

Sindicato de Personal Académico  
de la Universidad Autónoma de Nayarit



**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**  
2 0 2 2 - 2 0 2 3





**Sindicato de Personal Académico de la  
Universidad Autónoma de Nayarit**

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO  
2022 - 2023**



## ÍNDICE GENERAL

### **CAPÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES**

CLÁUSULA 1.	Materia del Contrato. ....	15
CLÁUSULA 2.	Definiciones y denominaciones. ....	15
CLÁUSULA 3.	Personal académico de confianza en funciones de dirección y administración. ....	21
CLÁUSULA 4.	Relación laboral académica. ....	22
CLÁUSULA 5.	Desempeño de funciones de acuerdo con el nombramiento. ....	23
CLÁUSULA 6.	Personal académico de confianza. ....	23
CLÁUSULA 7.	Personal académico de base o definitivo. ....	23
CLÁUSULA 8.	Condiciones específicas de trabajo. ....	24
CLÁUSULA 9.	Condiciones del Reglamento de Personal Académico de la Universidad Autónoma de Nayarit. ....	24

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

CLÁUSULA 10.	Titularidad y administración del Contrato Colectivo de Trabajo. ....	24
CLÁUSULA 11.	Legislación aplicable. ....	24
CLÁUSULA 12.	Irrenunciabilidad a los derechos de los trabajadores académicos. ....	25
CLÁUSULA 13.	Obligatoriedad de lo pactado. ....	25
CLÁUSULA 14.	Cumplimiento y revisión del contrato y el tabulador. ....	26

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

CLÁUSULA 15.	Del ingreso y su reglamentación. ....	26
CLÁUSULA 16.	De la promoción por concursos de oposición. ....	27
CLÁUSULA 17.	Comisión Mixta SPAUAN-Rectoría para la elaboración del manual de equivalencias. ....	29
CLÁUSULA 18.	Comisión dictaminadora para promociones. ....	30
CLÁUSULA 19.	Comisión Mixta Dictaminadora. ....	30

CLÁUSULA 20.	Ingreso mediante procedimiento distinto al ordinario.....	30
CLÁUSULA 21.	Bolsa de trabajo.....	30
CLÁUSULA 22.	Preferencia en la contratación.....	31
CLÁUSULA 23.	Nombramientos.....	31
CLÁUSULA 24.	Procedimiento para la evaluación académica. ....	32

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

CLÁUSULA 25.	Formulación de planes y programas para la superación del personal académico.....	33
CLÁUSULA 26.	De los programas de superación académica. ....	34
CLÁUSULA 27.	Acciones de superación académica. ....	34
CLÁUSULA 28.	Programa Institucional de Superación Académica. ....	35
CLÁUSULA 29.	Validez curricular y escalafonaria de los cursos y estudios de superación académica. ....	35
CLÁUSULA 30.	Distribución por unidades académicas y zonas geográficas de los cursos. ....	35
CLÁUSULA 31.	Pago de los gastos que originen las acciones de superación académica.....	36
CLÁUSULA 32.	Pago de los gastos por acciones de mejoramiento académico efectuados en localidad diferente a la de adscripción del trabajador académico.....	37
CLÁUSULA 33.	De las acciones de regularización del nivel o grado académico. ..	37
CLÁUSULA 34.	Condonación del pago de las cuotas de inscripción a programas de licenciatura o posgrado ofrecidos por la Universidad. ....	38
CLÁUSULA 35.	Compatibilidad y ajuste de la carga horaria por realización de estudios. ....	38
CLÁUSULA 36.	Ajuste al salario por cursos realizados.....	39
CLÁUSULA 37.	Homologación del salario para los académicos que se encuentren realizando estudios de posgrado.....	40
CLÁUSULA 38.	Becas al personal académico para la realización de estudios de posgrado en instituciones nacionales e internacionales. ....	41

CLÁUSULA 39.	Becas al personal académico para la realización de estudios de posgrado en el extranjero.....	41
CLÁUSULA 40.	Estímulos al personal académico por la realización de estudios de posgrado con sistema abierto en otras instituciones públicas.	42
CLÁUSULA 41.	Obligaciones del personal académico participante en cursos de licenciatura o posgrado que reciben apoyos institucionales. ...	42
CLÁUSULA 42.	Convenio de estudios de posgrado.....	42
CLÁUSULA 43.	Año sabático. ....	43
CLÁUSULA 44.	Tiempo dedicado a la superación académica. ....	44
CLÁUSULA 45.	Apoyos para el Centro de Formación y Capacitación Sindical. ....	44
CLÁUSULA 46.	Publicación de trabajos docentes, de investigación o académicos en general. ....	44
CLÁUSULA 47.	Exención de pagos por concepto de titulación. ....	45
CLÁUSULA 48.	Impulso a la generación de ingresos propios a la UAN, productividad e ingresos de los académicos. ....	45
CLÁUSULA 49.	Suplentes del académico que realice estudios de posgrado. ....	46
CLÁUSULA 50.	Información de proyectos, programas académicos y acciones de evaluación por parte de la UAN.....	46

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

CLÁUSULA 51.	Tratamiento de los conflictos laborales. ....	47
CLÁUSULA 52.	Rescisión de la relación laboral de un trabajador. ....	47
CLÁUSULA 53.	Procedimiento para la realización de la investigación administrativa.....	48
CLÁUSULA 54.	Procedimiento sobre la modificación de la situación laboral .....	50
CLÁUSULA 55.	Procedimiento de solicitud de reconsideración. ....	50
CLÁUSULA 56.	Procedimiento del recurso de inconformidad. ....	51
CLÁUSULA 57.	Del procedimiento de la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución. ....	51

CLÁUSULA 58.	Obligatoriedad de las resoluciones de la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución. ....	51
CLÁUSULA 59.	Procedimiento externo ante la Junta Especial de Conciliación y Arbitraje. ....	52
CLÁUSULA 60.	Reinstalación e indemnización. ....	52
CLÁUSULA 61.	Indemnización en caso de rescisión sin responsabilidad del trabajador académico. ....	53
CLÁUSULA 62.	Suspensión temporal de la prestación de los servicios del personal académico. ....	53
CLÁUSULA 63.	Gratificación por concepto de antigüedad en caso de terminación de la relación individual de trabajo. ....	54
CLÁUSULA 64.	Causas de terminación definitiva de la relación laboral. ....	55

## **CAPÍTULO VI - DE LA ADSCRIPCIÓN DE LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS**

CLÁUSULA 65.	Derecho a la adscripción. ....	56
CLÁUSULA 66.	Derecho a la readscripción. ....	57
CLÁUSULA 67.	Derecho a la readscripción en el caso de programas de investigación. ....	57
CLÁUSULA 68.	Respecto a los derechos laborales en el caso de cambios de adscripción. ....	57
CLÁUSULA 69.	Derecho a la adscripción más adecuada. ....	57
CLÁUSULA 70.	Normas aplicables en los cambios de adscripción. ....	58
CLÁUSULA 71.	De los convenios de reubicación del personal académico. ....	58
CLÁUSULA 72.	De la readscripción en el caso de cambio de domicilio de una dependencia. ....	58
CLÁUSULA 73.	Inafectabilidad de la adscripción, salario y prestaciones del trabajador académico en tanto no se suscriba el convenio de cambio correspondiente. ....	58
CLÁUSULA 74.	Derechos en caso de comisiones de trabajo. ....	59
CLÁUSULA 75.	Derechos por cambio de residencia en forma transitoria. ....	60

CLÁUSULA 76.	Derechos en caso de comisión a un centro de adscripción distinto.....	61
--------------	---	----

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

CLÁUSULA 77.	Definición y descripción de la jornada de trabajo. ....	61
CLÁUSULA 78.	Respeto al turno, carga horaria y horario de los trabajadores académicos. ....	62
CLÁUSULA 79.	La jornada de trabajo de los profesores de Educación Media Superior. ....	63
CLÁUSULA 80.	La jornada de trabajo del personal académico de nivel superior. ....	63
CLÁUSULA 81.	Pago por tiempo extraordinario. ....	63
CLÁUSULA 82.	Profesor de educación física. ....	64
CLÁUSULA 83.	Descanso semanal. ....	64
CLÁUSULA 84.	Pago por trabajo en días de descanso. ....	64
CLÁUSULA 85.	Días de descanso obligatorio. ....	64
CLÁUSULA 86.	Períodos vacacionales.....	65
CLÁUSULA 87.	Disfrute de vacaciones.....	65
CLÁUSULA 88.	Pago de vacaciones.....	66
CLÁUSULA 89.	Disfrute de vacaciones interrumpidas por incapacidad.....	66
CLÁUSULA 90.	Pago por trabajo en período de vacaciones. ....	66
CLÁUSULA 91.	Licencia por gravidez. ....	66
CLÁUSULA 91 BIS-	Permiso de paternidad. ....	67
CLÁUSULA 92.	Permiso por lactancia. ....	67
CLÁUSULA 93.	Permiso por enfermedad de los hijos, cónyuge o concubina(o) o familiares dependientes del trabajador académico. ....	67
CLÁUSULA 94.	Licencia por incapacidad médica. ....	68
CLÁUSULA 95.	Licencias sin goce de sueldo ....	68

CLÁUSULA 96.	Ocupación de vacantes temporales generales por licencias y permisos. ....	69
CLÁUSULA 97.	Licencias económicas para comisiones sindicales. ....	69
CLÁUSULA 98.	Licencias con goce de sueldo al personal comisionado al SPAUAN.....	70
CLÁUSULA 99.	Licencias especiales con goce de salario. ....	70
CLÁUSULA 100.	Licencia por desempeño de una función de administración o directiva. ....	71
CLÁUSULA 101.	Licencia especial para el personal académico en cargos de elección popular o con cargos en la administración pública. ....	71
CLÁUSULA 102.	Permisos para la preparación de la tesis y presentación del examen profesional del trabajador académico. ....	72
CLÁUSULA 103.	Permisos económicos. ....	73
CLÁUSULA 104.	Permisos a los trabajadores académicos para la crianza de sus hijos. ....	73

## **CAPÍTULO VIII - SALARIO**

CLÁUSULA 105.	Salario.....	74
CLÁUSULA 106.	Salario integrado.....	74
CLÁUSULA 107.	Tabulador de salarios.....	74
CLÁUSULA 108.	Homologación de salarios con el tabulador nacional SHCP-SEP. ..	74
CLÁUSULA 109.	Inafectabilidad del salario.....	75
CLÁUSULA 110.	Del pago de los salarios. ....	75
CLÁUSULA 111.	Forma de pago.....	75
CLÁUSULA 112.	Término para el pago a los trabajadores académicos promovidos y a los de nuevo ingreso. ....	76
CLÁUSULA 113.	Pago del ajuste por días diferenciales.....	76
CLÁUSULA 114.	Pago por participación en exámenes.....	76
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.....	76

CLÁUSULA 116. De las retenciones, descuentos y deducciones. ....	77
CLÁUSULA 117. La categoría de trabajador académico de tiempo completo exclusivo. ....	78
CLÁUSULA 118. Compensación por tiempo exclusivo. ....	79
CLÁUSULA 119. Prima de antigüedad. ....	79
CLÁUSULA 120. Fondo de ahorro. ....	80
CLÁUSULA 121. Bono de previsión social de vida cara. ....	81
CLÁUSULA 122. Estímulo económico y reconocimiento por antigüedad. ....	82
CLÁUSULA 123. Pago de aguinaldo. ....	83
CLÁUSULA 124. Ayuda para despensa. ....	84
CLÁUSULA 125. Ayuda para la adquisición de útiles, instrumentos y materiales de trabajo. ....	84
CLÁUSULA 125-A. Bono de previsión social para material escolar. ....	84
CLAUSULA 125-B. Estímulo para el desarrollo curricular. ....	85
CLÁUSULA 126. Bono de previsión social. ....	86
CLÁUSULA 127. Prima vacacional. ....	86
CLÁUSULA 128. Bono de apoyo docente. ....	86
CLÁUSULA 129. Estímulo por asistencia y puntualidad. ....	86
CLÁUSULA 130. Aplicación de los incrementos decretados a salarios contractuales. ....	87

## **CAPÍTULO IX - DE LAS PRESTACIONES DE LA PREVISIÓN SOCIAL**

CLÁUSULA 131. El derecho a la salud de los trabajadores académicos. ....	87
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. ....	88
CLÁUSULA 133. Reglamento de los servicios médicos universitarios. ....	88
CLÁUSULA 134. Del reconocimiento íntegro de la antigüedad y prestaciones contractuales del personal académico. ....	89
CLÁUSULA 135. Fondo para el pago de antigüedad y prestaciones contractuales. ....	89

CLÁUSULA 136. Atención prioritaria a las gestiones de pago de las prestaciones de la previsión que realice el SPAUAN.....	89
CLÁUSULA 137. Pago de los gastos de hospitalización, cirugía, atención médica y medicamentos.....	90
CLÁUSULA 138. Gratuidad de anteojos, aparatos ortopédicos, auditivos, lentes de contacto, prótesis no dentales y sillas de ruedas.....	90
CLÁUSULA 139. Farmacia Universitaria.....	91
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.....	91
CLÁUSULA 141. Pago de marcha.....	92
CLÁUSULA 142. Incorporación al FONACOT.....	92
CLÁUSULA 143. Servicio y ayuda de guardería.....	93
CLÁUSULA 144. Exención del pago de las cuotas establecidas en el Reglamento de pagos de la Universidad al cónyuge o concubina(o), hijos y hermanos del trabajador académico.....	94
CLÁUSULA 145. Canastilla de maternidad y ayuda de lactancia.....	94
CLÁUSULA 146. Préstamos personales.....	95
CLÁUSULA 147. Fondo de aseguramiento de vida colectivo.....	95
CLÁUSULA 148. Prima de jubilación.....	96
CLÁUSULA 149. Jubilación de los trabajadores académicos que ingresaron hasta el 31 de diciembre del año 2000.....	96
CLÁUSULA 149 BIS. Jubilación de los trabajadores académicos que ingresen a partir del 2001.....	97
CLÁUSULA 150. Fondo de reserva para el pago de pensiones y jubilaciones.....	98
CLÁUSULA 150 BIS. Fondo de Pensiones de la Universidad Autónoma de Nayarit.....	98
CLÁUSULA 151. Pago de los gastos médicos y de medicinas a los trabajadores académicos que realizan estudios de posgrado.....	100
CLÁUSULA 152. Gestión y aval de créditos para la construcción de vivienda.....	100
CLÁUSULA 153. Defensa legal en caso de accidente automovilístico.....	100

CLÁUSULA 154.	Gestión ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para la deducción de impuestos en la adquisición de automóvil y libros. ....	101
CLÁUSULA 155.	Instalación de un centro comercial para el personal académico al servicio de la UAN.....	101
CLÁUSULA 156.	Descuentos especiales en eventos culturales.....	101
CLÁUSULA 157.	Créditos para la adquisición de libros, aparatos electrónicos y material didáctico extraordinario .....	101
CLÁUSULA 158.	Becas para los hijos de los trabajadores académicos fallecidos.	102
CLÁUSULA 159.	Ingreso al personal académico de los beneficiarios de los trabajadores fallecidos en activo y jubilados.....	103
CLÁUSULA 160.	Equipo de trabajo para los académicos que realicen actividades en laboratorios, clínicas, talleres o trabajos de campo.....	103
CLÁUSULA 161.	Entrega de uniformes. ....	103

## **CAPÍTULO X - DERECHOS COLECTIVOS DEL SPAUAN**

CLÁUSULA 162.	Del desahogo de los trámites relativos a la relación laboral de los trabajadores académicos. ....	104
CLÁUSULA 163.	Licencias con goce de salario al personal académico comisionado al SPAUAN.....	104
CLÁUSULA 164.	Trato preferencial para el trámite de asuntos sindicales. ....	105
CLÁUSULA 165.	Facilidades para la atención de asuntos sindicales del SPAUAN.....	105
CLÁUSULA 166.	Información de plazas disponibles al SPAUAN y derecho preferencial en la contratación. ....	106
CLÁUSULA 167.	Información sobre nuevos centros de trabajo académico.....	106
CLÁUSULA 168.	Locales para actividades sindicales.....	106
CLÁUSULA 169.	Compromiso de colaboración en eventos especiales.....	107
CLÁUSULA 170.	Facilidades para el uso de instalaciones universitarias.....	107
CLÁUSULA 171.	Entrega al SPAUAN de ejemplares de los ordenamientos legales de la Universidad. ....	107

CLÁUSULA 172. Fondo especial para anticipos de aguinaldo.....	108
CLÁUSULA 173. Entrega de ejemplares de las publicaciones de la UAN. ....	108
CLÁUSULA 174. Apoyo para la conmemoración del día del maestro. ....	108
CLÁUSULA 175. Apoyo para la conmemoración del aniversario de la fundación del SPAUAN.....	108
CLÁUSULA 176. Entrega de apoyos para la promoción del deporte. ....	109
CLÁUSULA 177. Ayuda para gastos de administración. ....	109
CLÁUSULA 178. Descuentos sindicales.....	109
CLÁUSULA 178 BIS. Apoyo solidario. ....	109
CLÁUSULA 179. Mantenimiento y limpieza de las instalaciones sindicales.....	110
CLÁUSULA 180. Personal administrativo y manual al servicio del SPAUAN.....	110
CLÁUSULA 181. Entrega de Equipo de Cómputo.....	110
CLÁUSULA 182. Entrega de equipo de impresión y fotocopiado.....	110
CLÁUSULA 183. Dotación de equipo de oficina para el centro de formación y capacitación sindical.....	111
CLÁUSULA 184. Entrega de vehículos automotrices. ....	111
CLÁUSULA 185. Impresión del Contrato Colectivo. ....	111
CLÁUSULA 186. Plazo para la entrega de los equipos de cómputo y fotocopiado. ....	111
CLÁUSULA 187. Dotación mensual de papelería, materiales de aseo y de mantenimiento.....	111
CLÁUSULA 188. Boletos para eventos sociales, culturales o deportivos.....	112
CLÁUSULA 189. Apoyo para la adquisición de material bibliográfico para la biblioteca del SPAUAN. ....	112
CLÁUSULA 190. Apoyo para la realización de congresos ordinarios. ....	112
CLÁUSULA 191. Carta de designación de beneficiarios.....	113
 <b>CAPÍTULO XI - DE LAS COMISIONES MIXTAS Y SUS FACULTADES</b>	
CLÁUSULA 192. Comisiones Mixtas.....	113

CLÁUSULA 193. Sobre la integración de las comisiones mixtas. ....	114
CLÁUSULA 194. Apoyo para el funcionamiento de las comisiones mixtas.....	115
CLÁUSULA 195. Propuestas para la integración de las comisiones mixtas.....	115
CLÁUSULA 196. Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Personal Académico. ....	115
CLÁUSULA 197. Comisión Mixta de Higiene y Seguridad del Personal Académico. ....	116
CLÁUSULA 198. Comisión Mixta de Previsión y Prestaciones Sociales.....	116
CLÁUSULA 199. Comisión Mixta para la Elaboración y Aplicación del Reglamento de Personal Académico. ....	116
CLÁUSULA 200. Comisión Mixta de Horarios y Carga de Trabajo del Personal Académico. ....	117
CLÁUSULA 201. Comisión Mixta para la Administración del Fondo de Ahorro.....	117
CLÁUSULA 202. Comisión Mixta de Reclasificación y Retabulación del Personal Académico.....	118
CLÁUSULA 203. Comisión Mixta de Becas.....	118
CLÁUSULA 204. Comisión Mixta Permanente para la Vigilancia y Aplicación del Contrato Colectivo de Trabajo. ....	118
CLÁUSULA 205. Comisión Mixta de Pensiones y Jubilaciones.....	119
CLÁUSULA 206. Comisión Mixta para la Regulación de la prestación denominada Fondo de Aseguramiento de Vida Colectivo.....	119
CLÁUSULA 207. Otras Comisiones Mixtas. ....	119

## **CLÁUSULAS TRANSITORIAS**

PRIMERA. Vigencia del Contrato. ....	119
SEGUNDA. Titularidad de las plazas académicas.....	120
TERCERA. Trabajadores académicos con categoría administrativa. ....	120
CUARTA. Elaboración del Manual de Equivalencias. ....	120
QUINTA. Fondo de Aseguramiento de Vida Colectivo.....	120

SEXTA. Respeto de los derechos laborales. ....	120
SÉPTIMA. Vigencia de los contratos y convenios celebrados con anterioridad en todo lo que favorezca a los trabajadores académicos. ....	121
OCTAVA. Gratificación por concepto de antigüedad. ....	121
NOVENA. Revisión e implementación del Reglamento de Personal Académico. ....	121
DÉCIMA. Normas de puntualidad y asistencia. ....	121
DÉCIMA PRIMERA. Revisión de la plantilla de personal académico. ....	121
DÉCIMA SEGUNDA. Pensión de viudez. ....	122
DÉCIMA TERCERA. Comisión Mixta del Tabulador. ....	122
DÉCIMA CUARTA. Gravamen del Impuesto Sobre la Renta (ISR). ....	122
DÉCIMA QUINTA. Reconocimiento de plazas. ....	122
<b>ANEXO I - Tabulador de salarios del personal académico de la Universidad Autónoma de Nayarit. ....</b>	<b>123</b>

**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 2022 AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2023, BAJO LAS SIGUIENTES CLÁUSULAS:**

## **CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES**

### **CLÁUSULA 1. Materia del Contrato.**

Son materia del presente Contrato Colectivo de Trabajo, todas las condiciones concernientes al interés gremial de los trabajadores académicos 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 un trabajador 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 registrará por lo que al respecto señala la Legislación Universitaria aplicable.

b) **Antigüedad laboral:** El tiempo efectivo durante el cual un trabajador 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:** Junta Especial de Conciliación y Arbitraje.

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, 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 plaza:**

1. Técnico académico.
2. Profesor de asignatura de enseñanza media superior.
3. Profesor de enseñanza media superior.
4. Profesor de asignatura de 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. Cualquier nivel inferior al grado (solo para personal contratado hasta antes de la vigencia del Reglamento del Personal Académico).
2. Licenciatura.
3. 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 y 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 sus trabajadores académicos.

l) **Cuota por defunción:** Aportación económica de los trabajadores académicos 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 trabajadores académicos 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 aprobación de concurso cerrado o, en el caso de existir vacantes en algún área académica, a quien haya aprobado el concurso de oposición abierto.

o) **Dependencias:** Todo centro de trabajo y de adscripción de la Universidad en donde los trabajadores académicos presten sus servicios.

p) **Evaluación:** 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 trabajador 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 o UAN:** 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 trabajador académico.

y) **Pensión por jubilación dinámica:** Cantidad que de manera regular y vitalicia otorga la UAN, a través del fondo de pensiones a 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 del Fondo de Pensiones de los trabajadores al servicio de la UAN.

z) **Personal académico interino:** El que en forma provisional ocupa las plazas vacantes por renuncia, rescisión, incapacidad médica permanente, 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.

aa) **Personal académico suplente:** El que en forma provisional ocupa las plazas vacantes por permisos, licencias, realización de estudios o incapacidades médicas temporales de algunos de los miembros del personal académico de la Institución.

bb) **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.

cc) **Plaza:** Toda adscripción del trabajador académico a su centro de trabajo.

dd) **Reglamento de pensiones y jubilaciones:** 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.

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

ff) **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 el Rector para resolver los conflictos laborales que se presenten con motivo de la interpretación y aplicación de este Contrato.

gg) **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.

hh) **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 trabajador académico.

ii) **Salario íntegro:** Es el salario mensual que se paga regularmente al trabajador académico y que no comprende ninguna prestación.

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

kk) **Salario:** Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

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

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

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

oo) **Terminación definitiva de la relación laboral:** Es la suspensión definitiva de la relación individual del trabajador académico con la Universidad.

pp) **Trabajador o personal académico de confianza:** Todo aquel que en la Universidad ocupa puestos de decisión que implican obligatoriedad para los trabajadores o personal académico, así como todo aquel que desempeñe alguna función de carácter directivo o de administración, de dirección, coordinación, inspección, vigilancia y fiscalización de carácter general no tabulado. La categoría de trabajador académico de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Sin que ello afecte sus derechos laborales ya obtenidos como académico.

qq) **Trabajador o personal académico:** Los que define el Reglamento del Personal Académico como tal y que prestan servicios personales a la UAN, consistentes en impartir educación, bajo el principio de la libertad de cátedra y de investigación, con el propósito de formar profesionistas, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad; para organizar y realizar investigaciones, principalmente acerca de temas y problemas de interés nacional, regional y estatal; para desarrollar actividades conducentes a extender con la mayor amplitud posible los beneficios de la educación y la cultura, así como participar en la dirección, coordinación y administración en su caso, de las actividades mencionadas.

rr) **Unidad académica:** Espacios físicos, sede de cuerpos académicos afines en donde se desarrollan los programas académicos de la Universidad conducentes a la obtención de certificados, títulos, diplomas y grados académicos.

ss) **Usos y costumbres:** Repetición continua de una conducta lícita laboral y que se considera aceptable. Sólo se aplicará en cuanto favorezca a los trabajadores académicos.

### **CLÁUSULA 3. Personal académico de confianza en funciones de dirección y administración.**

Cuando un trabajador 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 trabajador 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, le serán respetados todos los derechos y prestaciones que le corresponden y a que alude este Contrato, 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.

Los trabajadores que ocupen 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 o definitiva, al término de ésta, el trabajador 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. En el caso previsto en el párrafo anterior, los trabajadores académicos contratados por obra o por tiempo determinado, podrán reintegrarse a su dependencia, sólo durante la vigencia de su contrato y en los términos y condiciones de éste, salvo en los que hayan sido mejorados.

#### **CLÁUSULA 4. Relación laboral académica.**

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

Cuando un trabajador académico, que ha ingresado mediante los procedimientos establecidos por la Universidad y el Sindicato y presta sus servicios en forma subordinada, la Universidad le otorgará los beneficios del presente Contrato.

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

Los trabajadores académicos desempeñarán 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 un trabajador 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 trabajador académico de reclamar el pago ante la autoridad laboral.

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

Serán considerados como personal de confianza en la Universidad, los que define la cláusula 2 inciso pp) del presente Contrato, incluidos: el rector, secretario general, abogado general, secretario, director de unidad académica, director de dependencia, coordinador académico de área, coordinador de programa, subdirector académico, subdirector administrativo, titular del órgano interno de control y los que realicen actividades relacionadas con trabajos de apoyo a las autoridades de la UAN y 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 qq) y n) de este Contrato y de lo establecido en los artículos 17, inciso b), 48 y 49 del Reglamento del Personal Académico.

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

#### **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 de Trabajo.**

La Universidad reconoce que el SPAUAN representa el genuino interés mayoritario de los trabajadores académicos 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 de los trabajadores académicos.**

En ningún caso los derechos que a favor de los trabajadores académicos 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.

La Universidad reconoce expresamente la aplicación automática de la Ley Federal del Trabajo y, como consecuencia, en sus relaciones con el personal académico la aplicará y observará en todo lo que no se oponga al presente Contrato.

## **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 a los trabajadores académicos 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 del mismo, así como a los reconocimientos que para lograr la estabilidad se estipulan en el mismo reglamento.

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 con el carácter de suplente o interino al personal académico 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 del artículo 65 del Reglamento del Personal Académico, con el carácter provisional correspondiente y tendrán derecho preferente, para participar en el concurso por oposición cuando así deba procederse.

II. El personal suplente o interino gozará de las prestaciones que el presente Contrato otorga y las que de manera especial establezca el contrato específico relacionado con su interinato o suplencia.

III. Si el interino o suplente 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 el personal académico interino 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 personal académico suplente o interino será considerado como trabajador 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 trabajador 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 los interinatos o suplencias 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. Los profesores del nivel medio superior que acrediten contar con licenciatura, especialidad o grado universitario, por ese solo hecho, serán reclasificados en la categoría y nivel que les corresponda en los términos del Reglamento del Personal Académico vigente y el Manual de Equivalencias para efectos del pago de su salario y prestaciones, sin necesidad de que se reúna la comisión académica dictaminadora de su centro de adscripción. Lo anterior también será aplicable al personal académico que en los términos del citado manual amerite su promoción.

IV. Los trabajadores académicos con la condición de interino o suplente, para adquirir su definitividad deberá cumplir con los términos de la cláusula 2 inciso n) de este Contrato y lo establecido en los artículos 17, 48 y 49 del Reglamento del Personal Académico.

En el supuesto anterior el trabajador 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.

Los auxiliares de investigación que en aras de su superación académica han realizado estudios de posgrado, por ese solo hecho adquieren el carácter de personal académico de carrera tiempo completo en la categoría que por sus merecimientos les corresponda.

VI. Los auxiliares de profesor o 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, 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**

Los trabajadores académicos que hubieran ingresado, o ingresen, 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 a lo establecido en los artículos 17, 47, 48, 56 y 57 del 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 de los trabajadores académicos, que obtengan la definitividad, a recibir el nombramiento que establezca las funciones, categoría, nivel, turno, centro de adscripción y demás condiciones de trabajo, 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 en 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 trabajador 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 trabajador académico.

En el caso de los trabajadores que pasen 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.

El señalamiento de una obra determinada puede estipularse solamente cuando así lo exija su naturaleza. En todo caso, el personal académico contratado por tiempo u

obra determinada, deberá satisfacer los requisitos de la Legislación Universitaria y del presente Contrato.

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

Todo trabajador 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 presenta al Director 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 trabajador 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 y 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 de los trabajadores 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 trabajadores académicos 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 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 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, realizados 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 trabajadores académicos 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 en 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 trabajador 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 de los trabajadores académicos.

Para los eventos que se realicen fuera de la localidad de adscripción de los trabajadores académicos, 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 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 trabajador académico.**

En el caso de los cursos, talleres, congresos, ciclos de conferencias o cualquier evento de esta naturaleza, que se realicen en localidades diferentes a la de adscripción del trabajador 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 trabajador 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 sindical, 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 trabajador 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 trabajador académico se compromete a entregar a la Universidad las evidencias de las acciones efectuadas durante el curso al término del mismo.

La Universidad y el SPAUAN establecerán mediante acuerdo los periodos en que los trabajadores académicos 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 ofrecidos por la Universidad.**

La Universidad se obliga a condonar el 100% (cien por ciento) de la inscripción a los trabajadores académicos 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 6 (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 los trabajadores académicos 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 trabajador 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 períodos 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 trabajador académico.

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

El trabajador 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 trabajador 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 trabajador 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 trabajador académico de nivel medio superior y superior se encuentre realizando estudios en un posgrado de calidad reconocida por la SEP en instituciones nacionales e internacionales, la Universidad gestionará el otorgamiento de beca por parte de alguna de 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 la misma 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 la misma.

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

En caso de que el trabajador 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 la misma 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 reconocida 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 trabajador 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.**

Todos los trabajadores académicos 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 trabajador académico de nivel medio superior y superior quiera realizar estudios de posgrado, dentro o fuera de la Universidad, la UAN y el académico firmarán un convenio con la Dirección de 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 Académico 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 trabajador académico de nivel medio superior y superior gozará de un año natural, denominado año sabático, después de 5 (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 los trabajadores académicos podrán 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.**

Los trabajadores académicos de la Universidad tendrán 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.**

Los trabajadores académicos 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 a los trabajadores académicos 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 sin gravamen fiscal, una percepción económica a los trabajadores académicos 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:

- a) Proyectos de investigación realizados para o en coordinación con empresas e instituciones privadas o públicas.
- b) Asesorías proporcionadas a empresas e instituciones privadas o públicas.
- c) 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 trabajador y las actividades señaladas, para lo cual su centro de trabajo y la Dirección de 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.**

Los conflictos laborales que surjan entre la Universidad y los trabajadores académicos a su servicio se tratarán con el propio trabajador o los representantes del Sindicato en cada centro de trabajo. Para tal efecto el Comité Seccional, por conducto de sus representantes acreditados por el Comité Central, hará las intervenciones necesarias a nombre del interesado, formulando sus peticiones por escrito y aportando las pruebas conducentes.

El representante de la Universidad deberá resolver en un término máximo de 8 (ocho) días hábiles contados a partir de la fecha en que reciba la petición o solicitud sindical o del trabajador. La resolución que pronuncie el representante de la Universidad deberá ser fundada, motivada y por escrito, expresando con claridad las razones en que se haya basado.

#### **CLÁUSULA 52. Rescisión de la relación laboral de un trabajador.**

No se podrá rescindir la relación laboral de un trabajador académico, si no se han agotado antes las instancias internas previstas en este Contrato y mientras estas se encuentren en proceso, a no ser que existan causas graves que obstaculicen el desarrollo del centro de trabajo con su presencia.

Si el trabajador académico ha optado por seguir el procedimiento ante la comisión correspondiente, el término de 60 (sesenta) días naturales para demandar a la Universidad ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de no estar conforme con la resolución que pronuncie aquella, correrá a partir del día siguiente de que se le notifique la resolución definitiva de la misma.

La Universidad no podrá rescindir o dar por concluido el contrato de trabajo de ninguno de los miembros del SPAUAN que disfrute de licencia sindical o incapacidad médica, mientras duren éstas. Asimismo, la Universidad no podrá rescindir el contrato a ningún trabajador académico que tenga más de 3 (tres) años de antigüedad, sino por alguna de las causas a que se refiere la Ley, que sea particularmente grave o que haga imposible la continuación de su relación laboral.

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

Cuando se considere que un trabajador académico ha incurrido en alguna de las causas que menciona el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo o el incumplimiento de las obligaciones establecidas en el Reglamento de Personal Académico vigente, no deberá aplicarse ninguna sanción, sino hasta que el titular de la dependencia de adscripción, representante legal o apoderado general de la UAN lleve a cabo una investigación administrativa en días y horas hábiles de la forma siguiente:

1. La investigación administrativa deberá comenzar hasta dentro de los 15 (quince) días hábiles siguientes, contados a partir de que el titular de la dependencia tenga conocimiento de la falta.
2. El inicio del procedimiento de investigación, se notificará por escrito al trabajador o trabajadores académicos supuestamente involucrados, primeramente en su área de trabajo, en caso de no encontrarse, en los domicilios que tengan registrados en la UAN, o bien en el lugar que se localicen; asimismo se notificará al SPAUAN y al Secretario General de la Sección Sindical de la dependencia de adscripción. En caso de que el trabajador académico se niegue a firmar de recibido la notificación, el notificador levantará acta circunstanciada, ante dos testigos.

3. La notificación referida deberá efectuarse con una anticipación mínima de 3 (tres) días hábiles previos a la fecha del desahogo del procedimiento, señalándose con precisión las faltas imputadas y los fundamentos legales y contractuales del caso.

4. El procedimiento administrativo a que se refiere este artículo se practicará dentro del lugar de adscripción y preferentemente dentro del horario de labores del trabajador académico investigado, levantándose el acta circunstanciada correspondiente.

5. En la investigación administrativa podrán participar únicamente el titular de la dependencia, el representante que éste designe o el apoderado legal, el trabajador o trabajadores académicos involucrados, el representante del Sindicato y el Secretario General de la Sección Sindical de la dependencia en su caso.

6. Al inicio de la investigación administrativa hará uso de la voz el representante de la Universidad y primeramente mencionará los antecedentes laborales del trabajador académico y los hechos que se le imputan.

7. Posteriormente, hará uso de la voz el trabajador o trabajadores académicos involucrados 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 Secretario General de la Sección Sindical correspondiente.

8. Ambas partes ofrecerán pruebas necesarias para comprobar lo manifestado por cada una de ellas, siempre y cuando no sean contrarias a la moral o al derecho, si hubiere testimoniales, periciales o inspecciones, éstas se desahogarán en el momento del desarrollo de la investigación.

9. Por último, al término del desarrollo de la investigación administrativa se entregará copia fotostática a cada uno de los participantes. 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 10 (diez) días hábiles siguientes contados a partir de la conclusión de la investigación administrativa, y deberá notificarse al trabajador académico o trabajadores académicos involucrados y al SPAUAN.

Durante el trámite de la investigación administrativa, el trabajador 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 trabajador académico, en lo que a suspensión, rescisión 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 tanto el interesado y el SPAUAN no reciban la notificación respectiva no surtirá efecto alguno la acción o resolución.

Cuando un trabajador académico se considere afectado en sus intereses laborales por alguna decisión de las autoridades universitarias podrá solicitar la reconsideración de la misma, por él mismo, haciendo uso de las instancias legales que le convengan y por medio del Sindicato.

#### **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.

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

Si el trabajador 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 trabajador 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.

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

La Comisión Mixta de Conciliación y Resolución, llevará a cabo audiencias y reunirá los medios de convicción que crea necesario y dictará su resolución en los 10 (diez) días hábiles siguientes a la presentación del recurso de inconformidad.

Si la resolución de la comisión favorece al trabajador académico, la autoridad competente deberá darle cumplimiento en los términos de la misma.

De no llegar a un acuerdo en esa comisión, el trabajador tendrá sus derechos a salvo para hacerlos valer ante la Junta Especial de Conciliación y Arbitraje.

### **CLÁUSULA 58. Obligatoriedad 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 la Junta Especial de Conciliación y Arbitraje.**

Si el trabajador académico considera que la resolución dictada por la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución lesiona sus derechos, podrá ejercitar sus acciones ante la Junta Especial de Conciliación y Arbitraje.

En este caso, el término para la prescripción de las acciones comenzará a contar a partir del día siguiente en que se notifique al interesado la resolución de la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución. De dicha notificación se turnará copia al SPAUAN para su conocimiento.

## **CLÁUSULA 60. Reinstalación e indemnización.**

Cuando la Universidad rescinda la relación individual de trabajo, o cuando los trabajadores académicos rescindan dicha relación de trabajo por causas imputables a la Universidad, se observarán las siguientes reglas:

I. Si el trabajador académico opta por el procedimiento interno de la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución, se sujetará a lo que señale el dictamen correspondiente, en caso de inconformidad y agotado el procedimiento a que se refiere el presente capítulo, podrá recurrir ante la Junta Especial de Conciliación y Arbitraje, ejercitando a su elección, la acción de reinstalación o indemnización.

II. Cuando la Junta Especial de Conciliación y Arbitraje, dicte el laudo definitivo favorable al trabajador académico, si se trata de reinstalación, la Universidad le pagará de inmediato los salarios vencidos y prestaciones legales incrementadas en un 30% (treinta por ciento). Si se trata de indemnización, la Universidad le cubrirá el importe del salario y prestaciones por el tiempo en que el proceso se desarrolló y, además, los días de salario por cada año de servicios prestados y prima de antigüedad.

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

En los casos de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador 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:

- a) Por enfermedad contagiosa del trabajador académico.
- b) Por incapacidad temporal ocasionada por accidentes o enfermedad.
- c) Por incapacidad médica parcial o total.
- d) Por destinar el tiempo del trabajo contratado para realizar estudios de superación profesional y académica, la asistencia a cursos de posgrado o de formación de profesores.
- e) Por estar disfrutando el personal académico de licencias o comisiones sindicales, convenidas entre Universidad y Sindicato.
- f) 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.
- g) La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria.

En cualquier caso de los contemplados en la presente cláusula, el trabajador 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 trabajador académico.

Una vez que el trabajador 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 trabajador 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 trabajador 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 trabajador 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 trabajador académico.

La Universidad pagará a los trabajadores académicos 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:

- a) De 3 (tres) a menos de 10 (diez) años de antigüedad, 25 (veinticinco) días de salario íntegro por cada año laborado.
- b) De 10 (diez) a menos de 15 (quince) años de antigüedad, 30 (treinta) días de salario íntegro por cada año laborado.
- c) 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 trabajador académico o sus beneficiarios, con la intervención del Sindicato. Conjuntamente 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 trabajador académico a sus labores:

1. Muerte: En que la Universidad queda comprometida a pagar el importe del seguro de vida que se tiene contratado para todo el personal académico y el resto de las prestaciones contenidas en el presente Contrato.
2. 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 (treintaicinco) 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.

3. Jubilación por edad: Consistente en el retiro voluntario del trabajador académico al cumplir 60 (sesenta) años de edad, 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.

4. Retiro voluntario: La decisión del trabajador 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, sin que exceda de 30 (treinta) trabajadores académicos por año, y además los casos previstos en el artículo 92 del Reglamento del Personal Académico.

5. Incapacidad médica definitiva: En que el trabajador no puede desempeñar sus funciones de docencia o investigación. Percibirá el salario íntegro, más las prestaciones que recibe el trabajador académico en activo.

6. El despido justificado, en los términos de la Ley Federal del Trabajo y reglamentos aplicables.

## **CAPÍTULO VI DE LA ADSCRIPCIÓN DE LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS**

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

La Universidad se obliga a respetar el derecho de adscripción de los trabajadores académicos, 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 unidades de aprendizaje o áreas académicas por reformas a los planes de estudio u otra razón, el personal académico que en él labore tiene el derecho de ser readscrito en unidades de aprendizaje, 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 trabajador 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 definitivo.

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

Todos los cambios de adscripción de dependencia y/o área de conocimiento, 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 trabajador 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 trabajador 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 definitivo, personal de contrato y al final personal de nueva contratación.

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

Cuando un trabajador académico definitivo desee hacer un cambio de adscripción de una dependencia o centro académico 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 de personal académico en cualquier dependencia, la Universidad y el Sindicato, con el acuerdo del trabajador académico involucrado convendrán la forma y términos en que deban ser readscrito dicho personal.

En ningún caso la reubicación de los trabajadores académicos involucrados, podrá llevarse a cabo sin la firma del convenio correspondiente entre la UAN, el SPAUAN y el trabajador 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 dependencia, 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 de los trabajadores académicos de la dependencia.

#### **CLÁUSULA 73. Inafectabilidad de la adscripción, salario y prestaciones del trabajador 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 trabajador académico involucrado en los casos señalados en las cláusulas 71 y

72 del presente Contrato, el trabajador académico seguirá percibiendo su salario y prestaciones.

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

El trabajador académico que sea comisionado por las autoridades de su dependencia 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 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 trabajador 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 trabajador 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 dos años contados a partir de la terminación de su comisión, no se exige al trabajador 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 trabajador 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 de un trabajador 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 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 profesor 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 trabajador académico, su familia y el menaje de casa. En caso de que el trabajador 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 trabajador académico y sus dependientes en los términos de este Contrato. El trabajador 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 a un trabajador 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 trabajador 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 tareas académicas inherentes a los planes y programas establecidos por la misma y será como a continuación se describe:

- I. Jornada completa, media jornada y por hora semana mes.
- 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 académica, los trabajadores académicos tendrán jornada continua de acuerdo con los planes y programas de la unidad académica.

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 trabajador académico 60 (sesenta) minutos para tomar sus alimentos y/o descansar. Este tiempo será considerado como tiempo efectivo trabajado.

#### **CLÁUSULA 78. Respeto al turno, carga horaria y horario de los trabajadores académicos.**

La Universidad se obliga a respetar el turno, carga horaria y horario que los profesores e investigadores reportan 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 los trabajadores, atendiendo siempre a la capacidad de las diversas instalaciones.

El trabajador 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 del 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 jornada de trabajo de los profesores de Educación Media Superior.**

La jornada de trabajo de los profesores de educación media superior será de 24 (veinticuatro) horas de aula, para los de tiempo completo, y de 12 (doce) horas aula, para los de medio tiempo.

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.**

Los trabajadores académicos de nivel superior dedicados a la docencia, impartirán 15 (quince) horas de aula cuando sean de tiempo completo, y 10 (diez) horas aula cuando sean de medio tiempo.

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 trabajador, 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 trabajador académico; se le denominará profesor de educación física y estará adscrito al centro de trabajo que convengan la Universidad y trabajador.

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 trabajador académico disfrutará por cada 5 (cinco) días de labores continuas, 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 día 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 un trabajador académico preste sus servicios en días de descanso semanal o de descanso obligatorio, la autoridad universitaria deberá comunicarlo por escrito a dicho trabajador. En este caso, el trabajador 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 de la Universidad para el ejercicio fiscal 2022.

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 trabajador 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, lo que respecta al año 2023 se observará en el calendario escolar de ese año.

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

Los trabajadores académicos disfrutarán 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.**

Los trabajadores académicos disfrutarán de sus vacaciones, con goce de salario íntegro y la prima vacacional deberá ser cubierta 3 (tres) días antes del inicio del periodo vacacional, y no tendrá descuento alguno, 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 trabajador académico sufra una incapacidad cualquiera que sea su naturaleza durante su período de vacaciones, se interrumpen 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.**

Las trabajadoras académicas disfrutarán de 110 (ciento diez) días naturales de descanso distribuidas antes y después del parto con goce de salario íntegro. Esta prestación se hará extensiva igualmente a las trabajadoras académicas que por cualquier razón presenten partos prematuros y se prorrogarán 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 gravedad o en la fecha que de común acuerdo fijen la trabajadora académica y la dependencia respectiva con la intervención del SPAUAN.

#### **CLÁUSULA 91 BIS- Permiso de paternidad.**

Al trabajador 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 trabajador académico y la dependencia respectiva con la intervención del SPAUAN.

#### **CLÁUSULA 92. Permiso por lactancia.**

A las madres trabajadoras en activo se les concederá una hora diaria para alimentar a sus hijos por un periodo de 6 (seis) meses inmediatamente posteriores al nacimiento. Si la trabajadora 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) o familiares dependientes del trabajador académico.**

Los trabajadores académicos tendrán 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 trabajador 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 trabajador 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. Licencia por incapacidad médica.**

Los trabajadores académicos que padezcan enfermedad que los imposibilite para trabajar tendrán derecho a que se les conceda licencia con goce de salario y demás prestaciones 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 trabajador 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 trabajador, 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 los trabajadores académicos podrán obtener las licencias que se refiere esta cláusula.

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

Todas las vacantes temporales generadas por las licencias y permisos a que tiene derecho el personal académico, serán cubiertas preferentemente por personal docente 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 los directores o jefes 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 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 a trabajadores académicos 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 trabajador 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 trabajador académico por las siguientes causas:

- a) Por el fallecimiento, accidente o enfermedades graves del cónyuge o concubina(o), hijos o padres, abuelos o hermanos del trabajador académico.
- b) Por la realización de las gestiones necesarias ante la privación de la libertad de los familiares antes mencionados.
- c) Por asistir a diligencias judiciales o administrativas, previo citatorio que haya recibido.
- d) Por asistir a asambleas, congresos, foros y estancias académicas inherentes a su función.
- e) 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 los trabajadores académicos podrán 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 trabajador 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 trabajador 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 trabajador académico deberá solicitar licencia sin goce de sueldo por el tiempo que permanezca en cargos de elección popular o con cargos en la administración pública, bajo convenio celebrado entre la Universidad y el SPAUAN, a solicitud del interesado. El tiempo que utilizó 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 trabajador 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 trabajador académico.**

La Universidad concederá al personal académico permisos 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 el grado de licenciatura o posgrado.

Para acceder a este beneficio el docente deberá tener como mínimo dos años de actividad docente y no haber solicitado licencia o permiso mayor o igual a 6 (seis) meses en el 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 trabajador 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 los trabajadores académicos podrán obtener permisos a que se refiere esta cláusula.

### **CLÁUSULA 103. Permisos económicos.**

La Universidad concederá a los trabajadores académicos 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 períodos vacacionales, dicho trámite deberá realizarse por conducto del Sindicato.

### **CLÁUSULA 104. Permisos a los trabajadores académicos para la crianza de sus hijos.**

La Universidad concederá permisos sin goce de salario hasta por 2 (dos) años a los trabajadores y trabajadoras académicos 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.

## **CAPÍTULO VIII**

### **SALARIO**

#### **CLÁUSULA 105. Salario.**

Es la retribución que debe pagar la Universidad al trabajador 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 trabajador 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 las 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 trabajador 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 trabajador, o sean realizadas conforme a la legislación universitaria, la Ley Federal del Trabajo o este Contrato Colectivo de Trabajo.

### **CLÁUSULA 110. Del pago de los salarios.**

El salario se cubrirá al trabajador académico, a su apoderado o habilitado de manera indistinta en apego a la Ley Federal del Trabajo, por el jefe inmediato superior o quien legalmente lo sustituya en los casos de ausencia o en la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad, 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 trabajador 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 un directivo retenga los salarios del personal académico imponiendo condiciones para su entrega, la Universidad de inmediato lo cesará en sus funciones y designará un pagador especial para que se cumpla con tal garantía. Se prohíbe que con el pretexto de pago, los directivos o jefes pagadores citen a los trabajadores académicos a centros y/o eventos en que se expendan o consuman bebidas alcohólicas, lugares en que se practiquen actos religiosos o políticos, domicilios particulares y cualquier otro lugar que ponga en peligro la integridad de los salarios de los docentes.

### **CLÁUSULA 111. Forma de pago.**

El pago de los salarios al personal académico se cubrirá con cheque o mediante pago electrónico.

**CLÁUSULA 112. Término para el pago a los trabajadores académicos promovidos y a los de nuevo ingreso.**

Al trabajador 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, sin gravamen fiscal. 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 sin descuento alguno.

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

El profesor que participe en exámenes de recuperación o profesionales en que la Universidad cobre inscripción, 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 al profesor universitario que practique el examen por el director o jefe de su centro de trabajo o quien éste designe 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 trabajador 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 y la aportación para el fondo de ahorro.

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

Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos y deducciones al salario de los trabajadores académicos en los siguientes casos:

- I. Cuando el trabajador académico contraiga deudas con la Universidad por concepto de anticipos de salario y préstamos personales. Los abonos que dé el trabajador académico a la Universidad serán los que resulten de dividir la suma prestada entre veinte, que será el monto del abono quincenal, cubriendo el resto con cargo a las percepciones de diciembre.
- II. Por concepto de cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias a petición del SPAUAN.
- III. Para la integración del fondo de ahorro del personal académico.
- 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 trabajador académico de tiempo completo exclusivo.**

La Universidad establece la categoría de “Trabajador 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:

- a) Ser personal académico de tiempo completo en la Universidad a la fecha de la propuesta.
- b) Tener un mínimo de 5 (cinco) años de labores ininterrumpidas en la UAN.

- c) Presentar “Carta compromiso” en donde manifieste “Bajo protesta de decir verdad” que se obliga a dedicarse de tiempo completo exclusivo a la Universidad.
- d) 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, sin gravamen fiscal, 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 “Trabajador académico de tiempo exclusivo”. Esta prestación será cubierta vía depósito electrónico o cheque de forma quincenal.

Así mismo, al 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”.

Al 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 2.1% (dos punto uno por ciento) del sueldo tabular por cada año de servicios, sin gravamen fiscal.

Los trabajadores académicos contratados 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.

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

Año	Porcentaje	Año	Porcentaje	Año	Porcentaje
4	8.4	5	10.5	6	12.6
7	14.7	8	16.8	9	18.9
10	21	11	23.1	12	25.2
13	27.3	14	29.4	15	31.5
16	33.6	17	35.7	18	37.8
19	39.9	20	42	21	44.1
22	46.2	23	48.3	24	50.4
25	52.5	26	54.6	27	56.7
28	58.8	29	60.9	30	63
31	65.1	32	67.2	33	69.3
34	71.4	35	73.5		

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 Contrato.

**CLÁUSULA 120. Fondo de ahorro.**

Con el objeto de estimular el ahorro de los trabajadores académicos, 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 trabajador 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 quedará 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 Acaponeta, Ixtlán del Río, Ahuacatlán, Valle de Banderas, Compostela, Tecuala, San Blas, Puente de Camotlán, Villa Hidalgo, Santiago Ixcuintla, Tuxpan y Ruiz; a las Unidades Académicas de Nivel Superior del Norte (Acaponeta), Ahuacatlán, Ixtlán del Río y Bahía de Banderas, la suma de \$800.00 (ochocientos pesos 00/100 M.N.) mensual, sin gravamen fiscal; 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 los trabajadores académicos 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 a los trabajadores académicos 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 a los trabajadores académicos que cumplan 5 (cinco), 10 (diez), 15 (quince), 20 (veinte), 25 (veinticinco), 30 (treinta), 35 (treinta y cinco), 40 (cuarenta) y 45 (cuarenta y cinco) 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 lo siguiente:

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.

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 los trabajadores académicos cuya antigüedad incluya años laborales como personal administrativo, estos no se sumarán para el pago de esta prestación.

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

El trabajador académico recibirá por concepto de aguinaldo y sin gravamen fiscal, 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 en cheque o pago electrónico según sea el caso, separado de los normales. La base para calcular el Importe del aguinaldo será el salario vigente al mes de diciembre del año respectivo, libre de todo gravamen.

Los trabajadores académicos contratados a partir de enero del 2020, tendrán 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 a los trabajadores académicos ayuda para la adquisición de artículos de primera necesidad, la Universidad cubrirá integrados al cheque correspondiente y sin gravamen fiscal alguno el importe del 8% (ocho por ciento) sobre su salario íntegro.

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

La Universidad entregará a los trabajadores académicos 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, y sin gravamen fiscal alguno.

Las partes acuerdan que está 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 a los trabajadores académicos como apoyo para la adquisición de material escolar, el equivalente al 1% (uno por ciento) sobre su salario íntegro, sin gravamen fiscal.

Las partes acuerdan que está 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, sin gravamen fiscal, a los trabajadores académicos 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, a los trabajadores académicos 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, a los trabajadores académicos 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 trabajador 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, sin gravamen fiscal alguno.

### **CLÁUSULA 127. Prima vacacional.**

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

Los trabajadores académicos contratados 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 trabajador académico, el día 15 de diciembre, el importe de 8 (ocho) días de salario íntegro, sin gravamen fiscal, 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.**

Los trabajadores académicos que de acuerdo con el dictamen de la comisión mixta correspondiente basándose en lo dispuesto en el Reglamento de Personal

Académico desempeñen ininterrumpidamente su labor docente o de investigación con asistencia y puntualidad durante el ciclo escolar, recibirán como estímulo económico, cada semestre, el equivalente a 15 (quince) días de salario íntegro sin gravamen fiscal alguno.

**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 de Trabajo, 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, hacendarías o del Gobierno Estatal las partidas financieras presupuestarias.

**CAPÍTULO IX  
DE LAS PRESTACIONES DE LA PREVISIÓN SOCIAL**

**CLÁUSULA 131. El derecho a la salud de los trabajadores académicos.**

La Universidad reconoce el derecho a la salud de los trabajadores académicos a su servicio. Para los trabajadores 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 trabajador académico, para todo aquel trabajador académico que sea beneficiario de los Servicios Médicos Universitarios.

En caso de fallecimiento del trabajador académico, la Universidad se obliga a seguir proporcionando el servicio médico a la viuda(o) o 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 regirán 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, con reconocimiento de la antigüedad 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.

La UAN se obliga a cubrir al IMSS el 66% (sesenta y seis por ciento) de las aportaciones correspondientes a la seguridad social, por concepto de cuota obrera, siendo en el término de los próximos dos años, en los que el trabajador deberá cubrir el 100% (cien por ciento) de la aportación de dicho concepto, los trabajadores académicos contratados a partir del año 2020 cubrirán el 100 % (cien por ciento) de la cuota obrera, debiendo inscribir a todos los trabajadores a este servicio.

Las incapacidades que presenten los trabajadores académicos 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. La Universidad deberá subsanar cualquier omisión de este tipo en que hubiere incurrido, y si por negligencia del trabajador no reconoce su falta de inscripción, la Universidad queda liberada de cualquier responsabilidad.

**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 del comité central ejecutivo y 2 (dos) más que designará el Secretario General del Sindicato. 3 (tres) por la UAN, que será el Director de Servicios Médicos Universitarios y 2 (dos) más que serán designados por el rector; 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, a los trabajadores académicos, 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, a fin de que el trabajador 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 trabajador 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. Esta prestación será extensiva al cónyuge o concubina(o), hijos y padres que dependan económicamente del trabajador 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 a los trabajadores académicos 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 trabajador 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 trabajador 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 los mismos.

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 a los trabajadores académicos 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 trabajador académico fallecido por concepto de pago de marcha, las cantidades que resulten de aplicar los supuestos siguientes:

- a) De un día a 5 (cinco) años de antigüedad el importe de 3 (tres) meses de salario íntegro.
- b) De 5 (cinco) a 10 (diez) años de antigüedad el importe de 6 (seis) meses de salario íntegro.
- c) De 10 (diez) a 15 (quince) años el importe de 9 (nueve) meses de salario íntegro.
- d) De 15 (quince) a 20 (veinte) años de antigüedad el importe de 12 (doce) meses de salario íntegro.
- e) 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 y sin gravamen fiscal alguno.

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

### **CLÁUSULA 142. Incorporación al FONACOT.**

La Universidad mantendrá la incorporación de los trabajadores académicos 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. Servicio y ayuda de guardería.**

La Universidad aceptará en la guardería universitaria a los hijos menores de 6 (seis) años, de los trabajadores académicos de uno y otro sexo de conformidad con el reglamento de funcionamiento de la guardería instalada en Tepic, denominada CENDI-UAN.

En caso de que no exista capacidad para atender a los hijos de los académicos en el CENDI-UAN se tendrá una lista de espera en la que se anotarán a los menores que no encontraron cupo comprometiéndose la UAN a ingresarlos en un plazo máximo de un año a partir de la firma del presente Contrato.

En tanto no sean atendidos los hijos de los académicos en guarderías universitarias, la UAN se obliga a entregar al trabajador una cuota mensual por ese concepto de \$250.00 (doscientos cincuenta pesos 00/100 MN.) por cada hijo con derecho a ese servicio.

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

La Universidad gestionará convenios con el sistema DIF para el servicio de guardería, a los hijos de los trabajadores académicos de uno y otro sexo, tratándose 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.

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 144. Exención del pago de las cuotas establecidas en el Reglamento de pagos de la Universidad al cónyuge o concubina(o), hijos y hermanos del trabajador 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 trabajador académico, cónyuge, concubina(o), 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, a los trabajadores académicos, su cónyuge o concubina(o), 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 trabajador 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 personales.**

La Universidad se obliga a conceder préstamos a los trabajadores académicos, sin gravamen o interés alguno, 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.

#### **CLÁUSULA 147. Fondo de aseguramiento de vida colectivo.**

La Universidad y el Sindicato conformarán una Comisión Mixta de Seguros de Vida que regule y garantice el pago del monto financiero correspondiente al aseguramiento de vida colectivo.

Al mismo tiempo se conformará un fideicomiso con una institución bancaria para garantizar el pago de los montos asegurados, 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 la Junta de Conciliación y Arbitraje al no existir documentación.

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

La Universidad se obliga a cubrir al trabajador académico que se jubile, una prima de jubilación por la cantidad de \$4,000.00 (cuatro mil pesos 00/100 MN.) al trabajador académico de tiempo completo y de \$3,000.00 (tres mil pesos 00/100 M.N.) al trabajador 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 de los trabajadores académicos 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 trabajador 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 sujetaran 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 los trabajadores académicos podrán solicitar lo referente a esta cláusula.

**CLÁUSULA 149 BIS. Jubilación de los trabajadores académicos 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 de edad 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

Antigüedad (años)	Porcentaje de Salario Integrado %
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 integrarán el instrumento financiero para administrar un fondo de pensiones y jubilaciones, el cual se gestionará para que se integre inicialmente con el importe del 2% (dos por ciento) del fondo de retiro SAR, más la aportación que realicen 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 normará 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 de los trabajadores académicos 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 los trabajadores 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.

Todos los trabajadores académicos sujetos 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). Los trabajadores contratados a partir del mes de enero del año 2020, aportaran 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.

La Universidad por su parte, se obliga a aportar por cada trabajador 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 a los trabajadores, independientemente de las aportaciones ya existentes, o las que en el futuro se logren.

### Tabla que integra la base gravable para pensiones

No.	Percepciones Incluidas	No.	Percepciones Excluidas
1	Sueldo base	1	Compensación por trabajos especiales
2	Prima de antigüedad	2	Tiempo extraordinario
3	Prima vacacional	3	Ayuda para material didáctico
4	Aguinaldo	4	Ayuda para transporte/ Zona de vida cara
5	Ayuda para guardería	5	Ayuda para canastilla/ Lactancia
6	Ayuda para despensa	6	Tiempo exclusivo
7	Gratificación día del Maestro	7	Estímulo económico por antigüedad
8	Gratificación por cumpleaños	8	Ayuda para material bibliográfico
9	Diferencia por prima vacacional	9	Estímulo para el desarrollo curricular
10	Diferencia por días naturales		

La pensión otorgada por el Fondo de Pensiones de la Universidad a los trabajadores académicos 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 trabajador académico al fondo de pensiones en caso de fallecimiento antes de 65 años de edad, 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 trabajador fallecido. Este pago se realizará con recursos del Fondo de Aseguramiento de Vida Colectivo, establecido en la cláusula 147.

**CLÁUSULA 151. Pago de los gastos médicos y de medicinas a los trabajadores académicos que realizan estudios de posgrado.**

El trabajador académico que se encuentre realizando cursos de posgrado tendrá derecho además del pago íntegro del salario y prestaciones, a que se le reintegren, por conducto del Sindicato, los gastos médicos y de medicinas que haya realizado.

**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 trabajador 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 trabajador 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 trabajador.

Independientemente de lo anterior, cubrirá los daños propios y a terceros, excepto cuando el trabajador 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 trabajador 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 los trabajadores académicos sean considerados como instrumentos de trabajo para los efectos de la Ley del Impuesto Sobre la Renta y en los términos de la misma.

**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 los trabajadores académicos adquieran libros, aparatos electrónicos (calculadoras, computadoras personales, etc.) y todo tipo de material didáctico extraordinario.

El importe del precio de los bienes adquiridos, el trabajador 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 los trabajadores académicos adquieran automóviles y cualquier otro instrumento de trabajo necesario para el desempeño de sus actividades.

### **CLÁUSULA 158. Becas para los hijos de los trabajadores académicos fallecidos.**

La Universidad se obliga a otorgar beca para los hijos de los trabajadores académicos 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 trabajador 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 de los trabajadores fallecidos en activo y jubilados.**

El cónyuge, concubina(o) o un descendiente en primer grado de los trabajadores académicos 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 trabajador académico.

Esta cláusula no aplicará para el personal docente 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 a los trabajadores académicos 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. Entrega de uniformes.**

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.

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

### **CLÁUSULA 162. Del desahogo de los trámites relativos a la relación laboral de los trabajadores académicos.**

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, a 25 (veinticinco) trabajadores 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 trabajador 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 trabajadores académicos a solicitud del Comité Central Ejecutivo, en modo alguno afectarán 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 trabajador 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 del mismo.

### **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 ningún funcionario, jefe o director contratará personal académico violando el presente Contrato Colectivo de Trabajo 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. Locales para actividades sindicales.**

La UAN proporcionará, dentro de sus instalaciones, locales debidamente acondicionados en cada sección sindical que lo requiera para el desarrollo de sus actividades sindicales e instalen sus oficinas, y coadyuvará al equipamiento del mismo.

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 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.

**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, Reglamento General Universitario y 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 trabajadores académicos 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:

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

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

#### **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.

**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 en base a sus estatutos.

**CLÁUSULA 178. Descuentos 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.

**CLÁUSULA 178 BIS. Apoyo solidario.**

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

- a) \$50.00 (cincuenta pesos 00/100 M.N.) cuando se dé el caso de fallecimiento de un trabajador académico o jubilado.

- b) \$20.00 (veinte pesos 00/100 M.N.) cuando se dé el caso de fallecimiento del cónyuge o concubina(o) o hijo de un trabajador académico o jubilado, y
- c) \$10.00 (diez pesos 00/100 M.N.) cuando se dé el caso de fallecimiento del padre o la madre del trabajador 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 chóferes para realizar labores al servicio del Sindicato. Los chóferes 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 a proporcionar el mantenimiento de los mismos a través de la dependencia correspondiente. Esta prestación se otorgará previo convenio celebrado entre la Universidad y el SPAUAN.

#### **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.

**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.

**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.

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

La Universidad se obliga a imprimir 2500 (dos mil quinientos) ejemplares del presente Contrato Colectivo de Trabajo, 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.

**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 será entregada en los primeros 5 (cinco) días de cada mes y de manera anticipada.

En el caso de que la Universidad no proporcione la papelería y material de aseo, ésta se obliga a reembolsar al Sindicato el monto que resulte.

### **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 sea la promotora, se constituya en concesionaria, en tales condiciones en los contratos o en convenios que celebre con terceros, para estos fines se establecerá cláusula especial en que se consigne la obligación de respetar el acceso en el número señalado.

### **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.

### **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.

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

La Universidad reconoce como legítimos beneficiarios de los trabajadores académicos 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:

- a) Pago de marcha.
- b) Cuota de defunción.
- c) Fondo de ahorro.
- d) Aguinaldo proporcional.
- e) 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 Personal Académico.

- V. Comisión Mixta para la Administración del Fondo de Ahorro.
- VI. Comisión Mixta de Reclassificación y Retabulación del Personal Académico.
- VII. Comisión Mixta de Horarios 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 Seguros de Vida.
- 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 el Rector y por el SPAUAN el Secretario General del Sindicato, independientemente de los asesores que se designen.

#### **CLÁUSULA 196. Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Personal Académico.**

La Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Personal Académico conocerá de los conflictos derivados de las relaciones individuales de trabajo que surjan entre la Universidad y el personal académico a su servicio, y de los casos de inconformidad en contra de las resoluciones dictadas por las demás comisiones mixtas establecidas en este Contrato Colectivo de Trabajo que afecten derechos individuales o bien por falta de acuerdo de ellas, en el reconocimiento de los casos concretos. Las resoluciones de la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Personal Académico son obligatorias para las partes, de no estar de acuerdo el trabajador académico con las resoluciones de ésta, tiene a salvo su derecho de acudir ante la Junta Especial de Conciliación y Arbitraje.

### **CLÁUSULA 197. Comisión Mixta de Higiene y Seguridad del Personal Académico.**

La Comisión Mixta de Higiene y Seguridad del Personal Académico 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 del Personal Académico 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 sufran los trabajadores académicos 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 Elaboración y Aplicación 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 los trabajadores académicos 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 del Personal Académico.**

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 del Personal Académico. 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 los Directores o Jefes de 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 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 a los trabajadores académicos para el caso de fallecimiento o incapacidad.

#### **CLÁUSULA 202. Comisión Mixta de Reclasificación y Retabulación del Personal Académico.**

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 Mixta 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 Permanente para la Vigilancia y Aplicación del Contrato Colectivo de Trabajo.**

La comisión mixta permanente para la vigilancia y aplicación del presente Contrato será encabezada por el Rector 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 a los trabajadores académicos, del desempeño de sus actividades y situación financiera del fondo, siempre vigilando el buen manejo de este.

### **CLÁUSULA 206. Comisión Mixta para la Regulación de la prestación denominada Fondo de Aseguramiento de Vida Colectivo.**

La Comisión Mixta para la Regulación de la prestación denominada Fondo de Aseguramiento de Vida Colectivo será la encargada de atender los asuntos relacionados con el cumplimiento del pago del aseguramiento de vida colectivo de los trabajadores académicos de la UAN.

### **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 entra en vigor a partir del día primero de enero del año 2022 y será revisable en los términos de la Ley Federal del Trabajo y del presente Contrato Colectivo de Trabajo. Las cláusulas 120, 125, 125 A, 128, 143 y 145 del presente Contrato Colectivo de Trabajo tendrán vigencia hasta la primera quincena del mes de julio de 2022.

La Universidad y el Sindicato convienen, que el tabulador vigente a partir del 1 de enero del año 2022 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 de trabajadores académicos.

### **TERCERA. Trabajadores académicos con categoría administrativa.**

La Universidad se obliga a discutir y resolver con el Sindicato los casos de los trabajadores académicos 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.

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

La Universidad se compromete a respetar los derechos laborales de los trabajadores académicos 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 a los trabajadores académicos.**

Los contratos y convenios celebrados por la Universidad y el Sindicato con anterioridad seguirán vigentes en todo lo que favorezca a los trabajadores académicos y todo lo no previsto en el presente Contrato o en la Ley, pero que afecte los intereses económicos de los trabajadores académicos, 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 de los trabajadores del régimen de Servicios Médicos Universitarios en activo que hubieren fallecido.

### **DÉCIMA TERCERA. Comisión Mixta del Tabulador.**

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.

Los trabajadores académicos contratados a partir del año 2020, no serán sujetos del subsidio del ISR.

### **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 2022**

Categoría	Salario integro
Tiempo Completo Nivel A	\$13,419.95
Tiempo Completo Nivel B	\$14,076.87
Tiempo Completo Nivel C	\$14,834.41
Medio Tiempo Nivel A	\$6,716.48
Medio Tiempo Nivel B	\$7,038.42
Medio Tiempo Nivel C	\$7,417.19
Horas Asignatura Nivel A	\$324.00
Horas Asignatura Nivel B	\$330.25
Tiempo Completo Asociado A	\$14,775.50
Tiempo Completo Asociado B	\$15,911.83
Tiempo Completo Asociado C	\$17,123.89
Medio Tiempo Asociado A	\$7,387.76
Medio Tiempo Asociado B	\$7,955.92
Medio Tiempo Asociado C	\$8,561.93
Horas Asignatura Nivel Superior	\$349.85
Tecnólogo Nivel Medio	\$5,694.57
Tiempo Completo Titular A	\$17,881.42
Tiempo Completo Titular B	\$19,320.74
Tiempo Completo Titular C	\$21,290.35
Medio Tiempo Titular A	\$8,940.69
Medio Tiempo Titular B	\$9,660.35

<b>Categoría</b>	<b>Salario integro</b>
Medio Tiempo Titular C	\$10,645.17
Técnico Académico Nivel A	\$6,204.33
Técnico Académico Nivel B	\$6,714.24
Técnico Académico Nivel C	\$7,674.92
Auxiliar de Investigador A	\$8,410.24
Auxiliar de Investigador B	\$9,270.04
Auxiliar de Investigador C	\$9,910.54
Horas de Apoyo a Docencia	\$275.69
Horas de Educación Física	\$258.00

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO UAN - SPAUAN 2022-2023**

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 4 cuatro días del mes de julio de 2022 dos mil veintidós.

**POR LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NAYARIT**

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

  
DRA. NORMA LILIANA GALVÁN MEZA  
RECTORA

  
MTRO. JOSÉ FRANCISCO HARO BEAS  
SECRETARIO GENERAL

  
MTRA. MARGARETE MOELLER PORRAZ  
SECRETARIA GENERAL

  
MTRA. MÓNICA CRISTINA ESPINOSA JUÁREZ  
SECRETARIA DE ORGANIZACIÓN

  
DR. VÍCTOR JAVIER TORRES COVARRUBIAS  
SECRETARIO DE FINANZAS

  
MTRO. JORGE ALBERTO GONZALEZ HERNÁNDEZ  
SECRETARIO DE ACTAS Y ACUERDOS

  
DR. ALDO A. ZEA VERDÍN  
SECRETARIO DE ADMINISTRACIÓN



Coordinación General de Registro de Contratos Colectivos  
Dirección de Revisión y Registro de Contratos Colectivos "B"  
CFCRL-CERTIFICADO-20221202-49088-11378

**LA COORDINACIÓN GENERAL DE REGISTRO DE CONTRATOS COLECTIVOS DEL CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL CERTIFICA:**

En los archivos electrónicos del Registro de Contratos Colectivos de este Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y en términos de lo dispuesto por el artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo, certifica:

**I. Número del expediente de registro: 02/2021**

**II. Las Partes contratantes:**

**Sindicato:** Sindicato de Personal Académico de la Universidad Autónoma de Nayarit

**Empresa:** Universidad Autónoma de Nayarit

**III. Domicilio, y en su caso buzón electrónico de las partes:**

**Sindicato:** Dicho Dato no obra en el Contrato Colectivo de Trabajo.

**Empresa:** Dicho Dato no obra en el Contrato Colectivo de Trabajo.

**IV. Ambito de aplicación del Contrato:**

**Dicho Dato no obra en el Contrato Colectivo de Trabajo**

**V. Fecha de la última revisión: 04 de julio de 2022**, depositado ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Nayarit, con residencia en Tepic mediante acuerdo del día **06 de julio de 2022**.

**VI. Periodo de vigencia del Contrato Colectivo:** De acuerdo a lo estipulado en el proemio del Contrato en relación con lo establecido en la cláusula Primera Transitoria, el instrumento será vigente a partir del **01 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2023**.

**VII. Tabulador:** Vigente a partir del **01 de enero de 2022**, depositado ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Nayarit, con residencia en Tepic, mediante acuerdo de fecha **06 de julio de 2022** y revisable cada año en términos de la Ley Federal del Trabajo.

**VIII. Notas Adicionales:** Los datos asentados en el presente corresponden a las últimas actuaciones que obran en el expediente digital de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Nayarit, con residencia en Tepic.

**En términos del Artículo Tercero, Fracción III del Acuerdo por el que se delegan en las y los servidores públicos del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, adscritos a las coordinaciones generales de conciliación individual de registro de contratos colectivos, de verificación, territorial y la de asuntos jurídicos, las facultades que se indican; publicado en el D.O.F. el 25 de noviembre de 2020.**

**Lic. Oscar Javier Gallegos García**  
Jefe de Departamento Eventual

Folio del documento: CFCRL-CERTIFICADO-20221202-49088-11378-2Nombre del firmante: OSCAR JAVIER GALLEGOS GARCÍA Cargo del firmante: JEFATURA DE DEPARTAMENTO EVENTUAL Sello digital que autentica el documento: 59d87def374a43c57c943dd0206d801d9f4015c09d1388089fe6ac6864fa38955eada151824e56adfbc0396a3e77b8d39cfd2cbdacbfe11eaf8bf2ad70ae0a0151486596850cfc6279c0f9302305127fe70775f8c3de28b5849c20b37f1a5efa236c9c969af5225f12e6a49616e1bc856fde4c7c102a8d8bf180cb6171b49f76c7e6321b6792371cf09d20b8c2e49ac6f4ba726842994d1db46327833b021a6ded4cf45d54b54e6307b70478e76e58d261fd441fa5f121a1ab5bf4b2b24e8565a368d25a5101cd51adef2723902f35e7385662d846a1d3d12106685edfd71ab76b9757b4383e398d86101dc8a9048c594f2605939d3401d8772c13ce207f



**2022 Flores**  
Año de Magón  
FRECUENCIA DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

# Fe de Erratas

A partir de la página 16 y hasta la página 124, en la parte superior izquierda dice:

Contrato Colectivo de Trabajo UAN - SPAUAL 2022-2023

Debiendo decir:

Contrato Colectivo de Trabajo UAN - SPAUAN 2022-2023

En la página 55, en el último párrafo dice:

...así como 35 (treintaicinco) años...

Debiendo decir:

...así como 35 (treinta y cinco) años...

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO  
UAN - SPAUAN 2022 - 2023**

Se terminó de imprimir en enero de 2023,  
en el Taller de Artes Gráficas de la  
Universidad Autónoma de Nayarit, ubicado  
en Cd. de la Cultura "Amado Nervo",  
Col. Centro, Tepic, Nayarit, Cp. 63000.

El tiraje constó de 2500 ejemplares





Universidad  
Autónoma  
de Nayarit



*"Por la Unificación Universitaria"*