado, deberá satisfacer los requisitos de la legislación Universitaria y del presente Contrato para aspirar a un nombramiento.

#### **CLÁUSULA 24. Procedimiento para la evaluación académica**

Todo miembro del personal académico deberá ser evaluado académicamente solo por las instancias académicas con apego estricto a los requisitos y procedimientos establecidos por la Legislación Universitaria.

Toda evaluación académica realizada en contravención con lo dispuesto en el párrafo anterior será nula.

La Universidad vigilará, presentado el caso, que el profesor o investigador no resulte afectado en la percepción de las prestaciones a que se refiere el presente Contrato, porque ello determina la estabilidad del docente.

La evaluación académica tiene como propósito lo siguiente:

- I. Medir el alcance de los objetivos y metas propuestos en el proyecto detallado de las actividades que se presentan a la personal titular de la Dirección de la Unidad Académica de su adscripción; dicho proyecto deberá presentarse 2 (dos) meses antes del inicio de un nuevo periodo escolar.
- II. Determinar la calidad del desempeño del personal académico en virtud de su participación en el desarrollo de actividades de docencia, investigación y extensión de la cultura y los servicios.
- III. Supervisar el ejercicio equilibrado de las actividades de docencia, generación, aplicación del conocimiento, gestión, tutoría, extensión y vinculación.
- IV. Promover de categoría o nivel al personal, de conformidad con lo previsto por la Comisión Mixta correspondiente.
- V. Estimular económicamente la superación y participación del personal académico en las actividades prioritarias de la UAN, en función de la disponibilidad de

recursos y los programas similares existentes, de conformidad por la Comisión Mixta correspondiente.

#### CAPÍTULO IV DE LA SUPERACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO

##### **CLÁUSULA 25. Formulación de planes y programas para la superación del personal académico.**

La formación del personal académico constituye una prioridad para el desarrollo de la Universidad por lo que, Universidad y Sindicato convienen que es una obligación para ambos promover y estimular la superación académica así como profesional del personal académico de nivel medio superior y superior. Para ello, establecerán y darán seguimiento a planes y programas de superación con el objetivo de elevar el nivel académico mediante el desarrollo y mejoramiento de los conocimientos y habilidades del personal.

Para lo anterior se promoverán de manera continua y abierta cursos y programas de superación académica y profesional, de formación de profesores y de actualización en todas las áreas, de acuerdo a las necesidades académicas propias de las Unidades Académicas y dependencias, por lo que, Sindicato y Universidad convienen en realizar acciones conjuntas concretadas en planes y programas que incorporen al mayor número posible de personal académico al beneficio de la superación y profesionalización.

La Universidad celebrará convenios con instituciones de educación superior nacionales o extranjeras, dependencias federales, estatales o municipales para apoyar y fomentar permanentemente los programas de superación. Adicionalmente, se obliga en los términos de los convenios que suscriba a apoyar esas acciones financieramente así como con los reconocimientos académicos aplicables tales como diplomas, constancias, certificados o créditos para expedir el grado correspondiente.

El personal académico de nuevo ingreso y con menos de 5 (cinco) años de antigüedad tendrá la obligación de capacitarse en los cursos y programas, así como diplomados de formación docente ofrecidos por la Universidad u otras instituciones.

El personal académico con más de 5 (cinco) años de antigüedad tendrá la obligación de capacitarse mediante cursos de posgrado y especialidad en programas de calidad.

**CLÁUSULA 26. De los programas de superación académica.**

La Universidad y el Sindicato definirán conjuntamente y convendrán los aspectos de los programas de superación del personal académico del nivel medio superior y superior que incidan en la relación laboral de éstos con la Institución.

**CLÁUSULA 27. Acciones de superación académica.**

Para el efecto de lo anterior, se entienden como acciones de superación académica las siguientes:

- I. De formación y profesionalizante para apoyar el desarrollo del nivel y grado académico:
  - a) Cursos de actualización disciplinaria y pedagógica.
  - b) Apoyos para la titulación.
  - c) Estudios de especialidad, maestría y doctorado.
- II. De calidad, para mejorar el desempeño de las tareas académicas:
  - a) Cursos, diplomados y talleres de capacitación y adiestramiento.
  - b) Cursos y seminarios de investigación.
- III. De excelencia, para fomentar la dedicación integral a las actividades académicas y desempeño de las tareas académicas del personal de alto nivel.
  - a) Participación en eventos académicos.
  - b) Publicación de la producción académica.
  - c) Desarrollo de proyectos de investigación.
  - d) Mejoramiento de las condiciones de trabajo.

**CLÁUSULA 28. Programa Institucional de Superación Académica.**

La Universidad y el Sindicato, acorde con la necesidad de modernización de la Educación Media Superior y Superior de nuestro país, propondrán a la comunidad académica de la UAN, la implementación y ejecución de un programa institucional de superación académica para la educación media superior y superior. El cual será permanente, se evaluará y actualizará anualmente.

Para los efectos a que se refiere la presente cláusula deberá integrarse una comisión mixta formada por 3 (tres) representantes de la Universidad y 3 (tres) del Sindicato, de los cuales uno será del Comité Central Ejecutivo, uno del nivel medio superior y otro de nivel superior, la cual designará las sedes del programa de superación.

**CLÁUSULA 29. Validez curricular y escalafonaria de los cursos y estudios de superación académica.**

La Universidad se compromete a reconocer y revalidar, los cursos y estudios tendientes a la formación y mejoramiento de la calidad en el desempeño de las funciones sustantivas, realizadas por el personal académico en el marco del programa de superación del personal académico de nivel medio superior y superior, de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento del Personal Académico vigente. El proceso de validación de la constancia formal expedida por la Unidad Académica o Institución, será a través de las Secretarías de Educación Media Superior y Académica de la Universidad, para efectos de validez curricular y escalafonaria.

**CLÁUSULA 30. Distribución por Unidades académicas y zonas geográficas de los cursos.**

Para garantizar el acceso del mayor número posible de personal académico de nivel medio superior y superior a los beneficios del Programa Institucional de Superación Académica, la Universidad implementará acciones de superación en los diferentes centros de trabajo académico y de las zonas geográficas en las que está constituida.

**CLÁUSULA 31. Pago de los gastos que originen las acciones de superación académica.**

La Universidad apoyará al personal académico de nivel medio superior y superior que participe en los diferentes eventos académicos que se realicen dentro o fuera de la

Universidad, y que correspondan a las acciones en el marco del Programa Institucional de Superación Académica, previamente elaborado y publicado en forma conjunta con las unidades académicas de la Universidad y sancionado por el SPAUAN, cubriendo los gastos que origine su participación, los que en ningún caso serán considerados para efectos fiscales como percepción del personal académicos

Para los eventos que se realicen fuera de la localidad de adscripción del personal académico, y que estén dentro del marco del Programa Institucional de Superación Académica, la Universidad se obliga a proporcionar los apoyos económicos necesarios, con la anticipación que requiera la fecha y naturaleza del evento, siendo este el monto necesario para satisfacer en su totalidad los gastos que se originen.

Para acceder a este beneficio, el personal académico está comprometido a formular una solicitud a través del Sindicato, la cual deberá realizarse por lo menos con 15 (quince) días de anticipación al evento y deberá ser aprobada por las autoridades administrativas de su Unidad Académica de adscripción, si se considera que atiende a las necesidades de desarrollo académico de la misma y a los objetivos del programa Institucional de Superación Académica; a entregar un reporte detallado de su participación y asistencia, adjuntando la documentación comprobatoria, tanto del evento como de los recursos ejercidos, en un plazo máximo de 7 (siete) días hábiles posteriores la fecha de terminación del evento.

**CLÁUSULA 32. Pago de los gastos por acciones de mejoramiento académico efectuados en localidad diferente a la de adscripción del personal académico.**

En el caso de los cursos, talleres, congresos, ciclos de conferencias, y cualquier evento de esta naturaleza, que se realicen en localidades diferentes a la de adscripción del personal académico de nivel medio superior y superior, la Universidad cubrirá los gastos de traslado, hospedaje, alimentación y similares. A tal efecto, el académico está comprometido a formular una solicitud a través del Sindicato la cual deberá realizarse al menos con 15 (quince) días de anticipación al evento, que deberá ser aprobada por las autoridades administrativas y académicas de su área de adscripción, si se considera que atiende las necesidades de desarrollo académico de la misma y los objetivos del Programa Institucional de Superación Académica. El personal deberá entregar un reporte detallado de su participación y asistencia a la unidad o área académica respectiva, adjuntando la documentación comprobatoria, tanto del evento como de los recursos ejercidos, en un plazo máximo de 7 (siete) días hábiles posteriores a la fecha de terminación del evento.

**CLÁUSULA 33. De las acciones de regularización del nivel o grado académico.**

La Universidad concederá permiso con goce de sueldo al personal académico de nivel medio superior y superior, para concurrir a cursos o seminarios de titulación, por el tiempo previamente establecido y convenido entre las partes, con el fin obtener el grado en la licenciatura o posgrado de la institución educativa correspondiente.

Para acceder a este beneficio, el personal académico deberá tener actividad académica mínima de 2 (dos) años y no haber solicitado licencia o permiso mayor o igual a 6 (seis) meses en el semestre inmediato anterior; solicitar vía del sindicato dicha autorización al titular de su área de adscripción, dentro de los 2 (dos) últimos meses del semestre inmediato anterior a la realización de estos eventos, a efecto de programar con oportunidad su descarga horaria; informar al sindicato y autoridades administrativas universitarias facultadas, la reincorporación de labores académicas con al menos un mes de anticipación del término del permiso y entregar a la Universidad las evidencias de las acciones efectuadas durante el curso o seminario al término del mismo.

El personal académico, por vía del Sindicato, deberá solicitar dicha autorización al titular de su área de adscripción, dentro de los 2 (dos) últimos meses del semestre inmediato anterior a la realización de estos eventos, a efecto de programar con oportunidad su descarga horaria.

El personal académico se compromete a entregar a la Universidad las evidencias de las acciones efectuadas durante el curso al término de este.

La Universidad y el SPAUAN establecerán mediante acuerdo, los periodos en que el personal académico podrán obtener permisos a que se refiere esta cláusula.

**CLÁUSULA 34. Condonación del pago de las cuotas de inscripción a programas de licenciatura o posgrado ofrecidas por la Universidad.**

La Universidad se obliga a condonar el 100% (cien por ciento) de la inscripción, al personal académico que deseen cursar algún programa académico de licenciatura o de posgrado que ofrezca, una vez cubiertos los requisitos establecidos por la Unidad Académica y áreas Académicas correspondientes y cuando esas acciones estén inscritas en el marco del programa de Superación Académica.

La Universidad se compromete, a implementar las medidas pertinentes a su alcance para que el académico aspirante, cuente con los elementos necesarios para cumplir con todos los requisitos de inscripción.

**CLÁUSULA 35. Compatibilidad y ajuste de la carga horaria por realización de estudios.**

La jornada de trabajo para los académicos que se encuentren realizando acciones de superación académica, será ajustada de tal manera que le permita al académico cumplir con los compromisos en la licenciatura o posgrado a cursar.

Para acceder a este beneficio, el personal académico deberá haber tenido carga horaria en los 2 (dos) años inmediatos anteriores y no haber solicitado licencia o permiso mayor o igual a (seis) meses en el semestre inmediato anterior.

La compactación y ajuste a que se refiere el párrafo anterior consistirá en compactar la carga horaria en el turno y horario que mejor le permita realizar sus estudios, para cursar programas escolarizados, semiescolarizados o abiertos.

A los participantes en programas de licenciatura o posgrado, de tipo escolarizados, semiescolarizados o abierto y con una categoría de tiempo completo y medio tiempo, se reducirá su carga horaria de acuerdo con las necesidades reales del aspirante y de la unidad o área académica respectiva, con un máximo de 6 (seis) horas para los primeros y de 3 (tres) horas para los segundos.

A los profesores de asignatura se les reducirá su carga horaria mediante arreglos específicos, a fin de resolver cada caso concreto.

Para el caso de los profesores con intención de realizar un posgrado, el académico deberá solicitar, a través del Sindicato, autorización a las autoridades administrativas de su Unidad o Área Académica de adscripción, dentro del período escolar que preceda a la realización de estos eventos, a efecto de programar con oportunidad su descarga horaria.

Toda solicitud deberá sujetarse a los lineamientos establecidos en el Programa Institucional Superación Académica.

En ninguno de estos casos se afectarán salarios, prestaciones, ni derechos laborales.

La Universidad y el SPAUAN establecerán mediante acuerdo, los periodos en que el personal académico podrán solicitar el ajuste y la compactación a que se refiere esta cláusula.

**CLÁUSULA 36. Ajuste al salario por cursos realizados.**

Al término de cada una de las acciones de superación académica, el personal académico tendrá derecho a un ajuste de su salario, consistente en 0.1 % (cero punto uno por ciento) de su salario integrado mensual por cada 100 (cien) horas-crédito, definidas en el manual de equivalencias, sin perjuicio de su derecho de reclasificación en los términos del reglamento del personal académico y el presente Contrato.

Para estos efectos, la Universidad expedirá la acreditación respectiva al acumular cada 100 (cien) horas crédito y tendrá vigencia en los cursos tomados durante los cinco años anteriores a la firma del presente Contrato, en cuanto al cómputo de los créditos, incrementándose el ingreso de acuerdo con el tabulador vigente al momento de hacer el ajuste.

Se establecerán dos periodos por año para que la Comisión Mixta correspondiente reciba las constancias de los cursos con valor curricular, siendo el primero del 15 de enero al 15 de marzo y el segundo del 1 de septiembre al 31 de octubre. El dictamen y el ajuste correspondiente al salario, se harán en un máximo de 30 (treinta) días.

Dicha Comisión Mixta determinará los criterios, fecha y formas de evaluación que permitan la aplicación de este estímulo al personal académico.

**CLÁUSULA 37. Homologación del salario para los académicos que se encuentren realizando estudios de posgrado.**

El personal académico de medio tiempo de nivel medio superior y superior con carácter de definitivo, que se encuentre realizando estudios de posgrado de calidad reconocida por la SEP, una vez obtenido el grado correspondiente tendrá derecho a la homologación de su salario al de tiempo completo en la categoría y nivel que corresponda, conforme a lo dispuesto en el Reglamento de Personal Académico.

El personal académico de tiempo completo de nivel medio superior y superior percibirá el salario de la categoría y nivel correspondiente, una vez obtenido el grado.

La homologación se llevará a cabo por solicitud del docente a través del Sindicato, buscando el mayor beneficio para el personal académico.

**CLÁUSULA 38. Becas al personal académico para la realización de estudios de posgrado en instituciones nacionales e Internacionales.**

La Universidad se compromete a informar al Sindicato oficialmente y en forma oportuna, los diferentes programas que contengan posibilidades de otorgamiento de becas al personal académico de nivel medio superior y superior; así como su calendarización y requisitos necesarios sobre todo en la capacitación de idiomas extranjeros, para poder acceder a ellas.

En caso de que el personal académico de nivel medio superior y superior se encuentre realizando estudios en un posgrado de calidad reconocido por la SEP en instituciones nacionales e internacionales, la Universidad gestionará el otorgamiento de beca por parte de alguna estas instituciones, sin que esto afecte en forma alguna su percepción salarial y prestaciones.

En caso de que no se obtenga la beca la Universidad absorberá el monto de esta que en ningún caso será inferior al del tabulador que CONACYT tiene establecido para estudios similares.

En los casos en que el becario ya esté en el ejercicio de sus estudios y no haya recibido la beca autorizada, la Universidad queda obligada a aportar a manera de préstamo, el 50% (cincuenta por ciento) como mínimo de dicha beca, en forma mensual en tanto el becario no reciba el monto de esta.

**CLÁUSULA 39. Becas al personal académico para la realización de estudios de posgrado en el extranjero.**

En caso de que el personal académico de nivel medio superior y superior se encuentre realizando estudios de posgrado reglamentario con equivalencia SEP en el extranjero, la Universidad realizará los trámites necesarios así como la gestión del otorgamiento de la beca correspondiente, sin que esto afecte en forma alguna su percepción salarial y prestaciones.

En caso de que no se obtenga la beca, la Universidad absorberá el monto de esta que en ningún caso será inferior al del tabulador que el CONACYT tiene establecido para estudios similares.

**CLÁUSULA 40. Estímulos al personal académico por la realización de estudios de posgrado con sistema abierto en otras instituciones públicas.**

En caso de que el personal académico de nivel medio superior o superior se encuentre realizando estudios de posgrado de calidad reconocido por la SEP con sistema abierto en otras instituciones públicas, la Universidad se obliga a cubrir las cuotas de inscripción y el pago de los viáticos correspondientes. También se compromete a realizar los ajustes necesarios de acuerdo con la disponibilidad del personal académico que permitan el mejor desempeño de sus estudios, de acuerdo con la cláusula 35.

**CLÁUSULA 41. Obligaciones del personal académico participante en cursos de licenciatura o posgrado, que reciben apoyos institucionales.**

Todo personal académico de nivel medio superior y superior que estén cursando estudios de licenciatura o posgrado que reciben apoyo económico, en descarga o ajuste de carga horaria, tienen la obligación de presentar a la Universidad los informes académicos semestrales.

Los participantes en cursos de posgrado dentro de la UAN tendrán la obligación de dirigir seminarios, tesis y grupos de docentes para su formación profesional, en las líneas compatibles con su especialización. Así mismo la Universidad se obliga a facilitar los medios para ello.

**CLÁUSULA 42. Convenio de estudios de posgrado.**

Cuando un personal académico de nivel medio superior y superior quiera realizar estudios de posgrado, dentro y fuera de la Universidad, la UAN y el académico firmarán un convenio con la Dirección de Nómina y Recursos Humanos en el cual se garantice la inamovilidad, sin menoscabo de los derechos en términos de adscripción, establecidos en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, la reclasificación automática al nivel que le corresponda según los estudios realizados, el oportuno pago de su salario y de la beca asignada en su caso, las obligaciones que asume el académico, así como, en su caso, las sanciones a que se hace acreedor el académico que no concluya con

sus estudios de posgrado, en los términos que establezca el Reglamento del Personal Académica de la Universidad.

Para acceder a este beneficio, el personal académico deberá haber tenido carga horaria en los 2 (dos) años inmediatos anteriores y no haber solicitado licencia o permiso mayor o igual a 6 (seis) meses en el semestre inmediato anterior.

La Comisión Mixta de Becas, elaborará un Reglamento que prevea las sanciones o dispensas a que se hace acreedor el académico, que por causas justificadas o injustificadas no termine sus estudios de posgrado. Esto último, en un plazo no mayor de 6 (seis) meses a partir de la firma del presente Contrato.

#### **CLÁUSULA 43. Año sabático.**

El personal académico de nivel medio superior y superior gozará de un año natural, denominado año sabático, después de cinco años de actividades docentes o de investigación, para dedicarlos a estudios de posgrado, posdoctorado, así como para participar en actividades de intercambio académico con otra institución o para realizar investigaciones, de acuerdo a los programas institucionales universitarios, dándole seguimiento por una Comisión Mixta que avale su debido cumplimiento disfrutando de todas las prestaciones a que se refiere el presente Contrato.

Para acceder a este beneficio, el académico deberá solicitar, a través del Sindicato, a las autoridades administrativas universitarias facultadas, por lo menos con un semestre de anticipación presentando un programa de trabajo para ese periodo, y comprometiéndose a entregar un informe académico detallado y evidencias de las acciones académicas efectuadas durante el mismo.

La Universidad y el SPAUAN establecerán mediante acuerdo, los periodos en que el personal académico podrá obtener el año sabático a que se refiere esta cláusula.

Para la reincorporación, el personal académico deberá informar al menos con un mes de anticipación del término del año sabático al sindicato y a las autoridades administrativas correspondientes; además deberá de entregar un informe detallado con las evidencias de las acciones académicas efectuadas durante el mismo.

**CLÁUSULA 44. Tiempo dedicado a la superación académica.**

El tiempo dedicado a la superación académica en cualquier caso previsto por este capítulo, se considera tiempo efectivo de trabajo y en consecuencia, no interrumpe los derechos consignados en este Contrato.

**CLÁUSULA 45. Apoyos para el Centro de Formación y Capacitación Sindical.**

Con el propósito de contar con las condiciones y el ambiente propicio para la creación y funcionamiento del Centro de Formación y Capacitación Sindical del SPAUAN, la Universidad se obliga a proporcionar al Sindicato el local así como los medios materiales y humanos necesarios.

**CLÁUSULA 46. Publicación de trabajos docentes, de investigación o académicos en general.**

El personal académico de la Universidad tendrá derecho a que la UAN publique los resultados de su trabajo docente, de investigación o académico en general, al servicio de la Universidad, en las revistas y demás publicaciones periódicas de la Universidad.

El compromiso antes establecido surgirá a partir del momento en que la Comisión Mixta Editorial, dictamine sobre la importancia de la obra y la procedencia de su publicación.

Si la Universidad no imprime la obra en un plazo de 90 (noventa) días naturales a partir del dictamen de impresión, el académico quedará facultado para tramitar su edición y publicación, en otra revista, con cargo a la Universidad.

Cuando la Comisión Mixta Editorial rechace para su publicación algún material propuesto, deberá fundamentar su decisión e informarla por escrito al interesado en un plazo no mayor de 20 (veinte) días hábiles, con el propósito de que el académico pueda hacer uso del recurso de apelación.

Asimismo, la Universidad se compromete a cubrir los gastos por publicación de artículos científicos, en revistas nacionales o internacionales, producto del trabajo de investigación.

**CLÁUSULA 47. Exención de pagos por concepto de titulación.**

El personal académico de nivel medio superior y superior que estén en proceso de titulación o regularización en cualquier programa de la Universidad, quedarán exentos del pago de cuotas especiales ordinarias o extraordinarias.

La Universidad proporcionará al personal académico en trámite de titulación, en programas internos y externos, la impresión de la tesis, incluyendo los materiales necesarios; previa solicitud al Sindicato. En caso de no dar cumplimiento la Universidad se obliga a reembolsar el gasto que genere dicha impresión.

**CLÁUSULA 48. Impulso a la generación de ingresos propios a la UAN, productividad e ingresos de los académicos.**

Con el fin de impulsar la generación de ingresos propios de la Universidad y del personal académico, estimular la productividad, así como contribuir a la vinculación de la UAN con el sector productivo y la sociedad en general; la Universidad proporcionará a manera de compensación una percepción económica al personal académico que participen en proyectos o convenios que la Universidad firme con instituciones o empresas públicas y privadas. El monto de esta compensación será determinado mediante el convenio respectivo con los académicos participantes.

Dicha percepción podrá derivarse de las siguientes actividades:

- I. Proyectos de investigación realizados para o en coordinación con empresas e instituciones privadas o públicas.
- II. Asesorías proporcionadas a empresas e instituciones privadas o públicas.
- III. Cursos impartidos en programas de educación continua.

Es condición necesaria para la participación a que se refiere esta Cláusula que exista compatibilidad entre la carga horaria que debe cubrir el personal y las actividades señaladas, para lo cual su centro de trabajo y la Dirección de Nómina y Recursos Humanos expedirán al interesado las constancias respectivas.

**CLÁUSULA 49. Suplentes del académico que realice estudios de posgrado.**

Para cubrir la vacante temporal del académico que se encuentre cursando un posgrado, la Universidad en conjunto con el Sindicato elegirán a la persona idónea para suplir temporalmente al académico conforme a lo establecido en la cláusula 96.

En caso de ser necesaria la contratación de un suplente, se tomará en cuenta su preparación académica, debiendo celebrar un contrato por tiempo determinado semestral hasta que el académico se reincorpore a su centro de trabajo, concluyendo en ese momento la relación laboral del suplente.

**CLÁUSULA 50. Información de proyectos, programas académicos y acciones de evaluación por parte de la UAN.**

La Universidad se obliga a informar al Sindicato la implementación de proyectos y programas académicos surgidos de políticas nacionales, así como de la eventual reestructuración de las instancias académicas de la Universidad; incorporar a miembros del Sindicato de reconocido prestigio académico a las acciones de evaluación que se realicen en las diferentes instancias académicas y a mantener informado al Sindicato de los resultados de dichas evaluaciones.

La Universidad se obliga a gestionar los recursos para la ejecución de proyectos de investigación considerados viables a juicio de la Comisión Mixta correspondiente para el análisis de cada caso; dichos proyectos serán los que queden fuera de instituciones financiadoras por razón de su naturaleza y calendario programado. Para tal efecto en el mes de noviembre de cada año, la Comisión Mixta correspondiente, previa convocatoria analizará y dictaminarán los proyectos sometidos a su consideración en un máximo de 30 (treinta) días y en otro plazo no mayor de 30 (treinta) días se ejecute su financiamiento.

**CAPÍTULO V  
SUSPENSIÓN, RESCISIÓN Y TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO  
ACADÉMICO**

**CLÁUSULA 51. Tratamiento de los conflictos laborales que no constituyen causales de rescisión laboral.**

Los conflictos laborales que no constituyan causales de rescisión en términos del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y que surjan entre la Universidad y el personal académico a su servicio, se tratarán entre la Universidad por conducto de sus representantes de la dependencia que corresponda, con el propio personal académico y los representantes del Sindicato en cada centro de trabajo buscando en todo momento la mediación. En este acto, el personal podrá presentar las pruebas que a su derecho convenga. El acto de mediación deberá constar en un acta.

En caso de persistir el conflicto, el personal podrá acudir a la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución quien después de escuchar a las partes resolverá lo conducente.

En caso de que el personal académico no esté conforme con la resolución de la comisión podrá acudir a los tribunales laborales competentes.

#### **CLÁUSULA 52. Rescisión de la relación laboral del personal académico.**

La rescisión de la relación laboral entre el personal académico y la Universidad se hará conforme lo dispone la Ley Federal de Trabajo, previo a una investigación administrativa que realice la Universidad por conducto titular de la dependencia que corresponda y de su representante legal.

#### **CLÁUSULA 53. Procedimiento para la realización de la investigación administrativa.**

Cuando se considere que el personal académico ha incurrido en alguna de las causas que menciona el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, se procederá a llevar a cabo una investigación administrativa en la forma siguiente:

- I. La investigación administrativa se llevará a cabo dentro de los 10 (diez) días hábiles siguientes, contados a partir de que el titular de la dependencia tenga conocimiento de la causal o causales de rescisión. Los hechos motivo de causa o causales se deberán hacer constar en un acta por parte del titular de la dependencia.
- II. La investigación administrativa la llevará a cabo el titular de la dependencia o el representante que éste designe y el apoderado legal de la Universidad con la intervención del personal académico a quien se le atribuyan la conducta o

conductas que pudieran constituir causa o causales de rescisión, el representante del Sindicato en cada centro de trabajo y el representante del Comité Central del Sindicato.

- III. Para el acto de investigación administrativa, el apoderado legal de la Universidad, deberá notificar por escrito al personal académico involucrado, señalándole con precisión la conducta o conductas imputadas constitutivas de causa o causales de rescisión, así como los fundamentos legales y contractuales del caso. Dicha notificación establecerá el día, hora y lugar y deberá notificarse con dos días previos a su desahogo. La notificación podrá realizarse en su área de trabajo, domicilio registrado o lugar donde se localice, en caso de no encontrarse o se niegue a firmar de recibido, el notificador levantará acta circunstanciada, ante dos testigos. Igualmente, se notificará al representante del Sindicato del centro de trabajo y al Comité Central del Sindicato.
- IV. El acto de investigación administrativa a que se refiere esta cláusula se practicará dentro del lugar de adscripción y preferentemente dentro del horario de labores del personal académico investigado, levantándose el acta circunstanciada correspondiente.
- V. Al inicio de la investigación administrativa hará uso de la voz el representante de la Universidad y primeramente mencionará los antecedentes laborales del personal académico y la conducta o conductas que se le imputan.
- VI. Posteriormente, hará uso de la voz el personal académico involucrado en la causa o causales de rescisión, manifestando lo que a su interés legal convenga respecto a los hechos imputados por el titular de la dependencia de adscripción, pudiendo ceder el uso de la palabra como voceros al representante o Secretaría General de la Sección Sindical correspondiente.
- VII. Ambas partes podrán ofrecer pruebas necesarias para comprobar lo manifestado por cada una de ellas, siempre y cuando no sean contrarias a la moral o al derecho.
- VIII. Por último, al término del desarrollo del acto de investigación administrativa se entregará copia fotostática del acta a cada uno de los participantes, y el representante legal o apoderado general de la UAN guardará los originales para su resolución, la cual dictará en un término no mayor a los 5 (cinco) días hábiles

siguientes contados a partir de la conclusión de la investigación administrativa, y deberá notificarse al personal académico involucrado y al SPAUAN en el mismo plazo. Dicha resolución podrá consistir en el aviso de rescisión laboral en términos del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, o dar por concluida la investigación sin que se proceda a la rescisión laboral.

Durante el trámite de la investigación administrativa y hasta el aviso de rescisión laboral, el personal académico deberá seguir gozando de su salario y demás prestaciones.

#### **CLÁUSULA 54. Procedimiento sobre la modificación de la situación laboral**

De toda acción o resolución de la Universidad, que modifique la situación laboral de un personal académico, en lo que a suspensión y terminación de la relación de trabajo se refiere, se notificará de inmediato por escrito y en forma personal al interesado, turnándose copia al SPAUAN. Dicha notificación deberá expresar las causas, así como los fundamentos legales y contractuales en que se apoye la acción. En caso de rescisión se dará aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron.

En tanto el interesado y el SPAUAN no reciban la notificación respectiva, no surtirá efecto alguno la acción o resolución.

#### **CLÁUSULA 55. Procedimiento de solicitud de reconsideración.**

La solicitud de reconsideración a que se refiere la cláusula anterior, acompañada de las pruebas conducentes, deberá presentarse ante la autoridad que dictó la resolución en cuestión, dentro de un término de 10 (diez) días hábiles, contados a partir de la fecha de notificación de la resolución.

La autoridad Universitaria que dictó la resolución a reconsiderar, deberá acusar de recibido y resolver en un término no mayor de 10 (diez) días hábiles, contados a partir de la fecha de la presentación de la solicitud de reconsideración.

**Las partes acuerdan que la cláusula 55 quede sin efecto alguno a partir de la firma del presente contrato.**

**CLÁUSULA 56. Procedimiento del recurso de inconformidad.**

Si el personal académico no estuviere de acuerdo con el sentido de la resolución dictada con motivo de la reconsideración solicitada o haya concluido el plazo que se refiere la cláusula anterior sin que haya habido contestación, podrá interponer el recurso de inconformidad ante la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución, dentro de un término no mayor de 15 (quince) días hábiles contados a partir del día siguiente de notificarse la resolución o de haberse vencido el plazo de 10 (diez) días hábiles sin haber contestación. Este recurso podrá interponerse directamente por el afectado o por conducto del SPAUAN.

En cualquier caso, tanto la solicitud de reconsideración como el recurso de inconformidad, son optativos para el personal académico afectado, de tal suerte que éste podrá ejercer sus acciones directamente ante la Junta Especial de Conciliación y Arbitraje si a su interés legal conviene.

**Las partes acuerdan que la cláusula 56 quede sin efecto alguno a partir de la firma del presente contrato.**

**CLÁUSULA 57. Del procedimiento de la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución.**

Cuando el personal académico se considere afectado en sus intereses laborales derivado de un conflicto laboral que no constituya causa o causales de rescisión laboral, podrá solicitar la intervención de la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución.

La Comisión Mixta de Conciliación y Resolución, toda vez que reciba la solicitud de intervención del personal académico, procederá llevar a cabo audiencias con las partes involucradas y reunirá los medios de convicción que crea necesario y dictará su resolución en los 10 (diez) días hábiles siguientes a la presentación de dicha solicitud.

Si la resolución de la Comisión favorece al personal académico, la autoridad competente deberá darle cumplimiento en los términos de esta.

**CLÁUSULA 58. Obligtoriedad de las resoluciones de la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución.**

Las resoluciones de la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución son obligatorias para ambas partes.

**CLÁUSULA 59. Procedimiento externo ante el Tribunal Laboral.**

Si el personal académico considera que la resolución derivada de la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución en los casos de la cláusula 51, lesiona sus derechos, podrá ejercitar sus acciones ante el Tribunal Laboral competente.

**CLÁUSULA 60. Reinstalación e indemnización.**

Cuando el Tribunal Laboral competente, dicte el laudo definitivo favorable al personal académico, si se trata de reinstalación, la Universidad le pagará de inmediato los salarios vencidos hasta por un periodo máximo de doce meses en los términos del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, así como las prestaciones legales. Si se trata de indemnización, la Universidad le cubrirá lo que corresponda conforme a la Constitución Federal, Ley Federal del Trabajo y el presente contrato.

**CLÁUSULA 61. Indemnización en caso de rescisión sin responsabilidad del personal académico.**

En los casos de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el personal académico, por cualquiera de las causales establecidas en la Ley, éste tendrá derecho a que la Universidad lo indemnice en los términos de la cláusula anterior, debiendo presentar su reclamación dentro de los 30 (treinta) días siguientes a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa o causas de su separación.

**CLÁUSULA 62. Suspensión temporal de la prestación de los servicios del personal académico.**

La suspensión temporal de la obligación de prestar el servicio del académico a la Universidad procederá por las siguientes causas:

- I. Por enfermedad contagiosa del personal académico.

- II. Por incapacidad temporal ocasionada por accidentes o enfermedad.
- III. Por incapacidad médica parcial o total.
- IV. Por destinar el tiempo del trabajo contratado para realizar estudios de superación profesional y académica, la asistencia a cursos de posgrado, de formación de profesores.
- V. Por estar disfrutando el personal académico de licencias o comisiones sindicales, convenidas entre Universidad y Sindicato.
- VI. Cuando por causas relacionadas con el cumplimiento de sus obligaciones para con la Universidad, haya sido detenido y puesto a disposición de Autoridad Judicial o Administrativa.
- VII. La prisión preventiva del personal académico seguida de sentencia absolutoria.

En cualquier caso de los contemplados en la presente cláusula, el personal académico percibirá íntegramente su salario y demás prestaciones.

En el caso del inciso f) la Universidad se hará cargo, a través de su dirección de asuntos jurídicos de la defensa del personal académico.

Una vez que el personal académico obtenga su libertad, la relación de trabajo se reanuda de inmediato en las condiciones originales, sin perjuicio de las que hayan sido mejoradas, salvo cuando se trate de prisión preventiva en cuyo caso, el personal académico se reincorporará dentro de los 30 (treinta) días siguientes a la terminación de la causa de suspensión.

Cuando la sentencia cause ejecutoria y se le imponga al personal académico una pena de prisión que le impida el cumplimiento de su relación laboral, la Universidad podrá rescindir la relación de trabajo.

**CLÁUSULA 63. Gratificación por concepto de antigüedad en caso de terminación de la relación individual de trabajo.**

En los casos de terminación de la relación de trabajo entre la Universidad y el personal académico por:

- I. Mutuo consentimiento de las partes;
- II. Retiro voluntario;
- III. Vencimiento del término de la obra objeto de la contratación;
- IV. Muerte del personal académico;

La Universidad pagará al personal académico y en su caso, a los beneficiarios de éstos, independientemente de las prestaciones a que tengan derecho por concepto de jubilación o retiro voluntario, una gratificación por concepto de antigüedad, conforme a la siguiente tabla:

- I. De 3 (tres) a menos de 10 (diez) años de antigüedad, 25 (veinticinco) días de salario íntegro por cada año laborado;
- II. De 10 (diez) a menos de 15 (quince) años de antigüedad, 30 (treinta) días de salario íntegro por cada año laborado;
- III. De 15 (quince) años en adelante, 35 (treintaicinco) días de salario íntegro por cada año laborado.

Esta gratificación deberá ser cubierta en la segunda quincena de junio al 40% (cuarenta por ciento) de la prestación correspondiente y el resto como lo acuerde la Universidad y el Sindicato; además se deberá firmar un convenio entre la Universidad y el personal académico o sus beneficiarios, con la intervención del Sindicato. Juntamente con esta prestación se cubrirá lo que corresponda a la parte proporcional de aguinaldo, prima vacacional y demás prestaciones a que tuviere derecho.

#### **CLÁUSULA 64. Causas de terminación definitiva de la relación laboral.**

Son causas de terminación de la relación definitiva, por ausencia del personal académico a sus labores:

- I. Muerte: En que la Universidad queda comprometida a pagar el importe de la prestación por fallecimiento del personal académico y el resto de las prestaciones contenidas en el presente Contrato.

- II. Jubilación: Conquista del personal académico por 27 (veintisiete) años de servicio para el personal femenino y 29 (veintinueve) años de servicio para el personal masculino, que hayan ingresado hasta el 31 de diciembre del año 2000, así como 35 (treinta y cinco) años para el personal contratado a partir del 1º de enero de 2001 de labores en la docencia o la investigación, extensión y difusión de la cultura, más todas aquellas prestaciones que se contemplan en el presente Contrato y los futuros.
- III. Jubilación por edad: Consistente en el retiro voluntario del personal académico al cumplir 60 (sesenta) años, podrá jubilarse con salario íntegro, si tiene como mínimo quince años computables de servicios a la Universidad, pero si tiene más de 20 (veinte) años, percibirá además del salario íntegro todas las demás prestaciones que se contemplan en la Ley Orgánica, en los reglamentos aplicables y el Contrato Colectivo de Trabajo.
- Si la Universidad requiere de sus servicios profesionales podrá contratarlo por períodos anuales.
- IV. Retiro voluntario: La decisión del personal académico de retirarse del servicio en los términos que señala el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo y los demás beneficios que el presente Contrato le otorga. El retiro voluntario será tramitado por medio del Comité Central Ejecutivo del Sindicato y sin que exceda de 30 (treinta) miembros del personal académico por año y además los casos previstos en el Reglamento del Personal Académico.
- V. Incapacidad médica definitiva: en que el personal académico no puede desempeñar sus funciones de docencia o investigación. Percibirá el salario íntegro, más las prestaciones que recibe el personal académico en activo.
- VI. El despido justificado, en los términos de la Ley Federal del Trabajo y reglamentos aplicables.

**CAPÍTULO VI  
DE LA ADSCRIPCIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO**

**CLÁUSULA 65. Derecho a la adscripción.**

La Universidad se obliga a respetar el derecho de adscripción del personal académico, conservando a éste en el área de conocimiento en que fue contratado, así como la dependencia o centro correspondiente. Ello sin menoscabo de su derecho a solicitar y obtener el cambio de adscripción cuando así convenga a sus intereses y a los de la UAN.

**CLÁUSULA 66. Derecho a la readscripción.**

Cuando en un centro de trabajo se modifiquen o se supriman programas académicos por reformas a los planes de estudio u otra razón, el personal académico que en él labore tiene el derecho de ser readscrito a programas académicos, áreas académicas y grados afines a las que tenía antes de las reformas. Preferentemente en el lugar más próximo al que fue adscrito con anterioridad inmediata, según convenga a los intereses del personal académico y a la Universidad.

**CLÁUSULA 67. Derecho a la readscripción en el caso de programas de investigación.**

Cuando se modifiquen o concluyan programas de investigación, el personal académico que labore en dicha actividad, tiene el derecho a ser readscrito en programas equivalentes y/o afines a su preparación profesional, dicho beneficio será exclusivo para personal académico definitivo.

**CLÁUSULA 68. Respecto a los derechos laborales en el caso de cambios de adscripción.**

Todos los cambios de adscripción de unidad académica, dependencia o centro de trabajo, excepto lo previsto en las cláusulas 66 y 67, del presente Contrato deberán llevarse a cabo con el consentimiento previo y por escrito del Sindicato y del personal académico involucrado.

En todo caso se respetarán íntegramente sus derechos laborales y en su caso se estará a lo dispuesto por las Leyes, reglamentos y acuerdos que rijan el funcionamiento de la UAN.

**CLÁUSULA 69. Derecho a la adscripción más adecuada.**

Es derecho de todo personal académico obtener su adecuada adscripción cuando por razones de superación profesional y motivos particulares, aspire a ocupar una plaza vacante o de nueva creación, dentro del nivel y categoría que posee o bien mejorarla, en cualquier dependencia o centro académico, originadas por reformas, modificación o supresión de unidades de aprendizaje, áreas y departamentos. Para obtener dicho beneficio tendrán preferencia, en el orden mencionado, el personal académico definitivo, personal académico de contrato y al final personal académico de nueva contratación.

**CLÁUSULA 70. Normas aplicables en los cambios de adscripción.**

Cuando el personal académico definitivo desee hacer un cambio de adscripción de una unidad académica, dependencia o centro de trabajo, a otro, seguirá las normas establecidas en los artículos 69 fracciones I y II y 70 del Reglamento del Personal Académico.

**CLÁUSULA 71. De los convenios de reubicación del personal académico.**

Cuando se presente la necesidad de reubicación del personal académico en cualquier unidad académico, dependencia o centro de trabajo, la Universidad y el Sindicato, con el acuerdo del personal académico involucrado convendrán la forma y términos en que deban ser reubicado dicho personal.

En ningún caso la reubicación del personal académico involucrado, podrá llevarse a cabo sin la firma del convenio correspondiente entre la UAN, el SPAUAN y el personal académico involucrado.

**CLÁUSULA 72. De la readscripción en el caso de cambio de domicilio de una dependencia.**

Cuando la Universidad determine el cambio de domicilio de una unidad académico, dependencia o centro de trabajo, lo comunicará con toda oportunidad al Sindicato con

el fin de convenir con éste las nuevas condiciones de trabajo o en su caso la readscripción del personal académico.

**CLÁUSULA 73. Inafectabilidad de la adscripción, salario y prestaciones del personal académico en tanto no se suscriba el convenio de cambio correspondiente.**

En tanto no se llegue a ningún acuerdo de adscripción entre la Universidad, el Sindicato y el personal académico involucrado en los casos señalados en las cláusulas 71 y 72 del presente Contrato, el personal académico seguirá percibiendo su salario y prestaciones.

**CLÁUSULA 74. Derechos en caso de comisiones de trabajo.**

El personal académico que sea comisionado por las autoridades de su unidad académica, dependencia o centro de trabajo para participar en actividades académicas, culturales o de servicio fuera de las instalaciones de la Universidad, o que tenga que realizarlas como parte de su programa de trabajo fuera de su centro de adscripción, tendrá derecho a:

- I. Recibir el oficio de comisión por parte del jefe inmediato.
- II. Recibir el equipo necesario para realizar las actividades programadas. El personal académico comisionado solicitará los elementos que estime necesarios y la autoridad de la dependencia resolverá lo conducente ambos por escrito.
- III. Recibir el apoyo suficiente para transportación y viáticos con la anticipación que requiere la fecha y naturaleza del evento.
- IV. Disfrutar del seguro de viaje, de responsabilidad personal y de gastos médicos.

Lo anterior deberá ser entregado al personal académico comisionado, por lo menos 5 (cinco) días hábiles antes del inicio de la comisión. De no ser así quedará liberado de las obligaciones que a este respecto haya contraído por la comisión de la Universidad, sin responsabilidad para él.

En un periodo de 7 (siete) días hábiles posteriores a la fecha de terminación de su comisión, el personal académico informará y comprobará a su jefe inmediato sobre la

aplicación adecuada de lo proveído y, en su caso, devolverá el equipo proporcionado. Si en 2 (dos) años contados a partir de la terminación de su comisión, no se exige al personal académico el cumplimiento de esta obligación, quedará liberado de responsabilidad siempre que continúe prestando servicios a la Universidad.

La asignación de esta comisión de trabajo se comunicará al personal académico por escrito, con 10 (diez) días de anticipación.

### **CLÁUSULA 75. Derechos por cambio de residencia en forma transitoria.**

Cuando por necesidades de la Universidad y con la conformidad del académico y del Sindicato, se requiera cambiar en forma transitoria la residencia del personal académico, a otra ciudad, la UAN tiene la obligación de sufragar los gastos de viaje y estancia de acuerdo con las siguientes especificaciones:

- I. Siempre que sea posible el traslado será por vía aérea o en su defecto en servicios de primera clase, ya sea terrestre o marítimo.
- II. Los gastos de estancia serán los que convengan Universidad y Sindicato.
- III. Si el cambio fuera por más de 6 (seis) meses, el personal académico también tendrá derecho a que se le cubran los gastos que originen el transporte del menaje de casa indispensable para su instalación, así como los que cause el traslado de sus dependientes económicos que vivan con él. Asimismo, se le cubrirá el importe de 60 (sesenta) días de salario al salir e igualmente al regreso. A petición escrita del personal académico o investigador, la Universidad situará el importe de su salario en el lugar a que haya sido trasladado.

En estos casos, terminada la comisión, la Universidad cubrirá los gastos de retorno del personal académico, su familia y el menaje de casa. En caso de que el personal académico sea instalado en una zona de costo de vida superior a la del salario que percibe, la Universidad nivelará su salario con el del lugar respectivo.

Los gastos a que se refiere esta cláusula deberán pagarse con 30 (treinta) días naturales de anticipación e igualmente la Universidad pagará los gastos médicos y de medicinas que eroguen el personal académico y sus dependientes en los términos de este Contrato. El personal académico y su familia tendrán derecho a disfrutar de un

seguro de viaje, el pago de transporte aéreo, terrestre o marítimo y, en su caso, los gastos hospitalarios.

**CLÁUSULA 76. Derechos en caso de comisión a un centro de adscripción distinto.**

Cuando por necesidad de un centro de trabajo de la Universidad se comisione al personal académico o investigador a otra dependencia, esto se hará por tiempo, obra o proyecto determinado, mediante un convenio entre las partes involucradas: Sindicato, Universidad y personal académico.

Si la comisión dura más de un año y en ella se emplea el total de sus horas de nombramiento, se promoverá el cambio de adscripción mediante los mecanismos establecidos en el presente Contrato Colectivo de Trabajo.

Una vez terminada la comisión, el responsable de la Unidad Académica o dependencia universitaria notificará por escrito al personal académico la culminación del convenio de comisión. Asimismo, el personal académico deberá incorporarse a su centro de trabajo y retomar sus actividades en las mismas condiciones previas a su comisión.

**CAPÍTULO VII  
JORNADA DE TRABAJO, DÍAS DE DESCANSO, PERMISOS, LICENCIAS Y  
VACACIONES**

**CLÁUSULA 77. Definición y descripción de la jornada de trabajo.**

La jornada de trabajo académico es el tiempo durante el cual el personal académico está a disposición de la Universidad para realizar funciones establecidas en su carga horaria y será como a continuación se describe:

- I. Jornada de 40 (cuarenta) horas, jornada de 20 (veinte) horas y jornada por horas.
- II. La jornada de trabajo del personal académico, no podrá exceder de los máximos legales y de los actualmente vigentes en la UAN.
- III. En los centros de trabajo en que lo permita la actividad laboral, el personal académico tendrá jornada continua.

- IV. La Universidad y el Sindicato en ningún caso podrán convenir que la jornada de trabajo sea superior a las 8 (ocho) horas diarias o a las 40 (cuarenta) semanales.
- V. La jornada de trabajo académico cuando se realice en condiciones especiales o distintas a las normales podrá ser reducida siempre que sea notoriamente excesiva dada la índole del trabajo, a juicio de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad.
- VI. La jornada ordinaria de trabajo se desarrollará durante 5 (cinco) días a la semana, preferentemente de lunes a sábado y podrá ser diurna, mixta y nocturna, salvo acuerdo en contrario.

En el caso de jornada continua de trabajo de tiempo completo se concederán al personal académico 60 (sesenta) minutos para tomar sus alimentos y/o descansar. Este tiempo será considerado como tiempo efectivo de trabajado.

#### **CLÁUSULA 78. Respeto al turno, carga horaria y horario del personal académico.**

La Universidad se obliga a respetar el turno, carga horaria y horario que el personal académico reporta en el semestre, anualidad o equivalente anterior y establecerá los mecanismos para asegurar que la integración de los grupos responda a la necesidad de distribuir equitativamente las cargas de trabajo entre éstos, atendiendo siempre a la capacidad de las diversas instalaciones.

El personal académico nunca podrá ser disminuido de carga horaria si no es porque expresamente lo solicite. En cuanto a turno y horario y por las necesidades del desarrollo académico de la UAN, podrán ser cambiados previo acuerdo entre el titular del centro de trabajo, el interesado y el Sindicato.

La Universidad se compromete a que en todos los centros de trabajo sea escuchada la opinión del SPAUAN para todo lo relativo a asignación de cargas horarias y propiciar el incremento en su jornada a los profesores de asignatura.

#### **CLÁUSULA 79. La distribución de la jornada de trabajo del personal académico de Educación Media Superior.**

Al personal académico de jornada de 40 (cuarenta) horas en educación media superior se le asignarán hasta 24 (veinticuatro) horas a las funciones de docencia. Al personal

académico de jornada de 20 (veinte) horas se le asignarán hasta 12 (doce) horas a las funciones de docencia.

El personal académico por horas, se le asignará hasta un 70% (setenta por ciento) de horas a las funciones de docencia.

El tiempo restante de acuerdo con su jornada de trabajo, deberán dedicarlo a labores complementarias a la docencia, a la investigación y en general a la elaboración y realización de proyectos y programas propios de su nombramiento, proporcionando la UAN las condiciones y elementos necesarios para ello, conforme a lo dispuesto en el Reglamento de Personal académico.

#### **CLÁUSULA 80. La jornada de trabajo del personal académico de nivel superior.**

Al personal académico de jornada de 40 (cuarenta) horas en Educación Superior se le asignarán hasta 15 (quince) horas a las funciones de docencia. Al personal académico de jornada de 20 (veinte) horas se le asignarán hasta 10 (diez) horas a las funciones de docencia.

El personal académico por horas, se le asignará hasta un 70% (setenta por ciento) de horas a las funciones de docencia.

El tiempo restante de acuerdo con su jornada de trabajo, deberán dedicarlo a labores complementarias a la docencia, a la investigación y en general a la elaboración y realización de proyectos y programas propios de su nombramiento, proporcionando la UAN las condiciones y elementos necesarios para ello, conforme a lo dispuesto en el reglamento de personal académico.

#### **CLÁUSULA 81. Pago por tiempo extraordinario.**

Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de las jornadas de trabajo, éstas serán consideradas como tiempo extraordinario, las cuales se pagarán de conformidad con lo dispuesto en la Ley Federal de Trabajo.

Este salario será incrementado por la prima de antigüedad. En todo caso las horas extraordinarias sólo se trabajarán previa autorización por escrito de la autoridad o funcionario correspondiente y aceptación del personal, en la que se precise el tiempo extraordinario que habrá de laborarse.

**CLÁUSULA 82. Profesor de educación física.**

El personal que tenga a su cargo el desempeño de las actividades deportivas y recreativas tendrá el carácter de personal académico; se le denominará profesor de educación física y estará adscrito al centro de trabajo que convengan la Universidad y el personal académico.

Los profesores de educación física tendrán una carga horaria de hasta 40 (cuarenta) horas semana mes, distribuidas de acuerdo con sus programas específicos.

**CLÁUSULA 83. Descanso semanal.**

El personal académico disfrutará por cada 5 (cinco) días de labores, de 2 (dos) días de descanso con goce de salario. Se procurará que tales días de descanso sean el sábado y el domingo. Quienes prestan servicio en domingo tendrán derecho, independientemente de cualquier otra prestación que les otorgue este Contrato, a una prima adicional del 50% (cincuenta por ciento) sobre el salario de los días ordinarios de labores.

**CLÁUSULA 84. Pago por trabajo en días de descanso.**

Cuando a juicio de la Universidad sea necesario que el personal académico preste sus servicios en días de descanso semanal o de descanso obligatorio, la Autoridad Universitaria deberá comunicarlo por escrito a dicho personal. En este caso, el personal académico que acepte realizar este trabajo percibirá, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado en esas condiciones. Si el profesor no recibe la comunicación por escrito no estará obligado a laborar extraordinariamente.

**CLÁUSULA 85. Días de descanso obligatorio.**

Son días de descanso obligatorio los establecidos en la Ley Federal del Trabajo y los contemplados en el calendario escolar vigente de la Universidad.

A efecto de precisar los días de descanso obligatorio, éstos se señalan a continuación:

1 de enero
Primer lunes de febrero
20, 26 y 27 de febrero
Tercer lunes de marzo
Jueves y viernes de la Semana Mayor
1, 10, 15 y 23 de mayo
19 de agosto
15 y 16 de septiembre
12 de octubre
1, 2 y el tercer lunes de noviembre
12 y 25 de diciembre

Igualmente se considera como día de descanso obligatorio el día 1 de octubre de cada 6 (seis) años cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal, así como el día de cumpleaños del personal académico.

Además, el Sindicato y la Universidad podrán convenir el establecimiento de otros días considerados como de descanso obligatorio cuando alguno de los anteriores coincida con sábado o domingo, o periodo vacacional.

#### **CLÁUSULA 86. Períodos vacacionales.**

El personal académico disfrutará de 36 (treinta y seis) días hábiles de vacaciones cada año, distribuidos en 3 (tres) períodos, (semana mayor, verano e invierno) conforme se programe en el Calendario Escolar de la Universidad.

#### **CLÁUSULA 87. Disfrute de vacaciones.**

Los períodos vacacionales serán disfrutados por el personal académico en las fechas que acuerden Universidad y Sindicato, sin que por regla general puedan ser acumulables porque deberán de disfrutarse en fecha para ello fijada, salvo acuerdo en contrario.

**CLÁUSULA 88. Pago de vacaciones.**

El personal académico disfrutará de sus vacaciones, con goce de salario íntegro y la prima vacacional deberá ser cubierta 3 (tres) días antes del inicio del periodo vacacional, por lo que se cubrirá en la forma establecida por la Universidad a través de la dependencia facultada para ello, pudiendo realizarse por depósito bancario o cheque.

**CLÁUSULA 89. Disfrute de vacaciones interrumpidas por incapacidad.**

Cuando el personal académico sufra una incapacidad cualquiera que sea su naturaleza durante su período de vacaciones, se interrumpan éstas, debiendo reanudarse una vez terminada la incapacidad. La gestión la realizará el Sindicato haciendo referencia al oficio de incapacidad.

**CLÁUSULA 90. Pago por trabajo en período de vacaciones.**

Cuando la Universidad requiera de los servicios de un académico dentro de su período vacacional y éste acepta la invitación, recibirá un cien por ciento más del salario. Si la prestación del trabajo extraordinario se prolonga de tal manera que abarque el período normal de trabajo, el pago se hará bajo el criterio de horas extra. Para que surta efectos esta cláusula, la Universidad deberá autorizar previamente y por escrito y con copia al Sindicato la invitación a realizar trabajos en la época señalada.

**CLÁUSULA 91. Licencia por gravidez.**

El personal académico femenino disfrutará de 110 (ciento diez) días naturales de licencia por gravidez distribuidos antes y después del parto con goce de salario íntegro. Esta prestación se hará extensiva igualmente al personal académico que por cualquier razón presente parto prematuro y se prorrogará por todo el tiempo que sea necesario en el caso de que se vean imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto.

Si el caso pre o postnatal coincide con el período de disfrute de vacaciones, éstas se disfrutarán al terminar la licencia por gravidez o en la fecha que de común acuerdo fijen el personal académico y la dependencia respectiva con la intervención del SPAUAN.

**CLÁUSULA 91 Bis. Permiso de paternidad.**

Al personal académico que acredite el nacimiento de un hijo, se le otorgará permiso de paternidad de 5 (cinco) días laborables, a partir del nacimiento de su hijo, con goce de sueldo.

Si el caso coincide con el período de disfrute de vacaciones, este permiso se disfrutará en la fecha que de común acuerdo fijen el personal académico y la dependencia respectiva con la intervención del SPAUAN.

**CLÁUSULA 92. Permiso por lactancia.**

Al personal académico en periódico de lactancia se les concederá una hora diaria para alimentar a sus hijos por un periodo de 6 (seis) meses inmediatamente posteriores al nacimiento, pudiendo en casos excepcionales prorrogarse hasta por dos años derivado de la necesidad del lactante por recomendación médica del IMSS. Si la madre tiene horario discontinuo podrá establecerse por acuerdos específicos la descarga de horas frente a grupo, pero conservando su salario y prestaciones originales.

**CLÁUSULA 93. Permiso por enfermedad de los hijos, cónyuge o concubina o familiares dependientes del personal académico.**

El personal académico tendrá derecho a permiso con goce de sueldo cuando se acredite por autoridad médica autorizada la enfermedad de los hijos, cónyuge o concubina o ascendentes en primer grado del personal académico. Este será por todo el tiempo que determine dicha autoridad para su cuidado.

En caso de urgencia médica, accidente automovilístico u hospitalización de los hijos, cónyuge o concubina, concubinario o familiares dependientes del académico, podrá ausentarse este de sus labores, con la sola comunicación verbal y la posterior acreditación de la circunstancia, ya sea directamente o por conducto del SPAUAN.

En caso de hospitalización o cuidados domiciliarios de los hijos, cónyuge, concubina(o), padres dependientes económicos del académico; para acceder a este beneficio el académico deberá presentar la constancia institucional que acredite la situación médica o previo dictamen de la comisión mixta de previsión y prestaciones sociales, por la que solicita separarse de sus labores, ya sea directamente o por conducto del SPAUAN.

En caso de atención médica particular para la atención de hijos menores de edad, el personal académico deberá presentar la constancia que acredite la situación médica por conducto del SPAUAN; ésta se turnará a la Comisión Mixta de Previsión y Prestaciones Sociales.

#### **CLÁUSULA 94. Incapacidad por enfermedad.**

El personal académico que padezcan enfermedad que lo imposibilite para trabajar tendrán derecho a que se les conceda incapacidad por enfermedad, con goce de salario y demás prestaciones por el tiempo estimado por el médico tratante de la institución a la cual el patrón lo tiene afiliado, otorgando documento original (copia patrón) por conducto del SPAUAN.

En caso de que el personal académico con servicios médicos supere incapacidades por 52 (cincuenta y dos) semanas, podrá prorrogarse hasta por 26 (veintiséis) semanas más previo dictamen médico. En caso de agotar estos plazos y que persista pronóstico desfavorable para el personal académico, se turnará su situación a la Comisión Mixta de Previsión y Prestaciones Sociales quienes resolverán lo conducente.

#### **CLÁUSULA 95. Licencias sin goce de sueldo**

La Universidad otorgará licencias sin goce de sueldo a miembros del personal académico, a petición del interesado y por conducto del Sindicato hasta por un ciclo escolar. Estas licencias podrán ser renovadas por una sola vez.

Para la reincorporación de labores académicas o renovación de licencia el personal académico, deberá informar al sindicato y a las autoridades administrativas universitarias correspondientes al menos con un mes de anticipación.

El personal académico que solicite licencia para ausentarse de la Universidad por medio del Sindicato tendrá preferencia sobre cualquier otro para su otorgamiento.

El tiempo que utilizó como licencia no se computará para efectos de antigüedad laboral ni académica.

La Universidad y el SPAUAN establecerán mediante acuerdo, los periodos en que el personal académico podrá obtener las licencias que se refiere esta cláusula.

**CLÁUSULA 96. Ocupación de vacantes temporales generadas por licencias y permisos.**

Todas las vacantes temporales generadas por las incapacidades, licencias y permisos a que tiene derecho el personal académico, serán cubiertas preferentemente por personal académico adscrito a esa Unidad Académica o Centro de Trabajo siempre y cuando tenga el perfil académico y la disponibilidad para ello, en caso de que esto no sea posible, personal idóneo de otras Unidades podrá fungir como suplente. En ambos casos será necesario la propuesta del SPAUAN.

Las vacantes resultantes de este beneficio no podrán ser cubiertas por las personas titulares de las direcciones o dependencias de los centros de trabajo, hasta en tanto no lo hayan discutido la Rectoría y el Sindicato y en consecuencia sus nombramientos, clasificaciones, contrataciones o denominaciones serán nulas.

**CLÁUSULA 97. Licencias económicas para comisiones sindicales.**

El SPAUAN por razones de su actividad académica y de política sindical obtendrá licencias para los profesores universitarios, independientemente de las establecidas en este Capítulo, hasta por 10 (diez) días hábiles con goce de sueldo, a efecto de que cumplan con las comisiones sindicales que se les hayan asignado, bastando la comunicación por escrito ante la Dirección de Nómina y Recursos Humanos de la Universidad y, de ser necesario, con posibilidades de ampliación por otro período igual.

**CLÁUSULA 98. Licencias con goce de sueldo al personal comisionado al SPAUAN.**

La Universidad se obliga a conceder licencias de tiempo completo y de tiempo parcial con goce de salario íntegro y prestaciones, a solicitud por escrito, y designados por el Comité Central Ejecutivo del SPAUAN al personal académico para el desempeño de las actividades de representación y gestión de los asuntos laborales del personal académico. Dichas licencias podrán ser semestrales o por el período de vigencia que tenga el Comité actual.

El trámite para el otorgamiento de estas licencias no excederá, para ser satisfecho, de 15 días naturales.

El personal académico que goce de licencia en los términos de esta Cláusula conservará sus derechos de antigüedad.

**CLÁUSULA 99. Licencias especiales con goce de salario.**

La Universidad se obliga a conceder licencias especiales con goce de salario al personal académico por las siguientes causas:

- I. Por el fallecimiento, accidente o enfermedades graves del cónyuge o concubina (o), hijos o padres, abuelos o hermanos del personal académico.
- II. Por la realización de las gestiones necesarias ante la privación de la libertad de los familiares antes mencionados.
- III. Por asistir a diligencias judiciales o administrativas, previo citatorio que haya recibido.
- IV. Por asistir a asambleas, congresos, foros y estancias académicas inherentes a su función.
- V. Por asistir a citas médicas, terapéuticas o acompañamiento del cónyuge o concubina (o), hijos menores o padres dependientes económicamente, previa cita que haya recibido.

Este beneficio solamente podrá ser concedido si se tramita a través del Comité Central Ejecutivo, a quien se aportarán los elementos de prueba para su justificación y asistencia a la diligencia requerida en los casos que aplique ante la Universidad.

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

La Universidad y el SPAUAN establecerán mediante acuerdo, los periodos en que el personal académico podrá obtener las licencias establecidas en el inciso d) de la presente cláusula.

**CLÁUSULA 100. Licencia por desempeño de una función de Administración o Directiva.**

En el caso de suspensión de la actividad académica con motivo del desempeño de una función de administración o directiva, el Sindicato, por conducto del Comité Central Ejecutivo tramitará los permisos correspondientes y en su caso la reincorporación a su centro de trabajo.

Una vez concluida la función administrativa o directiva, el personal académico deberá incorporarse a su centro de trabajo.

Para la reincorporación de labores, al término de la licencia, el personal académico deberá informar al sindicato y a las autoridades administrativas correspondientes.

En el caso de renovación de licencia, el personal académico deberá solicitarla nuevamente al sindicato y a las autoridades administrativas correspondientes.

Una vez concluida la función administrativa o directiva, el personal académico deberá incorporarse a su centro de trabajo y retomar sus actividades en las mismas condiciones previa a su licencia.

**CLÁUSULA 101. Licencia especial para el personal académico en cargos de elección popular o con cargos en la administración pública.**

El personal académico por conducto del SPAUAN deberá solicitar licencia sin goce de sueldo por el tiempo que permanezca en cargos de elección popular o con cargos en la administración pública, mismo que podrá autorizar la Universidad. El tiempo que utilice como licencia no se computará para efectos de antigüedad laboral ni académica.

Para la reincorporación de labores, al término de la licencia, el personal académico deberá informar al sindicato y a las autoridades administrativas correspondientes.

En el caso de renovación de licencia, el personal académico deberá solicitarla nuevamente al sindicato y a las autoridades administrativas correspondientes.

Una vez concluida la licencia, el personal académico deberá incorporarse a su centro de trabajo y retomar sus actividades en las mismas condiciones previas a su licencia.

**CLÁUSULA 102. Permisos para la preparación de la tesis y presentación del examen profesional del personal académico.**

La Universidad concederá al personal académico permisos hasta por 6 (seis) meses con goce íntegro de su salario y prestaciones para la preparación de su tesis profesional, la presentación del examen que les conceda la licenciatura o el posgrado.

Para acceder a este beneficio el docente deberá de tener como mínimo dos años de actividad docente y no haber solicitado licencia o permiso mayor o igual a 6 (seis) meses en semestre anterior inmediato, exceptuando aquellos vinculados a la realización de dicho estudio.

Dicho permiso deberá tramitarse por conducto del Sindicato cuando menos con 15 (quince) días antes del inicio del semestre. El permiso se podrá prorrogar por el tiempo que a juicio del Sindicato y la Universidad se requiera, estableciéndose por escrito el convenio respectivo.

El personal académico deberá entregar evidencias de obtención del grado académico a la Universidad e informar la reincorporación de labores académicas al sindicato y a las autoridades administrativas correspondientes con al menos un mes de anticipación del término del permiso. En caso de que el personal académico no culmine con la sustentación del examen profesional deberá devolver las cantidades que durante el permiso recibió.

La Universidad y el SPAUAN establecerán mediante acuerdo, los periodos en que el personal académico podrá obtener permisos a que se refiere esta cláusula.

**CLÁUSULA 103. Permisos económicos.**

La Universidad concederá al personal académico permisos económicos con goce de salario por un total de 10 (diez) días hábiles por año, distribuidos durante el año, con la limitante de solicitar máximo hasta 3 (tres) días consecutivos, separados de los periodos vacacionales, dicho trámite deberá realizarse por conducto del Sindicato.

**CLÁUSULA 104. Permisos al personal académico para la crianza de sus hijos.**

La Universidad concederá permisos sin goce de salario hasta por 2 (dos) años al personal académico con el objeto de que se dediquen a la crianza de sus hijos menores

de 6 (seis) años, durante este período no se incrementará la antigüedad laboral ni académica.

No acumulable con la cláusula 95, licencias sin goce de sueldo.

El personal académico deberá de informar la renovación de permiso o reincorporación de labores académicas al sindicato y a las autoridades administrativas correspondientes con al menos un mes de anticipación del término del permiso.

Para que el personal académico tenga derecho a esta prestación deberá contar con una antigüedad de 3 (tres) años.

## CAPÍTULO VIII SALARIO

### CLÁUSULA 105. Salario.

Es la retribución que debe pagar la Universidad al personal académico por su trabajo.

### CLÁUSULA 106. Salario Integrado.

Es el que se constituye con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, primas, quinquenios, ayuda para la adquisición de material didáctico, renta, gastos médicos, ayuda para despensa, estímulos, prestaciones en especie, y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al personal académico por su trabajo.

### CLÁUSULA 107. Tabulador de Salarios.

Los salarios del personal académico serán uniformes para cada nivel dentro de su categoría y estarán establecidos en el tabulador vigente del año que curse que forma parte de este Contrato, como anexo I. En virtud de que los salarios se establecen en el tabulador respectivo, no es violatorio del principio de igualdad de salarios, la fijación de salarios distintos para trabajo igual, si este corresponde a diferentes categorías académicas, conforme lo establecido en el CAPÍTULO XVII artículo 353-N de la Ley Federal del Trabajo.

**CLÁUSULA 108. Homologación de Salarios con el Tabulador Nacional SHCP-SEP.**

La Universidad y el Sindicato se obligan, en forma conjunta y permanente, a efectuar las gestiones necesarias para obtener la homologación de salarios con el tabulador nacional SHCP, SEP; así como el reconocimiento de plazas no reconocidas a la Universidad.

**CLÁUSULA 109. Inafectabilidad del Salario.**

El salario y prestaciones no podrán ser disminuidos por motivos de edad, raza, nacionalidad, sexo, ideología, ni por ninguna otra razón, ni modificado por ningún concepto en perjuicio del personal académico, cualquiera que sea la denominación que se dé a una o varias partidas que lo integren, salvo en caso de modificaciones de las condiciones de trabajo que sean aceptadas por el personal, o sean realizadas conforme a la legislación universitaria, la Ley Federal del Trabajo o este Contrato Colectivo.

**CLÁUSULA 110. Del Pago de los Salarios.**

El salario se cubrirá al personal académico, a su apoderado o habilitado de manera indistinta en apego a la Ley Federal del Trabajo, por la dependencia universitaria facultada, en forma quincenal los días 15 (quince) y último de cada mes y, en caso de resultar inhábiles, el día inmediato anterior.

La Universidad o sus representantes en los centros de trabajo no podrán por ningún motivo retener los salarios del personal académico ni aún con el pretexto de que exista error u omisión en el cálculo, ni cuando en el centro de trabajo existan conflictos de carácter político o laboral.

En el caso de que se retengan los salarios del personal académico se presentarán las acciones legales a que haya lugar.

**CLÁUSULA 111. Forma de pago.**

El pago de los salarios al personal académico se cubrirá por transferencia bancaria o cheque.

**CLÁUSULA 112. Término para el pago al personal académico promovido y de nuevo ingreso.**

Al personal académico promovido, o de nuevo ingreso, la Universidad deberá pagarle a más tardar 15 (quince) días después de que el interesado haya llenado los requisitos académicos correspondientes y cumpla satisfactoriamente con los trámites administrativos, conforme a la reglamentación respectiva; para efectos de lo anterior, la autoridad competente deberá expedir inmediatamente la certificación relativa al cambio de las nuevas condiciones laborales.

**CLÁUSULA 113. Pago del ajuste por días diferenciales.**

La Universidad se obliga a pagar al personal académico el importe de 5 (cinco) días de salario íntegro que resultan anualmente de la diferencia entre el número de días naturales y el cómputo del salario en forma mensual. En los años bisiestos se pagarán un total de 6 (seis) días. El pago de estos días se incluirá en la segunda quincena del mes de agosto.

**CLÁUSULA 114. Pago por participación en exámenes.**

El personal académico que participe en exámenes de recuperación o profesionales en que la Universidad cobre cuota, tendrá derecho a percibir, independientemente de su categoría o nivel y a título de compensación, el equivalente al 33% (treinta y tres por ciento) de la cantidad cobrada por la Universidad. La cantidad correspondiente le será entregada a dicho personal que practique el examen por la dependencia universitaria facultada previa gestión de la persona titular de la Dirección de la Unidad Académica correspondiente en un plazo no mayor de 15 (quince) días naturales posteriores a la presentación del examen.

**CLÁUSULA 115. Constancia por aportaciones al INFONAVIT, a la seguridad social y relación de los descuentos por cuota sindical y aportación al fondo de ahorro.**

La Universidad se obliga a expedir y entregar semestralmente al personal académico por conducto del Sindicato a petición del interesado una constancia que relacione el monto global de las aportaciones al Sistema de Ahorro para el Retiro (INFONAVIT y Fondo de Retiro), a la institución de seguridad social con que se contrate y de las exhibiciones provisionales de los impuestos que pudiera causar, haciendo el

señalamiento especial en la mencionada constancia del monto del salario y de la antigüedad del profesor o investigador.

Igualmente, la Universidad remitirá al Sindicato mensualmente una relación conteniendo nombre del académico, salario y el importe de los descuentos por cuota sindical.

**CLÁUSULA 116. De las retenciones, descuentos y deducciones.**

Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos y deducciones al salario del personal académico en los siguientes casos:

- I. Cuando el personal académico contraiga deudas con la Universidad en los supuestos de la Ley Federal del Trabajo, las cuales serán cubiertas en los mismos términos.
- II. Por concepto de cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias a petición del SPAUAN.
- III. Para la constitución y fomento de la caja de ahorro.
- IV. Cuando se trate de descuentos ordenados por la Autoridad Judicial competente para el pago de pensiones alimenticias.
- V. Para cubrir las cantidades pagadas en exceso por error de la Universidad. Antes de realizar el descuento, dichas cantidades deberán ser comprobadas al interesado y en ningún caso los descuentos quincenales correspondientes serán mayores del 30% (treinta por ciento) del excedente del salario mínimo ni la cantidad exigible superior al importe del salario de un mes en los términos de la Ley.
- VI. Por concepto de despensa o uso de bonos. Solamente podrá descontarse en su totalidad 100% (cien por ciento) la cantidad dispuesta para la adquisición de despensa. En lo que se refiere a vestido y otros bienes de consumo, serán descuentos quincenales durante 4 (cuatro) ocasiones para completar el crédito otorgado.
- VII. Por concepto de anticipos de aguinaldo, que serán descontados en diciembre.

- VIII. Por concepto de pagos al INFONAVIT por financiamiento recibido.
- IX. Los demás descuentos previstos y autorizados por la Ley Federal del Trabajo y los que convengan el personal académico, la Universidad y el Sindicato.

La Universidad deberá especificar en los comprobantes de pago cada uno de los conceptos por los que se hacen descuentos; asimismo, señalará los conceptos por pagos adicionales o especiales.

**CLÁUSULA 117. La categoría de personal académico de tiempo completo exclusivo.**

La Universidad establece la categoría de "Personal Académico de Tiempo Completo Exclusivo" para quienes presten sus servicios profesionales únicamente a la Universidad, como un impulso a la docencia e investigación de carrera. Estos nombramientos serán otorgados por la Universidad a propuesta del Sindicato, siempre y cuando cumplan con los siguientes requisitos:

- I. Ser personal académico de tiempo completo en la Universidad a la fecha de la propuesta.
- II. Tener un mínimo de 5 (cinco) años de labores ininterrumpidas en la UAN.
- III. Presentar "Carta Compromiso" en donde manifieste "bajo protesta de decir verdad" que se obliga a dedicarse de tiempo completo exclusivo a la Universidad.
- IV. Que no goce de una compensación dentro de la UAN.

**CLÁUSULA 118. Compensación por tiempo exclusivo.**

La Universidad pagará \$1,500.00 (mil quinientos cincuenta pesos 00/100 M.N.) mensuales, en calidad de compensación por "tiempo exclusivo" al personal académico nivel Medio superior y Superior de tiempo completo que se dedique en forma exclusiva a la universidad, y obtenga la categoría de "Personal Académico de Tiempo Exclusivo". Esta prestación será cubierta vía depósito electrónico o cheque de forma quincenal.

Así mismo, El personal académico de nivel superior de tiempo completo que se dedique en forma exclusiva a la Universidad y que ostente perfil PRODEP, la Universidad pagará \$ 1,750.00 (mil setecientos cincuenta pesos 00/100 MN.) mensuales en calidad de compensación por "tiempo exclusivo".

El personal académico de nivel superior de tiempo completo que se dedique en forma exclusiva a la universidad y que ostente perfil SNI, la Universidad pagará \$ 2,250.00 (dos mil doscientos cincuenta pesos 00/100 MN.) mensuales en calidad de compensación por "tiempo exclusivo". Estas compensaciones no son acumulables.

**CLÁUSULA 119. Prima de antigüedad.**

El personal académico universitario gozará de una compensación del 2.3% (dos punto tres por ciento) del sueldo tabular por cada año de servicios.

Esta compensación se incorporará automáticamente a los pagos quincenales conforme a la siguiente tabla:

Año	Porcentaje	Año	Porcentaje	Año	Porcentaje
4	9.2	5	11.5	6	13.8
7	16.1	8	18.4	9	20.7
10	23.0	11	25.3	12	27.6
13	29.9	14	32.2	15	34.5
16	36.8	17	39.1	18	41.4
19	43.7	20	46.0	21	48.3
22	50.6	23	52.9	24	55.2
25	57.5	26	59.8	27	62.1
28	64.4	29	66.7	30	69.0
31	71.3	32	73.6	33	75.9
34	78.2	35	80.5		

La Universidad y el Sindicato se obligan semestralmente a mantener un registro actualizado de la antigüedad de todo el personal académico a fin de otorgar oportunamente este beneficio, conforme a la tabla anterior.

Los porcentajes contenidos en la tabla precedente tendrán vigencia a partir de la fecha de la firma del presente convenio.

El personal académico contratado a partir de enero del 2020, tendrán derecho a una prima de antigüedad, misma que será cubierta conforme lo establezca el convenio de apoyo financiero UAN-SEP-Gobierno del Estado de Nayarit.

**CLÁUSULA 120. Fondo de ahorro.**

Con el objeto de estimular el ahorro del personal académico, la Universidad descontará \$5.00 (cinco pesos 00/100 MN.) por cada hora semana mes de su salario tabulado, mensualmente, y a su vez, la Universidad aportará la cantidad de \$ 6.50 (seis punto cincuenta pesos 50/100 M.N.) por cada hora semana mes, también mensualmente, para integrarse al fondo que administrará la Comisión Mixta que a la fecha viene funcionando para tal fin.

El importe de los ahorros por aportación del personal y de la Universidad ingresará a una cuenta bancaria especial que genere productos a efecto de entregarse a los ahorradores a más tardar el día 15 de diciembre de cada año.

**Las partes acuerdan que esta cláusula quedé sin efecto alguno a partir de la primera quincena del mes de julio de 2022, en cumplimiento con lo dispuesto en el convenio de apoyo financiero de recursos públicos federales y estatales extraordinarios no regularizables, suscrito entre la Universidad Autónoma de Nayarit, el Gobierno del Estado Libre y Soberano de Nayarit y el Gobierno Federal, por conducto de la Secretaría de Educación Pública de fecha 23 de diciembre de 2021.**

**CLÁUSULA 121. Bono de previsión social de Vida cara.**

La Universidad se obliga a cubrir al personal académico por concepto de compensación al salario en zonas de vida cara en cuanto a las unidades académicas preparatorias de Acaoneta, Ixtlán del Río, Ahuacatlán, Valle de Banderas, Compostela, Tecuala, San Blas, Puente de Camotlán, Villa Hidalgo, Santiago Ixcuintla, Tuxpan, Ruiz, a las unidades académicas de nivel superior del Norte del estado de Nayarit (Acaoneta), Ahuacatlán, Ixtlán del Río y Bahía de Banderas, la suma de \$800.00 (ochocientos pesos 00/100 M.N.) mensual, y en cuanto a la Unidad Académica Escuela Nacional de Ingeniería Pesquera, a proporcionar en el comedor instalado en la propia escuela, la alimentación de sus profesores e investigadores. Al mismo tiempo, la Universidad se compromete a avalar créditos para los profesores de dichas zonas para la adquisición de automóviles nuevos y seminuevos.

Para el personal académico de las Unidades Académicas no señaladas en el párrafo anterior, las partes se comprometen a elaborar un estudio para determinar si se requiere pagar una compensación por zona de vida cara. El estudio deberá estar terminado 3 (tres) meses después de la firma del presente Contrato.

La Universidad se obliga a seguir otorgando a título de compensación y como actitud de protección al salario, un sobresueldo para auxilio de transporte del personal académico de las Unidades Académicas de Medicina Veterinaria y Zootecnia, Escuela Nacional de Ingeniería Pesquera y Agricultura, en los términos que se establezcan en los convenios específicos que se han venido celebrando y que serán revisados anualmente.

#### **CLÁUSULA 122. Estímulo económico y reconocimiento por antigüedad.**

La Universidad se obliga a otorgar en acto solemne, reconocimiento y estímulo económico al personal académico que cumplan 5 (cinco), 10 (diez), 15 (quince), 20 (veinte), 25 (veinticinco), 30 (treinta), 35 (treinta y cinco), 40 (cuarenta), 45 (cuarenta y cinco) y 50 (cincuenta) años o más efectivos de prestación de servicios académicos ininterrumpidos a la Universidad. Dichos estímulos y reconocimientos se darán independientemente de los establecidos en las reglamentaciones universitarias, conforme a la siguiente tabla:

- I. A quienes cumplan 5 (cinco) años de antigüedad, el importe de 7 (siete) días de salario íntegro.
- II. A quienes cumplan 10 (diez) años de antigüedad, el importe de 12 (doce) días de salario íntegro.
- III. A quienes cumplan 15 (quince) años de antigüedad, el importe de 17 (diecisiete) días de salario íntegro.
- IV. A quienes cumplan 20 (veinte) años de antigüedad, un reconocimiento, un lote de libros y el importe de 25 (veinticinco) días de salario íntegro.
- V. A quienes cumplan 25 (veinticinco) años de antigüedad, reconocimiento, dotación de libros, anillo de oro y el importe de 27 (veintisiete) días de salario íntegro.

- VI. Al personal académico femenino que se jubile cumpliendo 27 años de antigüedad y al masculino 29 años de antigüedad, y que no hayan ejercido su derecho de prejubilación, se les otorgará un estímulo económico equivalente al importe de 30 (treinta) días de salario íntegro; en términos de los dispuesto en la cláusula 149 de este Contrato.
- VII. A quienes cumplan 30 (treinta) años de antigüedad, reconocimiento, dotación de libros, anillo y medalla alusiva de oro y el importe de 35 (treinta y cinco) días de salario íntegro.
- VIII. A quienes cumplan 35 (treinta y cinco) años de antigüedad, reconocimiento, dotación de libros, anillo y medalla alusiva de oro y el importe de 40 (cuarenta) días de salario íntegro.
- IX. A quienes cumplan 40 (cuarenta) años de antigüedad, reconocimiento, medalla alusiva de oro y el importe de 45 (cuarenta y cinco) días de salario íntegro.
- X. A quienes cumplan 45 (cuarenta y cinco) años de antigüedad, reconocimiento, medalla alusiva de oro y el Importe de 50 (cincuenta) días de salario íntegro.
- XI. A quienes cumplan 50 (cincuenta) años de antigüedad, reconocimiento, medalla alusiva de oro y el importe de 55 (cincuenta y cinco) días de salario íntegro.

Se cubrirá esta prestación al personal académico en la segunda quincena del mes de octubre del año en que cumpla el quinquenio previsto.

Esta prestación se refiere exclusivamente a la antigüedad académica, por lo que en el caso de personal académico cuya antigüedad incluya años laborales como personal administrativo, estos no se sumarán para el pago de esta prestación.

### **CLÁUSULA 123. Pago de aguinaldo.**

El personal académico recibirá por concepto de aguinaldo, el importe de 60 (sesenta) días de salario íntegro, siempre y cuando tenga una antigüedad superior a un año. Quienes no hayan cumplido el año de servicios tendrán derecho a que se les cubra la parte proporcional que les corresponde, según el tiempo que tengan de estar laborando para la Universidad.

El importe del aguinaldo se entregará a más tardar el 20 de diciembre.

Esta prestación se entregará por transferencia bancaria o cheque según sea el caso, separado de los normales. La base para calcular el Importe del aguinaldo será el salario base vigente al mes de diciembre del año respectivo.

El personal académico contratado a partir de enero del 2020, tendrá derecho al pago de aguinaldo, mismo que será cubierto conforme lo establezca el convenio de apoyo financiero UAN-SEP-Gobierno del Estado de Nayarit.

**CLÁUSULA 124. Ayuda para despensa.**

Con el objeto de proporcionar al personal académico ayuda para la adquisición de artículos de primera necesidad, la Universidad cubrirá integrados al cheque correspondiente, el importe del 12% (doce por ciento) sobre su salario íntegro.

**CLÁUSULA 125. Ayuda para la adquisición de útiles, instrumentos y materiales de trabajo.**

La Universidad entregará al personal académico como ayuda para la adquisición de útiles, instrumentos y materiales de trabajo, el equivalente al 3% (tres por ciento) de su salario íntegro, incorporado al cheque y/o pago electrónico correspondiente.

**Las partes acuerdan que esta cláusula quedé sin efecto alguno a partir de la primera quincena del mes de julio de 2022, en cumplimiento con lo dispuesto en el convenio de apoyo financiero de recursos públicos federales y estatales extraordinarios no regularizables, suscrito entre la Universidad Autónoma de Nayarit, el Gobierno del Estado Libre y Soberano de Nayarit y el Gobierno Federal, por conducto de la Secretaría de Educación Pública de fecha 23 de diciembre de 2021.**

**CLÁUSULA 125-A. Bono de previsión social para material escolar.**

La Universidad entregará al personal académico como apoyo para la adquisición de material escolar, el equivalente al 1% (uno por ciento) sobre su salario íntegro.

**Las partes acuerdan que esta cláusula quedé sin efecto alguno a partir de la primera quincena del mes de julio de 2022, en cumplimiento con lo dispuesto en**

el convenio de apoyo financiero de recursos públicos federales y estatales extraordinarios no regularizables, suscrito entre la Universidad Autónoma de Nayarit, el Gobierno del Estado Libre y Soberano de Nayarit y el Gobierno Federal, por conducto de la Secretaría de Educación Pública de fecha 23 de diciembre de 2021.

**CLAUSULA 125-B. Estímulo para el desarrollo curricular.**

La Universidad entregará un estímulo para el desarrollo curricular, equivalente al 5 % (cinco por ciento) de su salario íntegro, al personal académico de Nivel Superior con categoría de tiempo completo que se dedique de forma exclusiva a la Universidad, que cuenten con el reconocimiento de Profesor de Tiempo Completo con perfil deseable del Programa de Desarrollo del Profesorado (PRODEP).

La Universidad entregará un estímulo para el desarrollo curricular, equivalente al 10 % (diez por ciento) de su salario íntegro, al personal académico de Nivel Superior con categoría de tiempo completo que se dedique de forma exclusiva a la Universidad, que cuenten con el reconocimiento del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT),

La Universidad entregará un estímulo equivalente al 15% (quince por ciento) de su salario íntegro, al personal académico definitivos de nivel medio superior con categoría de tiempo completo, que hayan obtenido el grado de maestría o doctorado del perfil correspondiente a los programas académicos de su Unidad Académica de adscripción. Estas compensaciones no son acumulables.

Para disfrutar de este estímulo, se deberá de justificar la carga horaria de la categoría que ostenta el personal académico.

Lo previsto en esta cláusula se tramitará por conducto del SPAUAN.

**CLÁUSULA 126. Bono de previsión social.**

La Universidad se obliga a entregar a más tardar el día 14 de mayo, y de ser inhábil, el día inmediato anterior, el importe de 26 (veintiséis) días de salario íntegro por concepto de gratificación del día del maestro.

**CLÁUSULA 127 Prima vacacional.**

Por cada período vacacional la Universidad se obliga a pagar al personal académico una prima de 50% (cincuenta por ciento) del salario íntegro sobre los días hábiles de vacaciones.

El personal académico contratado a partir de enero del 2020, tendrán derecho a una prima vacacional, misma que será cubierta conforme lo establezca el convenio de apoyo financiero UAN-SEP-Gobierno del Estado de Nayarit

**CLÁUSULA 128. Bono de apoyo docente.**

La Universidad se obliga a pagar a cada personal académico, el día 15 de diciembre, el importe de 8 (ocho) días de salario íntegro, como apoyo para su actividad docente. Este beneficio también aplicará para el personal jubilado y pensionado.

**Las partes acuerdan que esta cláusula quedé sin efecto alguno a partir de la primera quincena del mes de julio de 2022, en cumplimiento con lo dispuesto en el convenio de apoyo financiero de recursos públicos federales y estatales extraordinarios no regularizables, suscrito entre la Universidad Autónoma de Nayarit, el Gobierno del Estado Libre y Soberano de Nayarit y el Gobierno Federal, por conducto de la Secretaría de Educación Pública de fecha 23 de diciembre de 2021.**

**CLÁUSULA 129. Estímulo por asistencia y puntualidad.**

El personal académico que se desempeñe ininterrumpidamente su labor docente o de investigación con asistencia y puntualidad durante el ciclo escolar de acuerdo con el dictamen de la Comisión Mixta correspondiente basándose en lo dispuesto en el Reglamento de Personal Académico y los lineamientos que al respecto se emitan, recibirá como estímulo económico, cada semestre hasta el equivalente a 15 (quince) días de salario íntegro.

**CLÁUSULA 130. Aplicación de los incrementos decretados a salarios contractuales.**

La Universidad se obliga a incrementar los sueldos consignados en el tabulador de salarios anexo del presente Contrato Colectivo, con los porcentajes que acuerden el

Sindicato y la Universidad, conforme a los procedimientos estipulados en el presente instrumento.

Para cumplir este compromiso, la Universidad gestionará ante las autoridades Educativas, Hacendarias o del Gobierno Estatal, las partidas financieras presupuestarias.

## CAPÍTULO IX DE LAS PRESTACIONES DE LA PREVISIÓN SOCIAL

### CLÁUSULA 131. El derecho a la salud del personal académico.

La Universidad reconoce el derecho a la salud del personal académico a su servicio. Para el personal académico que ingresaron a laborar hasta el día 31 de diciembre del año 2004, la Universidad se obliga a cubrir la totalidad de las prestaciones que contempla este beneficio y además el pago que por concepto de honorarios médicos, medicinas, equipo de aplicación médica y hospitalización tanto para sí, como para su cónyuge o concubina (o), hijos y padres que dependan económicamente del personal académico, para todo aquel personal académico que sea beneficiario de los Servicios Médicos Universitarios.

En caso de fallecimiento del personal académico, la Universidad se obliga a seguir proporcionando el servicio médico a la viuda (o) y concubina (o) así como a los hijos menores de edad, siempre y cuando no pertenezcan a otro régimen de seguridad social.

Para el personal académico cuyo ingreso a laborar sea a partir del día 1 de enero del año 2005, la Universidad se obliga a proporcionar Seguridad Social a través de la inscripción en el Instituto Mexicano del Seguro Social, y para el caso de fallecimiento, incapacidad, etc. se registrarán por los lineamientos aplicables por dicho instituto.

### CLÁUSULA 132. El derecho del personal académico a los beneficios de la seguridad social a través de su inscripción al Instituto Mexicano del Seguro Social.

La Universidad se obliga a incorporar al personal académico a los derechos de la seguridad social a través de su inscripción al Instituto Mexicano del Seguro Social y demás beneficios que se establecen en este Contrato.

Para fines de lo anterior la UAN y el SPAUAN convienen en la integración de la Comisión Mixta de Previsión Social, la que integrará el expediente correspondiente y lo presentará a las autoridades educativas nacionales en demanda del presupuesto necesario.

Las incapacidades que presente el personal académico, deberán ser expedidas por el IMSS en forma exclusiva, salvo en los casos en que por causa imputable al patrón no estuviera inscrito el interesado, pero la Universidad deberá subsanar cualquier omisión de este tipo en que hubiere incurrido, y si por negligencia del personal no reconoce su falta de inscripción, la Universidad queda liberada de cualquier responsabilidad.

**CLÁUSULA 133. Reglamento de los servicios médicos universitarios.**

En tanto no se logre la incorporación a la seguridad social, en lo que a atención médica del personal académico se refiere y para cumplir con lo establecido en este Capítulo, la Comisión Mixta de Previsión Social, en un plazo máximo de 90 (noventa) días después de la firma del presente Contrato deberá elaborar el Reglamento de los Servicios Médicos Universitarios, que deberá aprobarse y firmarse por las partes SPAUAN y Universidad, en un período no mayor de 30 (treinta) días.

La Comisión Mixta de previsión social se integrará con seis miembros; tres de ellos del SPAUAN, que serán: el Secretario de Previsión Social de Comité Central Ejecutivo y 2 (dos) más que designará el Secretario General del Sindicato. 3 (tres) por la UAN, que será la persona titular de Servicios Médicos Universitarios y 2 (dos) más que serán designados por la persona titular de la Rectoría de la Universidad, que serán los responsables de elaborar, revisar y supervisar el cumplimiento del Reglamento del Servicio Médico Universitario.

**CLÁUSULA 134. Del reconocimiento íntegro de la antigüedad y prestaciones contractuales del personal académico.**

En el caso de que la institución de seguridad social no reconozca, al personal académico, íntegramente su antigüedad y prestaciones contractuales, la UAN absorberá las obligaciones que garanticen el cumplimiento de todos los derechos, en los términos de este Contrato.

**CLÁUSULA 135. Fondo para el pago de antigüedad y prestaciones contractuales.**

La Universidad tendrá un fondo mensual disponible para la atención y pago de los conceptos establecidos en la cláusula que antecede, independientemente de los pagos que por cuotas se realicen a las instituciones de seguridad social.

**CLÁUSULA 136. Atención prioritaria a las gestiones de pago de las prestaciones de la previsión que realice el SPAUAN.**

Para ejercer las partidas establecidas en la cláusula que antecede la Universidad se obliga a atender prioritariamente las gestiones de pago que realice el Comité Central del Sindicato y de realizar algunos pagos al margen de tal acuerdo, la Universidad se obliga a aplicarlos siempre y cuando hayan sido cubiertas las demandas que por este concepto sean hechas por el SPAUAN.

El Comité Central Ejecutivo hará la presentación de las notas correspondientes y serán cubiertas por riguroso orden progresivo por la Universidad en un plazo no mayor de 15 (quince) días a partir de la fecha de presentación. La Universidad entregará los cheques respectivos al propio Sindicato el que bajo su responsabilidad hará la distribución correspondiente.

**CLÁUSULA 137. Pago de los gastos de hospitalización, cirugía, atención médica y medicamentos.**

La Universidad se obliga a cubrir por conducto de su dependencia de servicios médicos, al aviso del Sindicato, los gastos de hospitalización, cirugía, atención médica en general, así, como la cirugía bucal en el servicio dental y a fin de que el personal académico o su familiar dependiente sea dado de alta oportunamente. Este beneficio será para los académicos que hubieren ingresado a laborar al servicio de la UAN antes del día 1 de enero del año 2005.

**CLÁUSULA 138. Gratuidad de anteojos, aparatos ortopédicos, auditivos, lentes de contacto, prótesis no dentales y sillas de ruedas.**

Cuando por prescripción médica el personal académico requiera anteojos y toda clase de aparatos auxiliares para la movilización y auditivos la Universidad se obliga a proporcionarlos gratuitamente y de buena calidad, en igualdad de condiciones para la prescripción de uso de lentes de contacto y esta prestación será extensiva al cónyuge

o concubina, hijos y padres que dependan económicamente del personal académico previa comprobación.

Todos los beneficiarios de esta prestación disfrutarán de la misma, cuantas veces sea necesario, a juicio del médico tratante.

Asimismo, la Universidad proporcionará al personal académico que por prescripción médica lo requieran y por una sola vez, sillas de ruedas y prótesis no dental o relacionada con el aspecto estético de la persona.

La solicitud se hará por el personal académico vía el Sindicato, en caso de que la Universidad no cumpla y agotadas las gestiones, la Comisión Mixta de Previsión y Prestaciones Sociales, referida en la cláusula 198, resolverá cualquier controversia.

#### **CLÁUSULA 139. Farmacia Universitaria.**

La Universidad se obliga a establecer una farmacia universitaria en la que se proporcione al personal académico dependiente de servicios médicos, todo medicamento que por prescripción médica se le haya indicado, tanto para sí como para sus dependientes económicos y para ello expedirá una credencial especial en que conste el número de código del personal académico y su identificación para el surtido gratuito de los medicamentos.

Establecer dentro del reglamento de servicios médicos que el cuadro básico de medicamentos cubra satisfactoriamente la prescripción tanto del médico familiar como del especialista, en caso de no existencia de los medicamentos citados, se procederá a la subrogación de estos.

La Universidad se compromete a instalar de inmediato los botiquines de primeros auxilios en los centros de trabajo donde se carece de ellos, así como su revisión cada 2 (dos) meses con la finalidad de que contengan el material básico para brindar este servicio.

#### **CLÁUSULA 140. Inscripción individual al Seguro Social para atención médica de tercer nivel, para el personal académico que sea beneficiario de los Servicios Médicos Universitarios.**

La Universidad quedará obligada para el caso de que no haya incorporado a la seguridad social de manera colectiva al personal académico, a inscribir de manera

individual al personal académico que requieran de atención médica o servicios hospitalarios con atención médica de tercer nivel, en el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con la normatividad de dicho instituto.

**CLÁUSULA 141. Pago de marcha.**

La Universidad cubrirá en caso de muerte a los beneficiarios del personal académico fallecido por concepto de pago de marcha, las cantidades que resulten de aplicar los supuestos siguientes:

- I. De un día a 5 (cinco) años de antigüedad el importe de 3 (tres) meses de salario íntegro.
- II. De 5 (cinco) a 10 (diez) años de antigüedad el importe de 6 (seis) meses de salario íntegro.
- III. De 10 (diez) a 15 (quince) años el importe de 9 (nueve) meses de salario íntegro.
- IV. De 15 (quince) a 20 (veinte) años de antigüedad el importe de 12 (doce) meses de salario íntegro.
- V. De 20 (veinte) años en adelante el importe de 15 (quince) meses de salario íntegro.

Este pago se hará dentro de los 30 (treinta) días siguientes de la defunción, por conducto del Sindicato y será independiente de cualquier otra prestación a que se tenga derecho conforme a este contrato y la ley.

En caso de cualquier controversia que surja será resuelto por la Comisión Mixta de Previsión y Prestaciones Sociales.

**Las partes acuerdan que esta cláusula quede sin efecto alguno a partir de la segunda quincena del mes de mayo de 2023, en cumplimiento con lo dispuesto en el convenio de apoyo financiero de recursos públicos federales y estatales extraordinarios no regularizables, suscrito entre la Universidad Autónoma de Nayarit, el Gobierno del Estado Libre y Soberano de Nayarit y el Gobierno Federal, por conducto de la Secretaría de Educación Pública de fecha 20 de diciembre de 2022.**

**CLÁUSULA 142. Incorporación al FONACOT.**

La Universidad mantendrá la incorporación del personal académico al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores (FONACOT) con el objeto de que disfruten de los beneficios correspondientes.

**CLÁUSULA 143. Apoyo de guardería.**

La Universidad se obliga a entregar al personal académico una cuota quincenal por ese concepto de \$750.00 (Setecientos cincuenta pesos 00/100 m.n.) por cada hijo con derecho a ese servicio.

Tendrán derecho a este beneficio quienes laboren al menos 20 (veinte) horas semana mes o más.

La Universidad gestionará convenios con el sistema DIF para el servicio de guardería, a los hijos del personal académico de uno y otro sexo, cuando se trate de centros de trabajo distintos a los localizados en Tepic y Xalisco. De no contarse con el servicio, será aplicable el pago de la cuota que se señala en la presente cláusula.

**CLÁUSULA 144. Exención del pago de las cuotas establecidas en el Presupuesto de Ingresos de la Universidad al cónyuge o concubina, hijos y hermanos del personal académico.**

La Universidad inscribirá sin costo alguno en cualquier Unidad Académica o centro educativo; así como en los programas propedéuticos, lenguas extranjeras, arte y cultura, diplomados y posgrados, en sus distintas modalidades de enseñanza (escolarizado, semiescolarizado o a distancia u otros); al personal académico, cónyuge, hijos y hermanos dependientes económicos, que hayan reunido los requisitos académicos, de manera automática al recibir la solicitud del Sindicato.

En tales condiciones la Universidad los eximirá del pago de inscripción y colegiatura que se origine por su condición de estudiante regular, ya sea en cursos ordinarios o extraordinarios.

Igualmente la Universidad eximirá de los pagos relativos a la presentación de examen profesional para la obtención del título expedido por la propia Universidad, al personal académico, su cónyuge o concubina, hijos y hermanos económicamente dependientes.

**CLÁUSULA 145. Canastilla de maternidad y ayuda de lactancia.**

A la presentación de documentos probatorios de su hijo recién nacido y hasta los 12 (doce) meses, el personal académico tendrá derecho a percibir la cantidad de \$3,000.00 (tres mil pesos 00/100 MN.) por concepto de canastilla de maternidad, a partir de la firma del presente Contrato.

Independientemente de la ayuda para lactancia exclusiva para el derechohabiente del Servicio Médico Universitario que consistirá en la leche requerida por el lactante de acuerdo con el número de latas prescrita por el médico especialista, durante los primeros 6 (seis) meses, que mediante vale, le surtirá en cualquiera de las farmacias contratadas señaladas en las cláusulas 137 y 139 de este.

Para el caso de que 2 (dos) académicos procreen un hijo este derecho no se extenderá a los 2 (dos), deberán estos elegir e informar a la UAN cuál de ellos será acreedor a tal beneficio.

**Las partes acuerdan que esta cláusula quedé sin efecto alguno a partir de la primera quincena del mes de julio de 2022, en cumplimiento con lo dispuesto en el convenio de apoyo financiero de recursos públicos federales y estatales extraordinarios no regularizables, suscrito entre la Universidad Autónoma de Nayarit, el Gobierno del Estado Libre y Soberano de Nayarit y el Gobierno Federal, por conducto de la Secretaría de Educación Pública de fecha 23 de diciembre de 2021.**

**CLÁUSULA 146. Préstamos al personal académico.**

La Universidad se obliga a conceder préstamos al personal académico, que solo serán otorgados mediante solicitud y listado de prioridad que mensualmente presente el Sindicato.

Estos préstamos se entregarán al personal académico por conducto del Comité Central Ejecutivo del SPAUAN en la primera quincena de cada mes.

Para cubrir esta prestación la Universidad se obliga a ejercer mensualmente la cantidad de \$70,000.00 (setenta mil pesos 00/100 M.N.).

El fondo mensual señalado para esta prestación no se verá disminuido por los préstamos que la Universidad otorgue al margen de las propuestas del Comité Central Ejecutivo del SPAUAN.

**Las partes acuerdan que la cláusula 146 quede sin efecto alguno a partir de la firma del presente contrato.**

#### **CLÁUSULA 147. Prestación por fallecimiento.**

La Universidad se obliga a pagar esta prestación conforme lo siguiente:

- I. \$400,000.00 (cuatrocientos mil pesos 00/100 m.n.), por fallecimiento del titular; adicionalmente, en caso de fallecimiento del titular estando activo, la cantidad de \$120,000.00 (ciento veinte mil pesos 00/100 m.n.) para los beneficiarios del personal fallecido.
- II. \$60,000.00 (sesenta mil pesos 00/100 m.n.). por muerte del cónyuge o concubina para el personal académico.

Al mismo tiempo se establecerán los mecanismos legales y financieros para garantizar el pago de los montos, a todos aquellos beneficiarios que en vida hayan sido designados por el académico en el último formato de "declaratoria de beneficiarios" firmado o quien, en su defecto, determine la resolución de beneficiarios emitida por el Tribunal Laboral competente al no existir documentación.

#### **CLÁUSULA 148. Prima de jubilación.**

La Universidad se obliga a cubrir al personal académico que se jubile, una prima de jubilación por la cantidad de \$5,000.00 (cinco mil pesos 00/100 MN.) al personal académico de tiempo completo y de \$4,000.00 (cuatro mil pesos 00/100 M.N.) al personal académico de medio tiempo o de horas asignatura; la que se entregará en un solo pago de manera automática vía nómina de jubilados.

**CLÁUSULA 149. Jubilación del personal académico que ingresaron hasta el 31 de diciembre del año 2000.**

El personal académico masculino tendrá derecho a la jubilación dinámica con el pago del salario íntegro en los términos del tabulador vigente a los 29 (veintinueve) años de servicio, en tanto que el personal femenino, gozará de ese beneficio a los 27 (veintisiete) años de servicios, ininterrumpidos, independientemente de su edad.

El personal académico, previo a cumplir con los requisitos para su jubilación tendrá derecho a una licencia con goce de sueldo, de 6 (seis) meses para gestiones jubilatorias.

Asimismo, quienes cumplan 60 (sesenta) años de edad y 15 (quince) años computables de servicios a la Universidad podrán jubilarse con salario íntegro, pero si tienen más de veinte años de antigüedad percibirán además del salario íntegro todas las demás prestaciones que se contemplan en la Ley Orgánica, los reglamentos aplicables y el presente Contrato Colectivo de Trabajo. En caso de los incrementos extraordinarios o bonos que en el futuro se pudiera otorgar al personal en activo estos se sujetarán a lo dispuesto en el Reglamento de operación del Fondo de Pensiones y Jubilaciones.

En cualquier caso la base del salario por jubilación será el que corresponda a la categoría inmediata superior, sin rebasar el que corresponda a la categoría de Titular C del tabulador vigente.

La Universidad y el SPAUAN establecerán mediante acuerdo, los periodos en que el personal académico podrán solicitar lo referente a esta cláusula.

**CLÁUSULA 149 Bis. Jubilación del personal académico que ingresen a partir del 2001.**

El personal académico que ingrese a partir del 1 de enero del 2001, tendrá derecho a la jubilación con el 100% (cien por ciento) de salario integrado en los términos del Tabulador vigente, al acumular 35 (treinta y cinco) años de servicio a la Universidad, independientemente de la edad. En caso de los incrementos extraordinarios o bonos que en el futuro se pudiera otorgar al personal en activo estos se sujetarán a lo dispuesto en el Reglamento de Operación del Fondo de Pensiones y Jubilaciones.

Asimismo, el personal académico que cumpla 65 (sesenta y cinco) años y mínimo 20 (veinte) años de servicio en la Universidad podrá jubilarse de manera anticipada, de acuerdo con la siguiente tabla.

ANTIGÜEDAD (AÑOS)	PORCENTAJE DE SALARIO INTEGRADO %
20	57.1429
21	60.0000
22	62.8571
23	65.7143
24	68.5714
25	71.4286
26	74.2857
27	77.1429
28	80.0000
29	82.8571
30	85.7143
31	88.5714
32	91.4286
33	94.2857
34	97.1429
35	100.0000

**CLÁUSULA 150. Fondo de reserva para el pago de pensiones y jubilaciones.**

La Universidad y el SPAUAN integraron el instrumento financiero para administrar un fondo de pensiones y jubilaciones, el cual se integró inicialmente con el importe del 2% (dos por ciento) del fondo de retiro SAR, más la aportación de la Universidad y el personal académico en 75% (setenta y cinco por ciento) el primero y 25% (veinticinco por ciento) el segundo. El contenido de esta cláusula se norma por el reglamento respectivo. El SPAUAN promoverá el establecimiento de medidas tendientes para informar y transparentar tales aportaciones.

**CLÁUSULA 150 Bis. Fondo de Pensiones de la Universidad Autónoma de Nayarit.**

Es responsabilidad de la Universidad cubrir el pago de las pensiones por jubilación del personal académico a su servicio, para tal efecto, y derivado de los acuerdos de septiembre de 2002, la Universidad y los Sindicatos de Empleados y Trabajadores y del

Personal Académico convinieron la creación de un fondo de pensiones para el personal académico al servicio de la primera.

Las particularidades y precisiones para el manejo del fondo de pensiones, se remiten al Reglamento de Operación del Régimen de Pensiones de los Trabajadores al Servicio de la Universidad Autónoma de Nayarit, registrado ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, el día 20 de marzo del 2003.

Todo personal académico sujeto a este contrato, y que hayan ingresado hasta el mes de diciembre de 2019, aportarán al Fondo de Pensiones y Jubilaciones de los Trabajadores al Servicio de la UAN, en el año 2020 el 7% (siete por ciento) y, de manera gradual cada año se incrementará en un 1% (uno por ciento) hasta llegar al 10% (diez por ciento). El personal académico contratado a partir del mes de enero del año 2020, aportarán por dicho concepto el 12% (doce por ciento). Ambos de su salario y prestaciones de acuerdo con los conceptos que aparecen en la tabla que integra la base gravable descrita en esta cláusula, mismos que serán la base del salario que percibirán una vez jubilados.

En el mismo sentido para el personal que actualmente se encuentre jubilado, a partir del 31 de mayo de 2023 aportará al Fondo de Pensiones y Jubilaciones de los Trabajadores al Servicio de la UAN, el 7% (siete por ciento) para quienes se jubilaron hasta el año 2019; el 8% (ocho por ciento) para quienes se jubilaron en el año 2020, el 9% (nueve por ciento) para quienes se jubilaron en el año 2021; el 10% (diez por ciento) para quienes se jubilaron en el año 2022; todos de manera gradual cada año se incrementará en 1% (uno por ciento) hasta llegar al 10% (diez por ciento) respectivamente.

La Universidad por su parte, se obliga a aportar por cada personal activo y jubilado, durante la vigencia del Fondo de Pensiones y Jubilaciones de los Trabajadores al Servicio de la UAN, el 24% (veinticuatro por ciento) de los mismos conceptos descontados al personal académico, independientemente de las aportaciones ya existentes, o las que en el futuro se logren.

TABLA QUE INTEGRA LA BASE GRAVABLE PARA PENSIÓN

No.	Percepciones incluidas
1	Sueldo base
2	Prima de antigüedad
3	Prima vacacional
4	Aguinaldo
5	Ayuda para despensa
6	Bono de previsión social
7	Diferencia por prima vacacional
8	Diferencia por días naturales
9	Ayuda para guardería

No.	Percepciones excluidas
1	Compensación por trabajos especiales
2	Tiempo extraordinario
3	Ayuda para transporte-zona de vida cara
4	Tiempo exclusivo
5	Estímulo económico por antigüedad
6	Estímulo para el desarrollo curricular

La pensión otorgada por el Fondo de Pensiones de la Universidad a el personal académico incorporados al Instituto Mexicano del Seguro Social, será complementaria a la pensión otorgada por ese organismo, hasta alcanzar el 100% (cien por ciento) del salario en la categoría y nivel que le corresponda.

Para compensar las aportaciones del personal académico al Fondo de Pensiones de los Trabajadores al Servicio de la Universidad Autónoma de Nayarit, en caso de fallecimiento en activo, la Universidad y el Sindicato acuerdan el pago de una cantidad por el orden de los \$120,000.00 (ciento veinte mil pesos 00/100 m.n.) para los beneficiarios del personal fallecido. Este pago se realizará con recursos del fondo de pensiones.

**CLÁUSULA 151. Pago de los gastos médicos y de medicinas al personal académico que realizan estudios de posgrado.**

El personal académico que se encuentre realizando cursos de posgrado fuera del país tendrá derecho además del pago íntegro del salario y prestaciones y a que se le apoye en la contratación de un seguro médico por conducto del Sindicato.

**CLÁUSULA 152. Gestión y aval de créditos para la construcción de vivienda.**

La Universidad podrá a gestionar y avalar créditos para la construcción de vivienda para los académicos universitarios con el tratamiento de "Vivienda de Interés Social".

La propia Universidad se compromete a cooperar con el Gobierno del Estado en sus programas habitacionales en los terrenos que en lo futuro se adquieran para tal fin.

**CLÁUSULA 153. Defensa legal en caso de accidente automovilístico.**

Cuando el personal académico sufra un accidente, al conducir un vehículo oficial o no oficial, con motivo de la realización de una actividad vinculada con el servicio que presta a la Universidad, a solicitud del propio personal o del Sindicato, la Universidad lo defenderá sin costo alguno, pagará la fianza y en caso de que la Universidad omita llevar la defensa, se obliga a pagar los honorarios profesionales que correspondan al abogado que nombre el personal.

Independientemente de lo anterior, cubrirá los daños propios y a terceros, excepto cuando el personal académico se encuentre en estado de embriaguez o bajo la

influencia de drogas enervantes al ocurrir el accidente, a menos que en este último caso exista prescripción médica, que el personal haya comunicado al titular o jefe del centro de adscripción.

**CLÁUSULA 154. Gestión ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para la deducción de impuestos en la adquisición de automóvil y libros.**

La Universidad gestionará ante las Autoridades de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público que tanto el automóvil como los libros que adquieran el personal académico, sean considerados como instrumentos de trabajo para los efectos de la Ley del Impuesto Sobre la Renta y en los términos de esta.

**CLÁUSULA 155. Instalación de un centro comercial para el personal académico al servicio de la UAN.**

La Universidad podrá gestionar a petición del Sindicato ante tiendas departamentales, agencias automotrices, etc., la creación de sistemas de crédito y descuento, así como vales. De igual manera, se obliga a gestionar vales de consumo por conducto del Departamento de Protección al Salario, cuyo monto se descontará vía nómina de acuerdo con los planes que tal departamento maneje.

**CLÁUSULA 156. Descuentos especiales en eventos culturales.**

La Universidad gestionará descuentos especiales para la asistencia del personal académico a los eventos culturales que se realicen en la entidad.

**CLÁUSULA 157. Créditos para la adquisición de libros, aparatos electrónicos y material didáctico extraordinario**

La Universidad se obliga a gestionar y avalar créditos especiales para que el personal académico adquieran libros, aparatos electrónicos (calculadoras, computadoras personales, etc.) y todo tipo de material didáctico extraordinario.

El importe del precio de los bienes adquiridos, el personal académico lo reembolsará a la Universidad mediante abonos iguales, quincenales y consecutivos en los términos de la fracción I de la cláusula 116, salvo convenios especiales.

La Universidad se compromete a otorgar su aval para que el personal académico adquieran automóviles y cualquier otro instrumento de trabajo necesario para el desempeño de sus actividades.

**CLÁUSULA 158. Becas para los hijos del personal académico fallecidos.**

La Universidad se obliga a otorgar beca para los hijos del personal académico que hayan fallecido, siempre y cuando se encuentren cursando educación básica. La beca consistirá en el pago de dos uniformes escolares por año y de los útiles contemplados en la lista oficial, así como las cuotas de inscripción o colegiaturas o cualquier aportación que con cualquier denominación exijan las escuelas públicas del Estado de Nayarit. En caso de manifiesta irregularidad académica y previo estudio del caso, la beca podrá ser suspendida.

En el caso de ingresar a estudios de nivel medio superior y licenciatura en la UAN, gozarán de beca previamente acordada entre la Universidad y el SPAUAN y se les concederá la exención de todo tipo de pagos por inscripción, colegiaturas, por derecho de revalidación de estudios y expedición de documentos, incluyendo los derechos de examen profesional. Para su procedencia será necesario que el Comité Central Ejecutivo lo solicite a la Universidad por conducto de la dependencia universitaria que corresponda, acompañando el acta de defunción del académico fallecido y acta de nacimiento del o los hijos estudiantes, para que se proceda a celebrarse el acuerdo. En caso de irregularidad académica y previo estudio, la beca podrá ser suspendida.

La beca a que alude esta cláusula será cancelada al concluir sus estudios profesionales en la UAN del hijo del personal académico fallecido. Este beneficio, así como los requisitos aludidos, se extiende para él o la cónyuge o concubina (o).

Esta beca no se otorgará a beneficiarios mayores de 25 años de edad.

**CLÁUSULA 159. Ingreso al personal académico de los beneficiarios del personal académico fallecido en activo y jubilado.**

El cónyuge, concubina(o) o un descendiente en primer grado del personal académico que se hayan jubilado o que hubieren fallecido en activo, podrán ingresar a la Universidad con una carga horaria mínima de 20 (veinte) horas de base, siempre y cuando hayan cubierto todos los requisitos y bajo los procedimientos establecidos en el Reglamento del Personal Académico de la Universidad. Lo anterior a partir de los

acuerdos establecidos en el Convenio para la Realización de Acciones sobre los Problemas Estructurales de la Universidad Autónoma de Nayarit, celebrado entre ésta y el SPAUAN en el mes de diciembre de 2019.

Este derecho prescribe en el término de 2 (dos) años a partir de la fecha de jubilación o deceso del personal académico.

Esta cláusula no aplicará para el personal académico que haya sido contratado a partir del 1 de enero del 2019 que alcance su pensión y/o su jubilación.

**CLÁUSULA 160. Equipo de trabajo para los académicos que realicen actividades en laboratorios, clínicas, talleres o trabajos de campo.**

La Universidad se obliga a entregar al personal académico que laboren en clínicas, talleres y laboratorios, o que efectúen actividades de campo que lo hagan necesario, dos batas o en su caso dos uniformes de buena calidad anualmente, guantes, caretas y lentes protectores desechables y dos pares de calzado de trabajo al inicio de cada semestre.

**CLÁUSULA 161. Fortalecimiento de la identidad universitaria.**

La Universidad se obliga a proporcionar a los trabajadores académicos, por conducto del Sindicato, los uniformes necesarios para su participación en las actividades que regularmente se organizan, las cuales contribuyan a fortalecer la identidad y el sentido de pertenencia institucional; así como otorgar beneficios tendientes a su superación física, social, económica o cultural que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en el de su familia. Esta prestación se otorgará previo convenio celebrado entre la Universidad y el SPAUAN.

**Las partes acuerdan que cláusula 161 quede sin efecto alguno a partir de la firma del presente contrato.**

**CAPÍTULO X**  
**DERECHOS COLECTIVOS DEL SPAUAN**

**CLÁUSULA 162. Del desahogo de los trámites relativos a la relación Laboral del personal académico.**

La Universidad se obliga a contestar por escrito todas las solicitudes, peticiones y demandas que, también por escrito, le haga el SPAUAN relativas a los asuntos laborales de sus agremiados y los derechos derivados del presente Contrato y de la legislación laboral y Universitaria. La respuesta se dará en un plazo que no excederá de 10 (diez) días hábiles. Para el desahogo y cumplimiento de esta cláusula se integrará una comisión de gestión donde el SPAUAN designará a 3 (tres) representantes quienes se reunirán con las 3 (tres) personas autorizadas por la Universidad y así dar seguimiento a lo anterior señalado los días 20 (veinte) de cada mes o al siguiente día hábil.

**CLÁUSULA 163. Licencias con goce de salario al personal académico comisionado al SPAUAN.**

La Universidad se obliga a conceder licencia con goces de salario íntegro, derechos de antigüedad y sindicales, a solicitud y por designación del Comité Central Ejecutivo del SPAUAN, hasta a 25 (veinticinco) académicos integrantes del Comité o de alguna otra de las instancias de representación sindical, siendo 20 (veinte) de tiempo completo y 5 (cinco) de tiempo parcial.

El trámite a la solicitud del Comité Ejecutivo, para el otorgamiento de estas licencias no excederá de 15 (quince) días naturales contados a partir de la fecha en que se reciba la solicitud por escrito. Al término de la licencia, el personal académico se reintegrará a sus labores académicas en las condiciones originales de trabajo, sin perjuicio de aquellas que hayan sido mejoradas.

Las licencias que con goce de sueldo íntegro y prestaciones sean otorgadas a personal académico a solicitud del Comité Central Ejecutivo, no afectarán de modo alguno las condiciones especiales del profesor, como las percepciones que les correspondan por tiempo exclusivo, reclasificación o retabulación.

Las licencias solamente podrán ser suspendidas a solicitud del Comité Ejecutivo del SPAUAN reincorporándose de inmediato el personal a sus labores académicas.

**CLÁUSULA 164. Trato preferencial para el trámite de asuntos sindicales.**

Los representantes de la Universidad y los responsables de dependencias académicas y administrativas de la misma, recibirán a los representantes sindicales para tratar asuntos de interés del Sindicato, cuando éstos lo soliciten; dando trato y trámite preferencial con respecto a otros asuntos que estén por abordar cuando éstos últimos tengan carácter particular y/o individual. Asimismo, los trabajadores administrativos con los cuales los representantes sindicales tienen que tramitar asuntos sindicales deberán dar el mismo tratamiento preferencial.

**CLÁUSULA 165. Facilidades para la atención de asuntos sindicales del SPAUAN.**

La Universidad se obliga a entregar al Sindicato apoyo económico y proporcionar todas las facilidades que sean necesarias para que el personal académico asista a congresos, reuniones y asambleas a que convoque el SPAUAN. Igualmente, la Universidad se obliga a proporcionar el local o locales necesarios para llevar a efecto los congresos, reuniones y asambleas, ya sean de carácter seccional o general.

El apoyo económico a que se refiere el párrafo anterior se establecerá en convenio especial que celebrarán el Sindicato y la Universidad.

También la Universidad se obliga a conceder licencias con goce de sueldo por todo el tiempo que sea necesario al personal académico que designe el Comité Central Ejecutivo para participar en las pláticas tendientes a la revisión del proyecto del Contrato, hasta la firma de este.

**CLÁUSULA 166. Información de plazas disponibles al SPAUAN y derecho preferencial en la contratación.**

La Universidad se obliga a no contratar personal académico sin que previamente haya hecho la comunicación al SPAUAN de la existencia de plazas resultantes de la separación definitiva establecida en la cláusula 64; de plazas de nueva creación o vacantes temporales, a efecto de que el Sindicato proponga a los aspirantes que tenga registrados en su bolsa de trabajo.

La Universidad deberá comunicar semestralmente y de manera oportuna, al Comité Central Ejecutivo del SPAUAN, los grupos o plazas que haya vacantes, con el objeto

de que se respeten las preferencias y sean cubiertas por el personal que, con la calidad de suplente o de interino proponga el Sindicato.

Se conviene en que ninguna persona titular de las direcciones de unidad académico o dependencias universitarias contratará personal académico violando el presente Contrato Colectivo y el Reglamento del Personal Académico, si así lo hiciere, será el único responsable del pago de salario y prestaciones, siendo nula la contratación al no contar con estas atribuciones.

**CLÁUSULA 167. Información sobre nuevos centros de trabajo académico.**

La Universidad informará al Sindicato de la creación de los nuevos centros de trabajo donde deba laborar personal académico, en un término que no exceda de 15 (quince) días naturales contados a partir de la fecha de creación del centro de que se trate.

**CLÁUSULA 168. Espacios para actividades de las secciones sindicales.**

La UAN facilitará dentro de sus instalaciones, espacios en cada sección sindical que lo requiera para el desarrollo de las actividades del personal académico integrantes de la sección, y permitirá el equipamiento de éste.

**CLÁUSULA 169. Compromiso de colaboración en eventos especiales.**

La Universidad se obliga a colaborar y apoyar económicamente al Sindicato en el desarrollo de sus actividades sociales, culturales y deportivas, mediante las dependencias universitarias que tengan relación con las actividades citadas. Los apoyos serán en función a la programación y calendarización que presente el SPAUAN. Esta prestación se otorgará previo convenio celebrado entre la Universidad y el SPAUAN.

**Las partes acuerdan que esta cláusula quede sin efecto alguno a partir de la segunda quincena del mes de mayo del 2023, en cumplimiento a lo dispuesto en el Acuerdo que establece el Plan de Austeridad y Ahorro 2022-2023, publicado en la Gaceta Universitaria, el 7 de noviembre del año 2022.**

**CLÁUSULA 170. Facilidades para el uso de instalaciones universitarias.**

La Universidad dará facilidades al Sindicato respecto al uso de las instalaciones con que cuenta, para la realización de actividades culturales, deportivas y sociales, a cuyo efecto, el SPAUAN formulará las solicitudes correspondientes con la debida anticipación para no interferir con los programas de la UAN.

Asimismo, será obligación de la Universidad el mantenimiento y la limpieza de esos locales. De la misma manera, la UAN se obliga a fijar en cada centro de trabajo un tablero destinado a la difusión de la información sindical. Se dará cumplimiento a esta obligación en un plazo de 60 (sesenta) días después de firmado el presente Contrato.

**CLÁUSULA 171. Entrega al SPAUAN de ejemplares de los ordenamientos legales de la Universidad.**

La Universidad se obliga a entregar al SPAUAN para su distribución entre el personal académico 200 (doscientos) ejemplares de cada uno de los siguientes ordenamientos: Ley Orgánica de la Universidad, Estatuto de Gobierno y el Reglamento del Personal Académico, preferentemente en forma digital dichos documentos. La entrega se hará 30 (treinta) días después de la firma del presente Contrato.

En el caso de que se realicen reformas a los anteriores ordenamientos, la Universidad enviará los anexos correspondientes.

**CLÁUSULA 172. Fondo especial para anticipos de aguinaldo.**

La Universidad se obliga a tener a disposición del Comité Central Ejecutivo un fondo especial por la cantidad de \$600,000.00 (seiscientos mil pesos 00/100 M.N.) que será aplicado para casos extraordinarios y excepcionales, a juicio del Sindicato, para algunos integrantes del personal académico a título de anticipo de aguinaldos, el que por su naturaleza no requerirá de abonos parciales durante el año para su recuperación. El otorgamiento de estos anticipos deberá hacerse bajo la siguiente calendarización:

- I. \$300,000.00 (trescientos mil pesos 00/100 M.N.) en el mes de septiembre.
- II. \$300,000.00 (trescientos mil pesos 00/100 M.N.) en el mes de octubre.

Las partes acuerdan que la cláusula 172 quede sin efecto alguno a partir de la firma del presente contrato.

**CLÁUSULA 173. Entrega de ejemplares de las publicaciones de la UAN.**

La Universidad se obliga a entregar al SPAUAN 60 (sesenta) ejemplares de cada una de las publicaciones, revistas, folletos, libros o fascículos que edite la UAN; los cuales el Sindicato distribuirá entre las secciones sindicales para su libre consulta.

**CLÁUSULA 174. Apoyo para la conmemoración del día del maestro.**

Con objeto de organizar las actividades correspondientes a la conmemoración del día del Maestro Universitario (15 de mayo), la Universidad se obliga a entregar al Comité Central Ejecutivo del SPAUAN la suma de \$400,000.00 (cuatrocientos mil pesos 00/100 M.N.) a más tardar el día 30 de abril de cada año de vigencia del presente Contrato.

**CLÁUSULA 175. Apoyo para la conmemoración del aniversario de la fundación del SPAUAN.**

A efecto de organizar las actividades en conmemoración del aniversario de la fundación del Sindicato de Personal Académico, la Universidad se obliga a entregar al SPAUAN la cantidad de \$400,000.00 (cuatrocientos mil pesos 00/100 M.N.) a más tardar el día 15 de febrero de cada año de vigencia del presente Contrato.

**CLÁUSULA 176. Entrega de apoyos para la promoción del deporte.**

La Universidad se obliga a proporcionar al SPAUAN para la promoción del deporte entre sus agremiados los uniformes deportivos y los apoyos económicos que sean necesarios para la participación en torneos interuniversitarios o extramuros. Esta prestación se hará mediante solicitud del SPAUAN a la Universidad en el mes de noviembre, con el objeto de que sean proporcionados a más tardar en el mes febrero del año siguiente que corresponda.

**CLÁUSULA 177. Ayuda para gastos de administración.**

La Universidad se obliga a entregar al SPAUAN mensualmente para gastos de administración, mantenimiento y demás actividades de naturaleza sindical, la cantidad de \$120,000.00 (ciento veinte mil pesos 00/100 M.N.) mensuales durante cada año de

vigencia del presente Contrato. Esta cantidad será entregada a las personas autorizadas del Sindicato en los primeros 5 (cinco) días de cada mes y de manera anticipada. El Sindicato informará con base a sus estatutos.

#### **CLÁUSULA 178. Cuotas sindicales.**

La Universidad se obliga a practicar los descuentos sindicales al personal académico a razón del 1% (uno por ciento) de la percepción global, por concepto de cuotas ordinarias. La Universidad hará entrega de los dineros referidos aun cuando haya omitido practicar los descuentos. La UAN proporcionará al SPAUAN una relación quincenal detallada y actualizada de los descuentos sindicales efectuados.

#### **178 Bis. Apoyo solidario.**

La Universidad descontará al personal académico como apoyo mutualista por defunción las siguientes cantidades:

- I. \$50.00 (cincuenta pesos 00/100 M.N.) cuando se dé el caso de fallecimiento de un personal académico o jubilado.
- II. \$20.00 (veinte pesos 00/100 M.N.) cuando se dé el caso de fallecimiento del cónyuge o concubina o hijo de un personal académico o jubilado, y
- III. \$10.00 (diez pesos 00/100 M.N.) cuando se dé el caso de fallecimiento del padre o la madre del personal académico o jubilado.

El dinero recabado por cuota de defunción será entregado al beneficiario en la fecha de pago quincenal que se le programe, teniendo como tiempo límite 2 (dos) años posteriores al momento del deceso para prescribir este beneficio.

#### **CLÁUSULA 179. Mantenimiento y limpieza de las instalaciones sindicales.**

La Universidad proporcionará al Sindicato de Personal Académico el mantenimiento y la limpieza de las instalaciones en que se ubican las oficinas centrales y de las Secciones Sindicales.

**CLÁUSULA 180. Personal administrativo y manual al servicio del SPAUAN.**

La Universidad se obliga a comisionar con pago íntegro de salario y prestaciones a seis oficiales administrativos, dos conserjes y choferes para realizar labores al servicio del Sindicato. Los choferes serán proporcionados eventualmente y no de manera permanente cuando fuera necesario.

**CLÁUSULA 181. Entrega de Equipo de Cómputo.**

La Universidad se obliga a entregar al SPAUAN 5 (cinco) equipos de cómputo actualizados; así como proporcionar el mantenimiento de estos a través de la dependencia correspondiente. Esta prestación se otorgará previo convenio celebrado entre la Universidad y el SPAUAN.

**Las partes acuerdan que esta cláusula quede sin efecto alguno a partir de la segunda quincena del mes de mayo del 2023, en cumplimiento a lo dispuesto en el acuerdo que establece el Plan de Austeridad y Ahorro 2022-2023, publicado en la Gaceta Universitaria, el 7 de noviembre del año 2022.**

**CLÁUSULA 182. Entrega de equipo de impresión y fotocopiado.**

La Universidad se obliga a entregar al Sindicato equipo de impresión y fotocopiado. Esta prestación se otorgará previo convenio celebrado entre la Universidad y el SPAUAN.

**Las partes acuerdan que esta cláusula quede sin efecto alguno a partir de la primera quincena del mes de mayo del 2023, en cumplimiento a lo dispuesto en el Acuerdo que establece el Plan de Austeridad y Ahorro 2022-2023, publicado en la Gaceta Universitaria, el 7 de noviembre del año 2022.**

**CLÁUSULA 183. Dotación de equipo de oficina para el Centro de Formación y Capacitación Sindical.**

Con el propósito de contar con las condiciones necesarias para la implementación del Centro Formación y Capacitación Sindical del SPAUAN, la Universidad se obliga a proporcionar al Sindicato el equipo de oficina necesario para el desarrollo de éste.

Para la solicitud de dicho equipo de oficina se presentará por escrito previo análisis, a más tardar 30 (treinta) días posteriores a la firma del presente Contrato Colectivo de Trabajo. Esta prestación se otorgará previo convenio celebrado entre la Universidad y el SPAUAN.

**Las partes acuerdan que esta cláusula quede sin efecto alguno a partir de la segunda quincena del mes de mayo del 2023, en cumplimiento a lo dispuesto en el Acuerdo que establece el Plan de Austeridad y Ahorro 2022-2023, publicado en la gaceta universitaria, el 7 de noviembre del año 2022.**

**CLÁUSULA 184. Entrega de vehículos automotrices.**

La Universidad proporcionará en comodato al SPAUAN, para el uso en sus actividades y funciones propias del Sindicato, vehículos utilitarios de modelo reciente.

**Las partes acuerdan que esta cláusula quede sin efecto alguno a partir de la segunda quincena del mes de mayo del 2023, en cumplimiento a lo dispuesto en el Acuerdo que establece el Plan de Austeridad y Ahorro 2022-2023, publicado en la gaceta universitaria, el 7 de noviembre del año 2022.**

**CLÁUSULA 185. Impresión del Contrato Colectivo.**

La Universidad se obliga a imprimir 3000 (tres mil) ejemplares del presente Contrato, cuyo formato, redacción y contenido le serán proporcionados por el Sindicato.

**CLÁUSULA 186. Plazo para la entrega de los equipos de cómputo y fotocopiado.**

Los equipos señalados en las cláusulas 181 y 182 serán entregados al Comité Central Ejecutivo en un plazo máximo de 60 (sesenta) días naturales a partir de la firma del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

**Las partes acuerdan que la cláusula 186 queda sin efecto alguno a partir de la firma del presente contrato.**

**CLÁUSULA 187. Dotación mensual de papelería, materiales de aseo y de mantenimiento.**

La Universidad proporcionará al Comité Central Ejecutivo una dotación mensual de papelería para la oficina del Sindicato, en que se incluya el material de aseo y de mantenimiento. Esta dotación se entregará previo convenio entre las partes.

**CLÁUSULA 188. Boletos para eventos sociales, culturales o deportivos.**

La Universidad se obliga a proporcionar gratuitamente al Comité Central Ejecutivo del SPAUAN y sin condición alguna, para que los distribuya entre sus agremiados, 200 (doscientos) boletos de acceso a los eventos que realice dentro o fuera de la Universidad, ya sean culturales, sociales o deportivos, incluyendo aquellos eventos en que, aun cuando la Universidad no se la promotora, se constituya en concesionaria, en tales condiciones en los contratos o en convenios que celebre con terceros, para estos fines se establecerá la cláusula especial en que se consigne la obligación de respetar el acceso en el número señalado.

**Las partes acuerdan que esta cláusula quede sin efecto alguno a partir de la segunda quincena del mes de mayo del 2023, en cumplimiento a lo dispuesto en el Acuerdo que establece el Plan de Austeridad y Ahorro 2022-2023, publicado en la Gaceta Universitaria, el 7 de noviembre del año 2022**

**CLÁUSULA 189. Apoyo para la adquisición de material bibliográfico para la Biblioteca del SPAUAN.**

La Universidad se obliga a entregar al Comité Central Ejecutivo la cantidad de \$24,000.00 (veinticuatro mil pesos 00/100 m.n.) para la adquisición de material bibliográfico para la biblioteca sindical del SPAUAN, esta cantidad total se cubrirá a los 30 (treinta) días de firmado el presente contrato.

**Las partes acuerdan que esta cláusula quede sin efecto alguno a partir de la segunda quincena del mes de mayo del 2023, en cumplimiento a lo dispuesto en el Acuerdo que establece el Plan de Austeridad y Ahorro 2022-2023, publicado en la Gaceta Universitaria, el 7 de noviembre del año 2022.**

**CLÁUSULA 190. Apoyo para la realización de congresos ordinarios.**

La Universidad se obliga a proporcionar al Sindicato apoyo económico para la realización de los congresos ordinarios de representantes de comités seccionales con motivo del informe de labores correspondiente. Dicho apoyo se entregará con 15 (quince) días de anticipación a la fecha del evento. Esta prestación se otorgará previo convenio celebrado entre la universidad y el SPAUAN.

**Las partes acuerdan que esta cláusula quede sin efecto alguno a partir de la segunda quincena del mes de mayo del 2023, en cumplimiento a lo dispuesto en el Acuerdo que establece el Plan de Austeridad y Ahorro 2022-2023, publicado en la Gaceta Universitaria, el 7 de noviembre del año 2022.**

**CLÁUSULA 191. Carta de designación de beneficiarios.**

La Universidad reconoce como legítimos beneficiarios del personal académico los que éstos hayan designado con tal carácter en la carta de designación de beneficiarios o en su caso testamento alguno, que deben suscribir para los efectos del pago correspondiente, de las siguientes prestaciones en caso de fallecimiento del académico:

I. Pago de marcha.

**Las partes acuerdan que la fracción I de la cláusula 191 quede sin efecto alguno a partir de la firma del presente contrato.**

II. Cuota de defunción.

III. Fondo de ahorro.

**Las partes acuerdan que la fracción II de la cláusula 191 quede sin efecto alguno a partir de la firma del presente contrato.**

IV. Aguinaldo proporcional.

V. Gratificación por concepto de antigüedad en caso de fallecimiento, y demás prestaciones que ampara el presente Contrato.

**CAPÍTULO XI  
DE LAS COMISIONES MIXTAS Y SUS FACULTADES**

**CLÁUSULA 192. Comisiones Mixtas.**

Se integrarán por la Universidad y el Sindicato, las siguientes Comisiones Mixtas y Paritarias:

- I. Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Personal Académico.
- II. Comisión Mixta de Higiene y Seguridad del Personal Académico.
- III. Comisión Mixta de Previsión y Prestaciones Sociales.
- IV. Comisión Mixta para la Elaboración y Aplicación del Reglamento Interior de Trabajo.
- V. Comisión Mixta para la Administración del Fondo de Ahorro.

**Las partes acuerdan que la fracción V de la cláusula 192 quede sin efecto alguno a partir de la firma del presente contrato.**

- VI. Comisión Mixta de Reclasificación y Retabulación del Personal Académico.
- VII. Comisión Mixta o Comisiones Mixtas para la Revisión de Horaria y Carga de Trabajo del Personal Académico.
- VIII. Comisión Mixta de Becas.
- IX. Comisión Mixta Permanente para la Vigilancia y Aplicación del Contrato Colectivo de Trabajo.
- X. Comisión Mixta de Pensiones y Jubilaciones.
- XI. Comisión Mixta Editorial.
- XII. Comisión Mixta de Prestación por Fallecimiento.

XIII. Las demás que acuerden la Universidad y el SPAUAN.

**CLÁUSULA 193. Sobre la integración de las Comisiones Mixtas.**

Las Comisiones Mixtas a que se refiere la cláusula que antecede, se integrarán paritariamente con representantes que la Universidad y el Sindicato designen respectivamente y funcionarán conforme al presente Contrato, la Ley Federal del Trabajo y sus propios Reglamentos. Las Comisiones se auxiliarán con el número de asesores que establezca el Reglamento correspondiente y éstas podrán ser modificadas en cualquier tiempo a propuesta de cualquiera de las representaciones de la Comisión Mixta.

Las Comisiones Mixtas deberán elaborar sus Reglamentos de Trabajo en un período máximo de 3 (tres) meses, contados a partir de la fecha de su integración.

**CLÁUSULA 194. Apoyo para el funcionamiento de las Comisiones Mixtas.**

Para el funcionamiento de las Comisiones Mixtas la Universidad se obliga a proporcionar el personal, local fijo y adecuado, teléfono, oficinas y demás enseres necesarios. Los representantes ante las Comisiones tendrán libre acceso al archivo y correspondencia de la UAN y tendrán acceso a cualquier documentación indispensable para el desempeño de sus funciones, por conducto de los responsables de la dependencia de que se trate.

**CLÁUSULA 195. Propuestas para la integración de las Comisiones Mixtas.**

Para la integración de las Comisiones Mixtas, bastará con que alguna de las partes haga la propuesta para su formación señalando el nombre de sus miembros para que la otra en un plazo de 72 (setenta y dos) horas proponga a sus representantes. Por el solo hecho de no designar representantes ante la Comisión Mixta, se entenderá que lo será por la Universidad, la persona titular de la Rectoría y por el SPAUAN, la persona titular de la Secretaría General del Sindicato, independientemente de los asesores que se designen.

**CLÁUSULA 196. Comisión Mixta de Conciliación y Resolución.**

La Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Personal Académico conocerá y resolverá los asuntos en términos de lo dispuesto por las cláusulas 51, 57, 58, 58 y 200 del presente contrato.

**CLÁUSULA 197. Comisión Mixta de Higiene y Seguridad.**

La Comisión Mixta de Higiene y Seguridad determinará las labores que deban considerarse insalubres y peligrosas, así como las condiciones de trabajo para las modalidades de las jornadas, remuneraciones adicionales, elementos de protección y prevención en general de los riesgos de trabajo. Las determinaciones de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad serán obligatorias y de inmediata aplicación, tanto para el personal académico como para la Universidad.

La Universidad se compromete a instalar y mantener en cada dependencia, botiquines en cantidad y calidad suficiente para prestar los primeros auxilios y a tener en todo tiempo, las medicinas y útiles indispensables para la atención inmediata de cualquier accidente que sufra el personal académico durante el ejercicio de sus labores.

También determinará e implementará protocolos para el manejo y disposición de residuos de las distintas áreas.

**CLÁUSULA 198. Comisión Mixta de Previsión y Prestaciones Sociales.**

La Comisión Mixta de Previsión y Prestaciones Sociales supervisará el correcto funcionamiento del servicio médico universitario, de las guarderías, tiendas y farmacias que se establezcan o se contraten por la Universidad y que presten el servicio al personal académico.

Tendrá además las funciones que se deriven de la aplicación del Reglamento respectivo, de este Contrato y de la Ley Federal del Trabajo.

**CLÁUSULA 199. Comisión Mixta para la Elaboración y Aplicación del Reglamento de Personal Académico.**

La Comisión Mixta para la actualización del Reglamento de Personal Académico tendrá como tarea proponer la actualización de las condiciones específicas de la prestación de

los servicios contratados del personal académico; así como el conjunto de disposiciones obligatorias para el personal académico y para los representantes de la Universidad en el desarrollo de los trabajos académicos de la UAN.

**CLÁUSULA 200. Comisión Mixta de Horarios y Carga de Trabajo.**

Cuando las circunstancias específicas de cada dependencia lo requieran y a petición del SPAUAN se integrará la Comisión Mixta de Revisión de Horarios y Carga de Trabajo. Estas Comisiones una, o varias, según los centros de trabajo en que se requiera, conocerán de las inconformidades que le sean planteadas por el personal académico en relación con la asignación de grupos o de horarios o por conducto del Sindicato, turnando la inconformidad en su caso a la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Personal Académico.

El centro de trabajo en que haya surgido el conflicto proporcionará a los miembros de la Comisión la información relativa a los horarios y grupos que se hayan establecido, así como la carga horaria de trabajo anterior del profesor.

Queda prohibida la práctica de las personas titulares de las direcciones de unidad académica, dependencias o centros de trabajo de reducir la carga de trabajo del personal académico conforme al semestre o anualidad anterior.

**CLÁUSULA 201. Comisión Mixta para la Administración del Fondo de Ahorro.**

La Comisión Mixta para la Administración del Fondo de Ahorro del Personal Académico recibirá las aportaciones y deducciones que correspondan a tal renglón el día siguiente hábil en que se hagan los pagos salariales. Dicha Comisión abrirá las cuentas bancarias que sean necesarias y bajo su responsabilidad administrará los fondos buscando que sean entregados a los ahorradores a más tardar el día 19 de diciembre de cada año.

La Universidad se obliga a proporcionar a dicha Comisión la información necesaria, las oficinas, computadoras y local adecuado para su funcionamiento. Igualmente la Universidad proporcionará en el mes de diciembre al personal administrativo que sea necesario para hacer las liquidaciones, cálculos y devoluciones de los fondos al personal académico para el caso de fallecimiento o incapacidad.

**Las partes acuerdan dejar sin efecto la presente cláusula a partir de la firma del presente contrato.**

**CLÁUSULA 202. Comisión Mixta de Reclasificación y Retabulación.**

La Comisión Mixta de Reclasificación y Retabulación del Personal Académico además de discutir y aprobar el manual de equivalencias del Reglamento del Personal Académico, vigilará que las reclasificaciones y retabulaciones se hagan en los términos establecidos por las resoluciones de dicha Comisión y sujeto al Reglamento del Personal Académico.

Queda convenido que cualquier reclasificación o retabulación del personal académico que se realice al margen del Reglamento del Personal Académico de la Universidad, de la Comisión Mixta de la Universidad y el SPAUAN será nula y sin valor alguno.

**CLÁUSULA 203. Comisión Mixta de Becas.**

La Comisión de Becas se integrará para el estudio de las solicitudes que el personal académico realice en los términos de este Contrato y del Reglamento del Personal Académico y sólo serán concedidas con salario íntegro y sus prestaciones generales para aquellos académicos que lo hagan a través del SPAUAN.

**CLÁUSULA 204. Comisión Mixta de Vigilancia y Aplicación del Contrato Colectivo.**

La Comisión Mixta permanente para la vigilancia y aplicación del presente Contrato será encabezada por la persona titular de la Rectoría de la Universidad y el Secretario General del Sindicato, pudiendo designar ambas partes a sus representantes en cada centro de trabajo. Las determinaciones que de esta Comisión resulten serán ejecutadas dentro de los plazos establecidos en la propia resolución y de omitirse lo serán en un plazo no mayor de 72 (setenta y dos) horas.

**CLÁUSULA 205. Comisión mixta de pensiones y jubilaciones.**

Corresponde a la Comisión Mixta de Pensiones y jubilaciones, participar en la administración, vigilancia y aplicación de los fondos previstos en la cláusula 150, en los términos del reglamento respectivo; resolver, conjuntamente con la representación rectoral, cualquier conflicto que se presente en cumplimiento del mismo, así como de rendir un informe anual a la UAN, al SPAUAN, a los pensionados, jubilados, así como al personal académico, del desempeño de sus actividades, situación financiera del fondo, siempre vigilando el buen manejo de este.

**CLÁUSULA 206. Comisión Mixta de Prestación por Fallecimiento.**

La Comisión Mixta de Prestación por Fallecimiento será la encargada de atender los asuntos relacionados con el cumplimiento del pago de esta prestación al personal académico.

**CLÁUSULA 207. Otras Comisiones Mixtas.**

Las demás Comisiones que sean necesarias para el funcionamiento de las relaciones entre Universidad y Sindicato se establecerán para los casos y las condiciones que acuerden las partes.

**CLÁUSULAS TRANSITORIAS:**

**PRIMERA. Vigencia del Contrato.**

El presente Contrato Colectivo de Trabajo regirá la relaciones laborales entre la Universidad y su personal académico para el periodo comprendido del 1 de enero del año 2024 al 31 de diciembre del año 2025 y será revisable en los términos de la Ley Federal del Trabajo y del presente Contrato Colectivo.

La Universidad y el Sindicato convienen, que el tabulador de salarios vigente a partir del 1 de enero del año 2024, será el Anexo I adjunto al presente Contrato Colectivo de Trabajo.

**SEGUNDA. Titularidad de las plazas académicas.**

La Universidad reconoce que el SPAUAN es titular de todas las plazas del personal académico.

**TERCERA.- El personal académico con categoría administrativa.**

La Universidad se obliga a discutir y resolver con el Sindicato los casos del personal académico que tienen reconocida una categoría administrativa y viceversa para ser incorporados al personal académico o dados de baja, según el caso.

**CUARTA. Elaboración del Manual de Equivalencias.**

La Universidad y el Sindicato en un plazo no mayor de 90 (noventa) días a partir de la firma del presente Contrato, procederán a la elaboración y difusión del manual de procedimientos y equivalencias para la recategorización y reclasificación del personal académico sindicalizado.

**QUINTA. Fondo de Aseguramiento de Vida Colectivo.**

En relación con la cláusula 147 de este Contrato, la Universidad y el Sindicato conformarán un Fondo de Aseguramiento de Vida Colectivo que regule y garantice el pago del monto financiero correspondiente al aseguramiento de vida colectivo de los trabajadores académicos de la UAN. La comisión mixta entregará al Sindicato un informe anual sobre la situación financiera del fideicomiso.

**Las partes acuerdan que la cláusula quinta transitoria del presente contrato quede sin efecto alguno a partir de la firma del presente contrato.**

**SEXTA. Respeto de los derechos laborales.**

La Universidad se compromete a respetar los derechos laborales del personal académico agremiados al Sindicato cuando por cualquier razón pero no imputable a los mismos fuesen separados de su trabajo.

**SÉPTIMA. Vigencia de los Contratos y Convenios celebrados con anterioridad en todo lo que favorezca al personal académico.**

Los Contratos y Convenios celebrados por la Universidad y el Sindicato con anterioridad seguirán vigentes en todo lo que favorezca al personal académico y todo lo no previsto en el presente Contrato o en la Ley, pero que afecte los intereses económicos del personal académico, será discutido por las partes por medio de las Comisiones Mixtas paritarias que se integren.

**OCTAVA. Gratificación por concepto de antigüedad.**

La Universidad y el SPAUAN acuerdan que, de manera periódica llevarán a efecto la revisión conjunta de la cláusula 63 del Contrato Colectivo de Trabajo.

**NOVENA. Revisión e implementación del Reglamento de Personal Académico.**

La Universidad y el Sindicato se comprometen llevar a efecto la revisión e implementación del Reglamento de Personal Académico de la Universidad Autónoma de Nayarit, dentro de los 90 (noventa) días naturales posteriores a la firma del presente Contrato, difundiendo oportunamente las modificaciones realizadas al mismo.

**DÉCIMA. Normas de puntualidad y asistencia.**

La Universidad y el Sindicato, son conformes en que dentro del plazo de 90 (noventa) días naturales posteriores a la firma del presente Contrato, se revisarán e implementarán de manera conjunta las modificaciones a las normas de puntualidad, asistencia y permanencia del personal académico al servicio de la Universidad.

**DÉCIMA PRIMERA. Revisión de la plantilla de personal académico.**

La Universidad y el Sindicato, llevarán a efecto la revisión periódica de la plantilla del personal académico de las Unidades Académicas y/o Centros de trabajo de la Universidad.

**DÉCIMA SEGUNDA. Pensión de viudez.**

Las partes se obligan a realizar un estudio y análisis a los 90 (noventa) días posteriores a la firma del presente contrato respecto de la viabilidad de establecer una pensión por viudez para beneficiarios del personal académico del régimen de Servicios Médicos Universitarios en activo que hubieren fallecido.

**DÉCIMA TERCERA. Comisión mixta del tabulador de salarios.**

La Universidad y el Sindicato son conformes en establecer una comisión paritaria con el objeto de llevar a cabo una revisión del tabulador de salarios del personal académico de la Universidad Autónoma de Nayarit, con el objeto de que proponga exclusivamente nuevas denominaciones de categorías.

**DÉCIMA CUARTA. Gravamen del Impuesto Sobre la Renta (ISR).**

Todas las prestaciones contempladas en este Contrato a excepción del salario íntegro están libres de gravamen del Impuesto Sobre la Renta (ISR)

A partir del año 2020, todas las prestaciones gravadas de conformidad con la Ley del ISR, que actualmente son subsidiadas por la Universidad, dejarán de serlo en un término de diez años, por lo que, para el año en curso se gravarán con el 10% (diez por ciento) del costo total de dichas prestaciones.

El personal académico contratado a partir del año 2020, no serán sujetos del subsidio del ISR.

**Las partes acuerdan que la cláusula decima cuarta transitoria del presente contrato quede sin efecto alguno a partir de la firma del presente contrato.**

**DÉCIMA QUINTA. Reconocimiento de plazas.**

La Universidad y el Sindicato acuerdan que, en una acción conjunta y con el apoyo del gobierno del estado, gestionará ante la SEP, ANUIES, AMOCVIES, SHCP y demás instancias competentes, el reconocimiento del número de plazas de personal contratadas, en sustitución de las ampliaciones líquidas extraordinarias.

**ANEXO I  
TABULADOR DE SALARIOS DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NAYARIT**

**VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2024**

<b>Tabulador de salarios del personal académico de la Universidad Autónoma de Nayarit</b>	
<b>Categoría</b>	<b>Salario Integro</b>
TIEMPO COMPLETO NIVEL A	\$14,515.02
TIEMPO COMPLETO NIVEL B	\$15,225.54
TIEMPO COMPLETO NIVEL C	\$16,044.90
MEDIO TIEMPO NIVEL A	\$7,264.54
MEDIO TIEMPO NIVEL B	\$7,612.76
MEDIO TIEMPO NIVEL C	\$8,022.43
HORAS ASIGNATURA NIVEL A	\$350.44

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO UAN - SPAUAN 2024-2025

HORAS ASIGNATURA NIVEL B	\$357.20
TIEMPO COMPLETO ASOCIADO A	\$15,981.18
TIEMPO COMPLETO ASOCIADO B	\$17,210.24
TIEMPO COMPLETO ASOCIADO C	\$18,521.20
MEDIO TIEMPO ASOCIADO A	\$7,990.60
MEDIO TIEMPO ASOCIADO B	\$8,605.12
MEDIO TIEMPO ASOCIADO C	\$9,260.58
HORAS ASIGNATURA NIVEL SUPERIOR	\$378.40
TECNÓLOGO NIVEL MEDIO	\$6,159.25
TIEMPO COMPLETO TITULAR A	\$19,340.54
TIEMPO COMPLETO TITULAR B	\$20,897.31
TIEMPO COMPLETO TITULAR C	\$23,027.64
MEDIO TIEMPO TITULAR A	\$9,670.25
MEDIO TIEMPO TITULAR B	\$10,448.63
MEDIO TIEMPO TITULAR C	\$11,513.82
TÉCNICO ACADÉMICO NIVEL A	\$6,710.60
TÉCNICO ACADÉMICO NIVEL B	\$7,262.12
TÉCNICO ACADÉMICO NIVEL C	\$8,301.19
AUXILIAR DE INVESTIGADOR A	\$9,096.52
AUXILIAR DE INVESTIGADOR B	\$10,026.48
AUXILIAR DE INVESTIGADOR C	\$10,719.24
HORAS DE APOYO A DOCENCIA	\$298.19
HORAS DE EDUCACIÓN FÍSICA	\$279.05

Enteradas las partes de su contenido, valor y alcance legal de cada una de las cláusulas e indicado que en su celebración no existe dolo, mala fe o cualquier otro motivo que vicie su consentimiento, se manifestaron conformes, firmando en la ciudad de Tepic, Nayarit; a los nueve días del mes de julio de dos mil veinticuatro.

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO UAN - SPAUAN 2024-2025**

**POR LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA  
DE NAYARIT**



**DRA. NORMA LILIANA GALVÁN MEZA  
RECTORA**



**MTRA. MARGARETE MOELLER  
PORRAZ  
SECRETARIA GENERAL**



**DR. VÍCTOR JAVIER TORRES  
COVARRUBIAS  
SECRETARIO DE FINANZAS**



**DRA. ROSA RUTH PARRA GARCÍA  
SECRETARIA DE ADMINISTRACIÓN**

**POR EL SINDICATO DE PERSONAL  
ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD  
AUTÓNOMA DE NAYARIT**



**MTRO. JOSÉ FRANCISCO HARO  
BEAS  
SECRETARIO GENERAL**



**MTRA. MÓNICA CRISTINA ESPINOSA  
JUÁREZ  
SECRETARIA DE ORGANIZACIÓN**



**MTRO. JORGE ALBERTO GONZÁLEZ  
HERNÁNDEZ  
SECRETARIO DE ACTAS Y  
ACUERDOS**