

Maldonado

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE SUSCRIBEN, POR UNA PARTE, EL SINDICATO DE PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NAYARIT (S.P.A.U.A.N.), 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 (U.A.N.), INSTITUCIÓN DE SERVICIO PÚBLICO, DESCENTRALIZADA DEL ESTADO, CON PLENA CAPACIDAD JURÍDICA DE ACUERDO A SU LEY ORGÁNICA CONTENIDA EN EL DECRETO NUMERO 6887 PUBLICADO EL 9 DE MARZO DE 1985 EN EL PERIODICO DE GOBIERNO DEL ESTADO, QUE REGIRÁ A PARTIR DEL DÍA 1o. DE ENERO DEL 2000 AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2001, BAJO LAS SIGUIENTES

## CLÁUSULAS

### CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

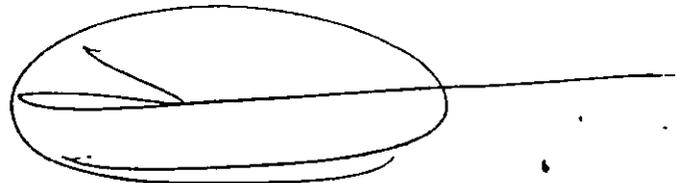
#### CLÁUSULA 1 Materia del Contrato

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 gozaran como tales de todos los derechos previstos en la Ley

#### CLÁUSULA 2 Definiciones y denominaciones

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

- a) **La Universidad, UAN o Institución:** para denominar a la Universidad Autónoma de Nayarit
- b) **Sindicato, Organización Sindical o SPAUAN** para denominar al Sindicato de Personal Académico de la Universidad Autónoma de Nayarit, cuya representación recae en su Comité Central Ejecutivo



608/600

c) **Representantes de la Universidad:** las Autoridades y funcionarios a quienes confiere tal carácter la Ley Orgánica de la UAN, así como las personas designadas por el Rector para resolver los problemas o conflictos laborales que se presenten con motivo de la aplicación de este Contrato

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

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

f) **Constitucion:** Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

g) **Ley:** Ley Federal del Trabajo

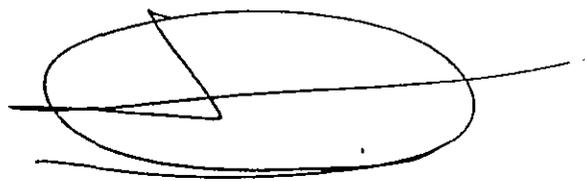
h) **Leyes Internas:** Ley Orgánica de la UAN y su Reglamento General Universitario, Reglamento del Personal Académico y demás disposiciones legales universitarias

i) **Autoridad Laboral:** Junta Especial de Conciliación y Arbitraje

j) **Definición de Trabajador Académico:** Son Trabajadores Académicos aquellos que define al Artículo 2 del Reglamento del Personal Académico y que prestan servicios personales a la UAN, para desempeñar las funciones establecidas en el artículo 3 del mismo reglamento, 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 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

k) **Definición del personal académico de confianza:** Será considerado personal académico de confianza todo aquel que en la Universidad ocupa puestos de decisión que implican obligatoriedad para los trabajadores, así como todo aquel que realice funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización de carácter general no tabulado, así como lo relacionado con trabajos de apoyo a las autoridades de la institución

La categoría de trabajador académico de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se de al puesto



**l) Personal Académico en funciones de Dirección y Administración:** Personal académico que desempeña alguna función de carácter directivo o de administración, conforme a las normas aplicables correspondientes, sin que ello afecte el aspecto académico de la relación ni sus derechos como trabajador de quienes ejercen además la docencia

**ll) Sueldo o Salario:** Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo

**m) Sueldo o Salario Tabulado.** Es la cantidad fijada para cada una de las distintas categorías y niveles académicos del tabulador

**n) Sueldo o Salario Integrado** Es la retribución que debe pagar la Institución al personal académico por sus servicios y que de acuerdo al 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 por sus servicios

**ñ) Sueldo o Salario Integro:** Es aquel que se paga regularmente al trabajador y que no comprende ninguna prestación de carácter excepcional, entendiéndose por éstas las que no se incluyen en la percepción periódica quincenal

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

**p) Las partes:** La Universidad y el Sindicato

**q) Comisiones mixtas:** Organismos colegiados integrados paritariamente entre la Universidad y el Sindicato, para planear, analizar, discutir y resolver los asuntos que correspondan a la aplicación y vigilancia del presente Contrato, de los reglamentos y convenios que acuerden las partes, de la Ley y de la legislación laboral universitaria, de conformidad con los reglamentos de las mismas, teniendo las facultades que se establecen en el presente Contrato y que se especifiquen en sus respectivos reglamentos

**r) Dependencias:** Facultades, escuelas, departamentos administrativos y de extensión universitaria unidades académicas y todo centro de la Universidad en donde los trabajadores académicos presten sus servicios como tales a esta Institución

**s) Usos y Costumbres:** Repetición continua de una conducta lícita y que se considera aceptable Sólo se aplicará en cuanto favorezca a los trabajadores académicos en el desempeño de sus labores

f) **Asesores.** Las personas que con voz, pero sin representación ni voto, ilustran a las partes para aclarar criterios, quienes serán nombrados libremente por las partes, y cuando se trate de personal docente su participación será considerada como tiempo efectivo de trabajo

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

v) **Plaza Vacante:** Es aquella resultante de las separaciones temporales o definitivas por permiso o licencia, renuncia, rescisión, incapacidad médica, jubilación o defunción, que será cubierta provisionalmente por personal propuesto por el Sindicato

w) **Pensión:** Asignación a beneficiarios que establece la Ley, del sueldo que percibía el trabajador académico fallecido

x) **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 en Enseñanza Superior
- 5 Profesor e Investigador de Carrera Asociado y Titular
- 6 Ayudante de Profesor e Investigador
- 7 Profesor e Investigador Visitante
- 8 Profesor e Investigador Emérito

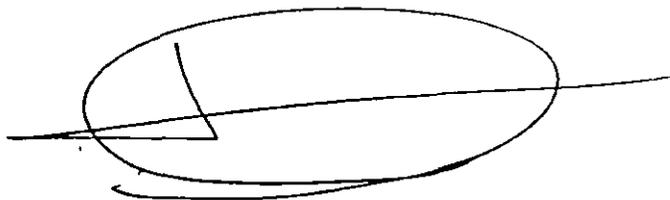
y) **Grado de Estudio:** Es la escolaridad que un trabajador académico ha adquirido a nivel superior o sus equivalencias

z) **Categorías de Docentes 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 Grado (licenciatura o equivalente)
- 3 Posgrado, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 2, 8 y demás relativos del Reglamento General de Estudios de Posgrado de la UAN
  - 3 1 Especialidad
  - 3 2 Maestría en Ciencias
  - 3 3 Doctorado
  - 3 4 Posdoctorado

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

Bb) **Terminación Definitiva de la Relación Laboral:** Es la suspensión definitiva de la relación individual de trabajo del académico con la Universidad



**Cc) Cuota Sindical:** La aportación económica que realizan los trabajadores académicos de la Universidad al Sindicato por el porcentaje establecido en los acuerdos de asamblea o en los estatutos

**Dd) Cuota por Defunción:** Aportación económica que realizan los trabajadores académicos de la UAN en el caso de fallecimiento de uno de ellos, de su cónyuge o concubina en su caso, hijos y padres

**Ee) Carga Académica:** Es el número de horas asignadas al personal académico dedicadas a la docencia, la investigación, a la extensión de la cultura, asesorías tutorías exámenes y otras actividades de complemento de acuerdo a los planes y programas propios de su centro de adscripción, dependiendo de la categoría y nivel establecidos en su nombramiento

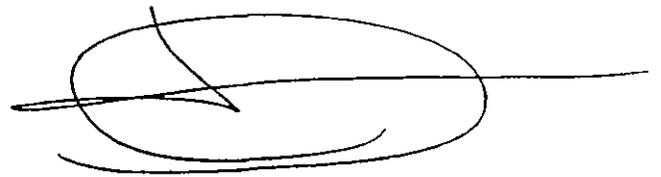
**Ff) Nombramiento** Es el documento emitido por el representante legal de la UAN, que bajo cualquier forma o denominación formaliza y ampara la relación laboral del trabajador académico

**Gg) Antigüedad Laboral:** Se entiende por antigüedad laboral para los fines de este Contrato, el tiempo efectivo durante el cual un trabajador académico haya prestado sus servicios, desde la fecha de su ingreso a la Institución, independientemente del tipo de labores desempeñadas durante ese lapso, de acuerdo a este Contrato, no importando su calidad de interino o definitivo

**Hh) Antigüedad Académica:** Se entiende por antigüedad académica para los fines del presente Contrato, el tiempo efectivo, durante el cual un trabajador académico haya prestado sus servicios desde la fecha de su ingreso a la Institución, describiendo actividades estrictamente académicas durante ese lapso, de acuerdo a este Contrato, no importando su calidad de interino o definitivo. La antigüedad académica se registrará por lo que al respecto señala la legislación Universitaria aplicable

**Ii) Personal Académico Interino** Es aquel que en forma provisional ocupa las plazas vacantes por permiso, renuncia, rescisión, incapacidad médica permanente, jubilación 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

**Jj) Personal Académico Suplente:** Es aquel 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



### **CLÁUSULA 3 Personal Académico 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 ningún caso, las prestaciones y los derechos del trabajador académico situado en este supuesto 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 académica se sujetará a las normas aplicables correspondientes, sin que se suspenda el pago de las primas por antigüedad académica por el desempeño del puesto administrativo

Los trabajadores que pasen a ocupar 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 Institución, únicamente para efectos del pago de la prima de antigüedad y el cálculo de prestaciones por jubilación, terminación de la relación laboral por mutuo consentimiento de las partes, renuncia voluntaria o vencimiento de la obra objeto de la contratación

Si se suspende la actividad académica con motivo del desempeño de una función administrativa, al término de esta, 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, solo durante la vigencia de su contrato y en los términos y condiciones de este, 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 la forma de pago que adopte la Universidad, o por la denominación que se dé a la retribución a los servicios prestados, ni porque la retribución este cargada a determinada partida presupuestal

Cuando un trabajador académico, por haber ingresado mediante los procedimientos establecidos por la Universidad y el Sindicato, preste sus servicios académicos en forma subordinada, la Universidad le otorgará los beneficios del presente Contrato, independientemente de la denominación que se haya dado al nombramiento por razón del cual los estuviere desempeñando, así como los trámites administrativos que deban realizarse



#### **CLÁUSULA 5 Desempeño de funciones de acuerdo al nombramiento**

Los trabajadores académicos desempeñarán las funciones que correspondan a su nombramiento, categoría y nivel. Si un trabajador académico realiza funciones distintas a las que tiene contratadas por instrucción de la institución, previo dictamen de la Comisión Mixta de Reclasificación, Retabulación y Regularización del Personal Académico, le cubrirá las diferencias salariales que resulten entre la función de su nombramiento y la que realmente desempeña. El pago será retroactivo a la fecha en que acredite que empezó a desempeñar las labores de que 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 Junta de Conciliación y Arbitraje.

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

Serán considerados como personal de confianza en la Universidad el Rector, el Secretario General, el Contralor y Responsable del Área Financiera, Director de Recursos Humanos, Director de Servicios Generales, Directores y Jefes de Áreas, los Coordinadores, los Directores y Subdirectores de Facultades, Escuelas, Centros y todos los demás que de acuerdo a la cláusula anterior realicen actividades relacionadas con trabajos de apoyo a las autoridades de la UAN.

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

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

Serán considerados personal académico de base, todos aquellos que sus funciones estén en los términos de la Cláusula 2 inciso "j" de este Contrato y de lo establecido en los Artículos 17, inciso (b), 48 y 49, fracciones I y II, del Reglamento del Personal Académico.

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

Las condiciones específicas de la prestación de los servicios serán fijadas en el Reglamento Interior de Trabajo que será formulado, discutido y aprobado entre la UAN y el SPAUAN.

**CLAUSULA 9. Condiciones del Reglamento Interior de Trabajo.**

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

**CAPITULO II**

**TITULARIDAD DEL CONTRATO Y LEGISLACION APLICABLE**

**CLAUSULA 10. Titularidad y Administración del Contrato Colectivo**

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

**CLAUSULA 11. Legislación aplicable.**

Las cuestiones laborales de las relaciones entre la Universidad y su personal académico se regirán por la Ley Federal del Trabajo, el presente Contrato Colectivo de Trabajo y las demás disposiciones que acuerden la UAN y el SPAUAN

**CLAUSULA 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 no previsto en el presente Contrato

### **CLAUSULA 13. Obligación de lo pactado**

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

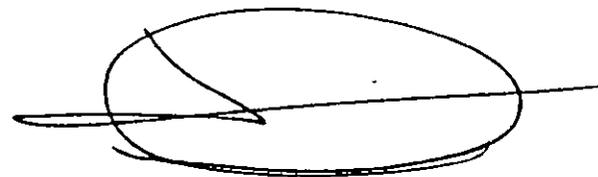
Los Reglamentos, convenios o acuerdos que celebren las partes, serán obligatorios siempre y cuando consten por escrito, estén firmados por sus legítimos representantes y no contravengan este Contrato ni las disposiciones legales aplicables

En todo caso se observarán los ordenamientos, usos y costumbres 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 UAN deberán comunicar a sus funcionarios el contenido de dichos acuerdos, en un plazo máximo de 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

### **CLAUSULA 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



## CAPITULO III

### INGRESO, PROMOCION, ESTABILIDAD Y DURACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

#### CLAUSULA 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 presentaran vacantes por licencia, permiso, renuncia, rescisión, incapacidad médica, jubilación o defunción del personal académico, se procederá de acuerdo a las siguientes reglas

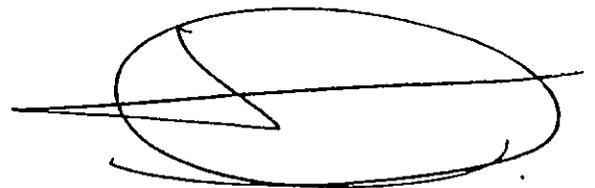
I La Universidad reconoce el derecho que tiene el Sindicato a proponer con el carácter de suplente o interino al personal académico para ocupar las plazas que queden vacantes y también tratándose de las plazas de nueva creación, en tanto se celebra el concurso de oposición o si éste fuera declarado desierto. 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 todas 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 prestara sus servicios a la Institución, 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



**CLAUSULA 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 intermedio 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

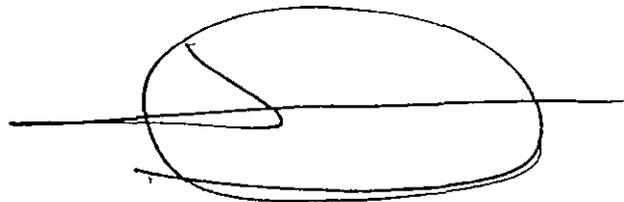
III Los profesores del nivel medio superior que acrediten contar con licenciatura o grado universitario, por ese solo hecho serán reclasificados en la categoría y nivel que les corresponda en los términos del Reglamento del Personal Académico y el Manual de Equivalencias, y en iguales condiciones, al personal académico que acredite especialidad, maestría o doctorado 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 que con la condición de interno o suplente ocupan laborando en la Universidad por más de tres años de manera ininterrumpida, por ese solo hecho adquieren su condición de definitivos

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

En todo caso, lo anterior procede sin perjuicio de los derechos que por los usos y costumbres actualmente detentan y en tanto no se defina el programa de formación de personal académico en sus respectivos centros de adscripción



Consecuentemente no podrán ser afectados en su situación académica ni en sus condiciones laborales

A los auxiliares de investigación que en aras de su superación académica han realizado estudios de posgrado, por ese solo hecho adquieren el carácter de personal académico de carrera de tiempo completo en la categoría y nivel 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

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

#### **CLAUSULA 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

#### **CLAUSULA 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

#### **CLAUSULA 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 por el Reglamento del Personal Académico y el presente Contrato

#### **CLAUSULA 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

#### **CLAUSULA 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, y a los agremiados al SPAUAN con respecto a otros

#### **CLAUSULA 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, y para ello expedirá el nombramiento correspondiente, en un plazo que nunca será superior a sesenta días contados a partir de la fecha de iniciación de la prestación de sus servicios académicos a la institución, 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 devengará 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, pensión o jubilación, 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 (p) 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

#### **CLAUSULA 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, por que ello determina la estabilidad del docente

## CAPITULO IV

### DE LA SUPERACION DEL PERSONAL ACADEMICO

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

La formación del personal académico debe constituir una prioridad para el desarrollo de la Universidad por lo que Universidad y sindicato, convienen que es una obligación para ambos, el promover, y estimular la superación académica y profesional del personal académico, formulando e implementando planes y programas y llevando a cabo acciones tendientes a elevar su nivel académico, mejorar la calidad de su actividad actual y perfeccionar sus conocimientos y habilidades

Para lo anterior se promoverán de manera continua y programada cursos de superación académica y profesional, de formación de profesores y de actualización en todas las áreas, de acuerdo a las necesidades académicas propias de la escuela, facultad o centro de adscripción y a propuesta de la misma, 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 nacional o extranjeras, dependencias federales, estatales o municipales para apoyar y fomentar permanentemente los programas de superación, y se obliga en los términos de los convenios que suscriba, a apoyar esas acciones financieramente y con los reconocimientos académicos del caso, mediante la expedición de diplomas, constancias, certificados o créditos para, en su oportunidad, expedir el grado o posgrado correspondiente.

**CLAUSULA 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 que incidan en la relación laboral de estos con la institución

**CLAUSULA 27. Acciones de superación académica**

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

I De formación 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 y diplomados 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

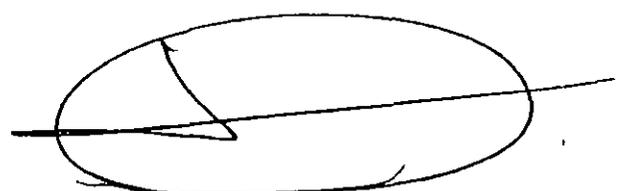
- a) Participación en eventos académicos
- b) Publicación de la producción académica
- c) Desarrollo de proyectos de investigación
- d) Mejoramiento de las condiciones de trabajo

**CLAUSULA 28. Programa Institucional de mejoramiento del personal académico 2000-2001.**

La Universidad y el Sindicato, acordes con la necesidad de modernización de la educación superior de nuestro país, propondrán a la comunidad académica de la institución, la implementación y ejecución de un programa de mejoramiento del personal académico para su aplicación en el periodo 2000-2001

**CLAUSULA 29. Validez curricular y escalonaria de los cursos y estudios de superación académica.**

Los cursos y estudios tendientes a la formación y mejoramiento de la calidad en el desempeño de sus funciones sustantivas, realizadas por el personal académico en el marco



de los programas de mejoramiento del personal académico, previa constancia formal expedida por la unidad académica o institución educativa al efecto, tendrá validez curricular y escalafonaria de conformidad con lo dispuesto en el reglamento del personal académico

**CLAUSULA 30. Distribución por escuelas y zonas geográficas de los cursos**

Para garantizar el acceso del mayor número posible de trabajadores académicos a los beneficios del programa institucional de formación de personal académico, la Universidad implementará acciones de superación en los diferentes centros de trabajo académico y/o de las zonas geográficas en las que está constituida

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

La Universidad apoyará al trabajador académico 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 formación del personal académico, cubriendo los gastos que origine su participación, los que en ningún caso sean considerados para efectos fiscales como percepción de los trabajadores académicos

En el caso de los eventos que se realicen fuera de la localidad de adscripción de los trabajadores académicos, la Universidad deberá proporcionar el apoyo correspondiente, con la anticipación que requiera la fecha y naturaleza del evento

Para acceder a este beneficio, el académico está comprometido a formular una solicitud, que 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 de mejoramiento de personal académico, 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 siete días hábiles posteriores la fecha de terminación del evento

**CLAUSULA 32. Pago de los gastos por acciones de mejoramiento académica efectuados en localidad diferente a la de adscripción del trabajador académico**

En el caso de los cursos que se realicen en localidades diferentes a la de adscripción del trabajador académico, la Universidad cubrirá los gastos de traslado, hospedaje, alimentación y similares. A tal efecto, el académico está comprometido a formular una solicitud, que deberá ser aprobada por las autoridades administrativas de su unidad académica de adscripción, si se considera que atiende las necesidades de desarrollo académico de la misma y los objetivos del programa institucional de mejoramiento y superación de personal académico, 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 siete días hábiles posteriores a la fecha de terminación del evento

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

La Universidad concederá autorización al académico, para concurrir a cursos o seminarios de titulación, destinados a obtener el grado en la licenciatura o posgrado de la institución educativa correspondiente

Para acceder a este beneficio, el académico deberá solicitar dicha autorización a las autoridades administrativas de su unidad académica de adscripción, en el semestre que preceda a la realización de estos eventos, a efecto de programar con oportunidad su descarga académica

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

La Universidad se obliga a condonar 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 el centro escolar correspondiente y cuando esas acciones estén inscritas en el marco del programa de mejoramiento del personal académico

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

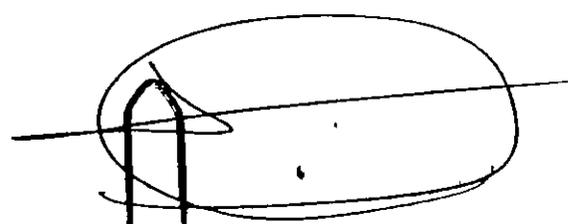
**CLAUSULA 35. Compatibilidad y ajuste de la carga académica por realización de estudios.**

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

La compactación y ajuste a que se refiere la Cláusula anterior consistirá en

- a) Compactar la carga académica en el turno y horario que mejor le permita realizar sus estudios. Para cursar programas semiescolarizados o abiertos

A los participantes en programas de licenciatura o posgrado, de tipo semiescolarizados o abiertos y con una categoría de tiempo completo y medio tiempo, se le reducirá su carga docente frente a grupo a diez horas semanales, en el caso de los primeros, y a seis horas semanales para los últimos. A los profesores de asignatura se les reducirá su carga horaria mediante arreglos específicos, a fin de resolver cada caso concreto

A handwritten signature is written over a large, hand-drawn oval stamp. The signature is somewhat stylized and appears to be a name starting with 'A'.

b)- Descargar totalmente de su actividad docente y de investigación, a quienes se encuentren realizando cursos de especialidad, maestría, doctorado en sistemas escolarizados

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

**CLAUSULA 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 0.5% (medio punto porcentual) de su salario 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 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, y en cuanto al salario, el que se encuentre vigente al momento de hacer el ajuste

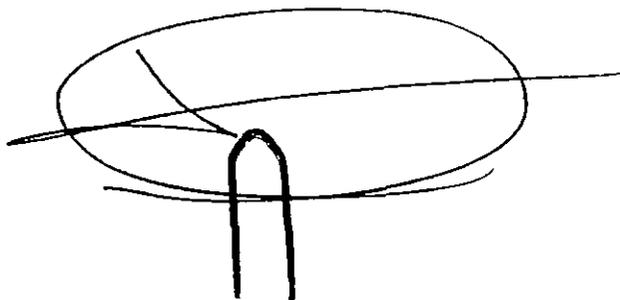
Se establecerán dos períodos por año para que la Comisión Mixta correspondiente reciba las constancias de los cursos con valor curricular, siendo el primero del 15 de enero al 15 de marzo y el segundo del 1o de septiembre al 31 de octubre. El dictamen y el ajuste correspondiente al salario, se harán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

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

El trabajador académico de medio tiempo que se encuentre realizando estudios de posgrado, dentro del programa mejoramiento del personal académico, tendrá derecho a que se homologue su salario al correspondiente de tiempo completo en la categoría de asociado "A", y se comprometerá, al concluir sus estudios a realizar las actividades correspondiente a este nivel de contratación

El trabajador académico de tiempo completo percibirá el salario de la categoría y nivel inmediato superior, al del momento de su ingreso al posgrado, y se comprometerá al concluir sus estudios, a realizar las actividades correspondientes a este nivel de contratación

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



En el caso de que el trabajador académico, se encuentre realizando dentro del programa de mejoramiento del personal académico, estudios de posgrado en instituciones nacionales, la Universidad gestionará el otorgamiento de beca por parte de alguna de las instituciones otorgantes, 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

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

En el caso del trabajador académico que dentro del programa de mejoramiento de personal académico se encuentre realizando estudios de posgrado reglamentario con equivalencia S-I-P en el extranjero, la Universidad realizará los tramites 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

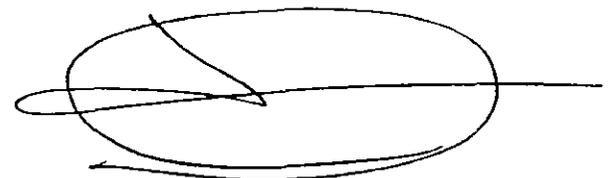
**CLAUSULA 40. Estímulos al personal académico por la realización de estudios de posgrado con sistema abierto en otras instituciones publicas**

En el caso del personal académico que se encuentre realizando estudios de posgrado con sistema abierto, en el marco del Programa de mejoramiento de Personal Académico, en otras instituciones publicas, la Universidad se obliga a conceder las cuotas de inscripción y el pago de los viáticos correspondientes, así como a realizar los ajustes necesarios en su carga académica que permitan el mejor desempeño de sus estudios

**CLAUSULA 41. Obligaciones del personal académico participante en cursos de licenciatura o posgrado.**

Todos los participantes en cursos de licenciatura o posgrado, tienen la obligación de presentar a la Universidad, los informes académicos semestrales y, de realizar un mínimo de dos ensayos por semestre, los que la Universidad, a su vez, se obliga a publicar previo dictamen, en las revistas científicas de esta institución

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



#### **CLAUSULA 42. Convenio de estudios de posgrado**

Para el caso de la realización de estudios de posgrado, dentro y fuera de la Universidad, por parte de algún miembro del Sindicato, la Institución y el académico firmarán un convenio en el cual se garantice la inamovilidad de la plaza del académico, dentro del centro de trabajo al que pertenece 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 las sanciones a que se se hace acreedor el académico que no concluya con sus estudios de posgrado, en los términos que establezca el Reglamento Respectivo

La Comisión Mixta de Becas, elaborará un Reglamento que prevenga 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 seis meses a partir de la firma del presente Contrato

#### **CLAUSULA 43. Año sabático**

El trabajador académico gozará de un año natural, denominado año sabático, después de cinco años ininterrumpidos de actividades docentes o de investigación, para dedicarlos a estudios de posgrado, para participar en actividades de intercambio académico con otra institución o para realizar investigaciones, de acuerdo a los programas institucionales universitarios, disfrutando todas las prestaciones a que se refiere el presente Contrato. Para acceder a este beneficio, el académico deberá solicitarlo a las autoridades administrativas respectivas 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

#### **CLAUSULA 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

#### **CLAUSULA 45. Apoyos para el Centro de Estudios Sindicales**

Con el propósito de contar con las condiciones y el ambiente propio para la creación y funcionamiento del Centro de Estudios Sindicales del SPAUAN, la Universidad se obliga a proporcionar al Sindicato el local y los medios materiales y humanos necesarios.

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

Los trabajadores académicos de la UAN tendrán derecho a que la Universidad publique los resultados de su trabajo docente, de investigación o académico en general, al servicio de la Institución, en las revistas y demás publicaciones periódicas de la Universidad

El compromiso antes establecido surtirá 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 noventa días naturales a partir del dictamen de impresión, el académico quedará facultado para tramitar su edición 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 veinte días hábiles, con el propósito de que el académico pueda hacer uso del recurso de apelación

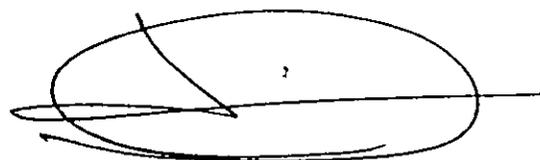
Así mismo la Universidad se compromete a cubrir los gastos que por publicación de artículos científicos, en revistas nacionales o internacionales, producto del trabajo de investigación se pudiera ocasionar

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

Los profesores o investigadores que realicen cursos para titulación o regularización, quedarán exentos del pago de cuotas especiales ordinarias o extraordinarias.

La Universidad proporcionará a los trabajadores académicos, en trámite de titulación la impresión de la tesis, incluyendo los materiales necesarios

**CLAUSULA 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, estimular la productividad, los ingresos del personal académico, contribuir a la vinculación de la institución 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 Clausula que exista compatibilidad entre la carga académica que debe cubrir el trabajador y las actividades señaladas, para lo cual su centro de trabajo y la dirección de personal expedirán al interesado las constancias respectivas.

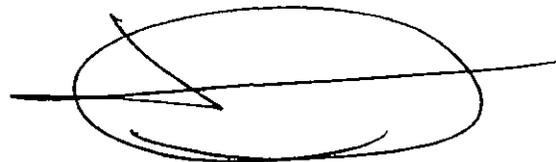
Para efectos de la presente Clausula, la Universidad se compromete a promover la prestación de servicios que generen ingresos propios, además de llevar a cabo un inventario de los recursos humanos académicos que comprenda las capacidades y habilidades específicas susceptibles de aprovecharse en las líneas antes indicadas.

#### **CLAUSULA 49. Suplentes del académico que realice estudios de posgrado.**

En caso de ser necesario, la Universidad se obliga a tramitar ante la secretaría de educación pública el pago para el suplente que cubrirá al académico que realice estudios de posgrado dentro o fuera de la Universidad.

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

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



## CAPITULO V

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

#### CLAUSULA 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 académico o los representantes del Sindicato en cada centro de trabajo, el Comité Seccional, por conducto de sus representantes acreditados por el Comité Central, hará las intervenciones necesarias en favor del académico formulando sus peticiones por escrito y aportando las pruebas conducentes

El representante de la Universidad deberá resolver en un término máximo de 8 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 escrita y fundada, expresando con claridad las razones en que se haya basado

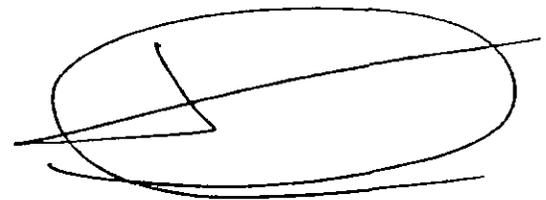
#### CLAUSULA 52. Rescisión de la relación laboral de un trabajador

No se podrá rescindir la relación laboral de un trabajador académico, si no se han agotado antes las instancias internas previstas en este Contrato, desde la investigación administrativa hasta el dictamen de la Comisión Mixta de Conciliación y resolución

Mientras se cumple alguno de los supuestos previstos en el párrafo anterior, la Universidad no podrá suspender al trabajador a no ser ante la existencia de 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 para demandar a la Universidad ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de no estar conforme con la resolución que pronuncie aquella, comienza 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, mientras dure esta. La Universidad no podrá rescindir el Contrato a ningún trabajador académico que tenga más de 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



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

Cuando se considere que un trabajador académico ha incurrido en alguna falta, no deberá aplicarse ninguna sanción, sino hasta que el titular de la dependencia respectiva, lleve a cabo una investigación administrativa en días y horas hábiles. Previamente se deberá notificar al interesado y al SPAUAN en los domicilios que tengan registrados en la Institución, o bien al trabajador en el lugar en que se encuentre. A esta investigación podrá comparecer el SPAUAN y en ella se aportarán los elementos de prueba necesarios para proceder.

Deberá realizarse en el plazo máximo de 10 días hábiles, contados a partir del día en que el titular conozca la falta. Vencido este plazo sin concluirse la investigación ya no podrá aplicarse sanción alguna.

La notificación al interesado y al SPAUAN a que se refiere el párrafo anterior, será hecha con una anticipación mínima de tres días hábiles, al inicio del procedimiento de la investigación administrativa, señalándole con toda precisión las faltas imputadas y los fundamentos legales y contractuales del caso.

La investigación administrativa a que se refiere esta cláusula, se practicará dentro del turno y horario de labores del trabajador académico investigado.

### **CLAUSULA 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 apoya la acción.

En tanto el interesado y el SPAUAN no reciban la notificación respectiva, no sufrirá 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 o por medio del Sindicato.

### **CLAUSULA 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 diez días hábiles, contados a partir de la fecha de notificación de la resolución.

La autoridad que dictó la resolución a reconsiderar, deberá resolver en un término no mayor de diez días hábiles, contados a partir de la fecha de la presentación de la solicitud de reconsideración

**CLAUSULA 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 a 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 días hábiles contados a partir del día siguiente de notificarse la resolución o de haberse vencido el plazo de 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

**CLAUSULA 57. Del procedimiento de la Comisión Mixta de Conciliación y resolución.**

La Comisión Mixta de Conciliación y Resolución, llevara a cabo audiencias y dictará su resolución en los 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

**CLAUSULA 58. Obligación de las resoluciones de la Comisión Mixta de Conciliación.**

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



**CLAUSULA 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

**CLAUSULA 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. En ambos casos, el trabajador académico podrá optar por el procedimiento interno ante la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución o ante la Junta Especial de Conciliación y Arbitraje

II. 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 la cláusula 56 del presente Contrato, podrá recurrir ante la Junta Especial de Conciliación y Arbitraje, e instancias superiores

III. 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%. 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

**CLAUSULA 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, éste podrá separarse de su trabajo, dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causales establecidas en la Ley, y tendrá derecho a que la

Universidad lo indemnice en los términos de la Cláusula anterior, debiendo presentar su reclamación dentro de los dos meses siguientes a su separación

### **CLAUSULA 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, 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.

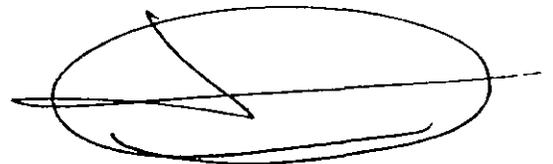
Una vez que el trabajador académico obtenga su libertad, la relación de trabajo se reanudará de inmediato en las condiciones originales, sin perjuicio de las que hayan sido mejoradas, salvo cuando se trate de prisión preventiva en cuyo caso, el trabajador académico se reincorporará dentro de los treinta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

Cuando la sentencia sea ejecutada 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.

### **CLAUSULA 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, ó 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 a menos de 10 años de antigüedad, 25 días de salario íntegro por cada año laborado
- b) De 10 a menos de 15 años de antigüedad, 30 días de salario íntegro por cada año laborado,
- c) De 15 años en adelante, 35 días de salario íntegro por cada año laborado

Esta gratificación deberá ser cubierta dos quincenas después de que sea solicitada conjuntamente con lo que corresponda a la parte proporcional de aguinaldo, prima vacacional y demás prestaciones a que tuviere derecho

#### **CLAUSULA 64. Causas de terminación definitiva de la relación por ausencia del trabajador académico a sus labores.**

Son causas de terminación definitiva de la relación, 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 prestaciones contenidas en el presente Contrato
- 2 **Jubilación:** Conquista del trabajador por 27 (veintisiete) años para el personal femenino y 29 (veintinueve) años para el personal masculino, de labores interrumpidos en la docencia o la investigación, mas todas aquellas prestaciones que se contemplan en el presente Contrato y los futuros
- 3 **Jubilación por edad:** Consistente en el retiro voluntario del trabajador docente o investigador al cumplir 60 años de edad. Este podrá jubilarse con salario íntegro, si tiene como mínimo quince años computables de servicios a la Universidad pero si tiene mas de 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 periodos anuales

- 4 **Retiro voluntario:** Es 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 y sin que exceda de 30 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 despedido justificado**, en los términos de la Ley Federal del Trabajo y reglamentos aplicables

## CAPITULO VI

### DE LA ADSCRIPCION DE LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS

#### CLAUSULA 65. Derecho a la adscripción

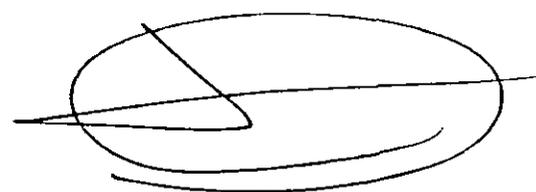
La Universidad se obliga a respetar el derecho de adscripción de los trabajadores académicos, conservando a este en el área de conocimiento en que fue contratado, así como la dependencia o centro correspondiente. Ello sin menoscabo de su derecho a solicitar y obtener el cambio de adscripción cuando así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

#### CLAUSULA 66. Derecho a la readscripción.

Cuando en un centro de trabajo se modifiquen o se supriman asignaturas 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 asignaturas, áreas académicas y grados afines a las que tenía antes de las reformas

#### CLAUSULA 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 solamente para personal con categoría de definitividad



**CLAUSULA 68. Respeto a los derechos laborales en el caso de cambios de adscripción.**

Todos los cambios de adscripción de dependencia y/o área de conocimiento, excepto los 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 respetaran 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 Institución.

**CLAUSULA 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, en cualquier dependencia o centro académico, originadas por reformas, modificación o supresión de asignaturas, áreas y departamentos.

**CLAUSULA 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 y 70 del Reglamento del Personal Académico.

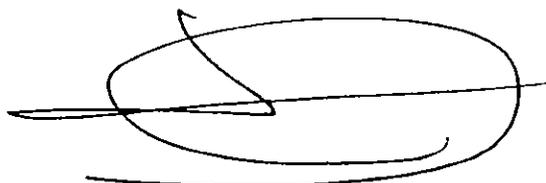
**CLAUSULA 71. De los convenios de reubicación del personal académico**

Cuando se presente la necesidad de reubicación de personal académico en cualquier dependencia, la UAN y el SPAUAN, con el acuerdo de los trabajadores académicos involucrados convendrán la forma y términos en que deba 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 y el SPAUAN.

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

Cuando la Institución determine el cambio de domicilio de una dependencia, lo comunicará con toda oportunidad al Sindicato con el fin de convenir con este las nuevas condiciones de trabajo o en su caso la readscripción de los trabajadores académicos de la dependencia.



**CLAUSULA 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 suscriba el convenio entre la Universidad y el SPAUAN en los casos señalados en las Cláusulas 71 y 72 del presente Contrato el trabajador académico seguirá percibiendo su salario y prestaciones

**CLAUSULA 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 UAN, o que tenga que realizarlas como parte de su programa de trabajo fuera de su centro de adscripción, tendrá derecho a

I 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

II Recibir el apoyo suficiente para transportación y viáticos con la anticipación que requiere la fecha y naturaleza del evento

III Disfrutar del seguro de viaje, de responsabilidad personal y de gastos médicos

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

En un periodo de 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 se comunicará al trabajador académico por escrito, con diez días de anticipación

**CLAUSULA 75. Derechos por cambio de residencia en forma transitoria**

Quando por necesidades de la Institución 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 Universidad 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 de residencia fuera por más de 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 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 Clausula deberán pagarse con 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.

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

Cuando por necesidad de un centro de trabajo se comisione a un académico o investigador a otra dependencia, esto se hará por tiempo u obra determinada, mediante un convenio entre las partes involucradas: Sindicato, Universidad y trabajador académico.

Los casos en esta situación se regularizarán conforme a lo establecido en la presente Clausula.

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.

## **CAPTULO 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 horas clase o asignatura

II La jornada de trabajo del personal académico no podrá exceder de los máximos legales y de los actualmente vigentes en la Institución

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 dependencia

IV La Universidad y el Sindicato podrán convenir en casos especiales, que la jornada de trabajo sea superior a las ocho horas diarias o a las cuarenta semanales, a juicio del profesor o investigador involucrado

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 cinco días a la semana, preferentemente de lunes a viernes 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 sesenta minutos para tomar sus alimentos y/o descansar. Este tiempo será considerado como tiempo efectivamente trabajado

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

I La Universidad se obliga a respetar el turno, carga académica 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

II 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 Institución, 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 enseñanza media.**

La jornada de trabajo de los profesores de enseñanza media será de 24 horas de aula, para los de tiempo completo, y de 12 horas aula, para los de medio tiempo

El tiempo restante, de acuerdo a su jornada, deberán destinarlo a trabajos específicos de su materia, a los que le encomiende su centro de adscripción, así como a la elaboración de programas de desarrollo específico de su área o disciplina, proporcionando la Institución las condiciones y elementos necesarios para ello

**CLÁUSULA 80. La jornada de trabajo del personal académico de carrera.**

Los trabajadores académicos de carrera dedicados a la docencia impartirán un máximo de 15 horas aula de enseñanza cuando sean de tiempo completo, y 10 horas aula cuando sean de medio tiempo

El tiempo restante de acuerdo a 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 Institución las condiciones y elementos necesarios para ello

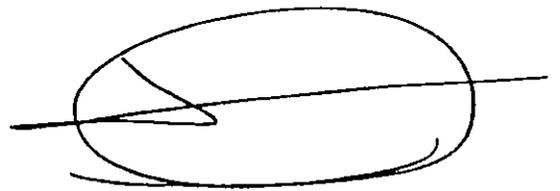
**CLÁUSULA 81. Pago por tiempo extraordinario.**

Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de las jornadas de trabajo, éstas serán consideradas como tiempo extraordinario. Las labores extraordinarias de los académicos se pagarán a razón de cien por ciento más del salario tabular

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

**CLÁUSULA 82. Profesor de educación física o promotor deportivo.**

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 o



promotor deportivo y estará adscrito al centro de trabajo que convengan Universidad y trabajador

Los profesores de educación física o promotores deportivos tendrán una carga horaria hasta de 40 horas semana mes, distribuidas de acuerdo con sus programas específicos

#### **CLÁUSULA 83. Descanso semanal**

El trabajador académico disfrutará por cada 5 días de labores continuas, de 2 días de descanso con goce de salario íntegro. 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% 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 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. A efecto de precisar los días de descanso obligatorio, éstos se señalan a continuación

Primer de enero, 5 de febrero, así como 26 y 27 del mismo mes con motivo del aniversario de la fundación del Sindicato en que se realizarán actividades sociales, culturales y deportivas, 21 de marzo, jueves y viernes de la semana mayor, 1o, 5, 10 y 15 de mayo, 19 de agosto aniversario de la fundación de la UAN, 15 y 16 de septiembre, 12 de octubre, 1o, 2 y 20 de noviembre 1o, 12 y 25 de diciembre. 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

Igualmente se considera como día de descanso obligatorio el correspondiente al día de cumpleaños del trabajador académico

**CLÁUSULA 86. Períodos vacacionales.**

Los trabajadores académicos disfrutarán de tres períodos vacacionales que se distribuirán de la siguiente manera

1er Período 8 días hábiles (semana mayor)

2do Período 12 días hábiles (verano)

3er Período 16 días hábiles (invierno)

**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 contrato

**CLÁUSULA 88. Pago de vacaciones.**

Los trabajadores académicos disfrutarán de sus vacaciones, con goce de salario íntegro y la prima vacacional deberá ser cubierta tres días antes del inicio del período y no tendrá descuento alguno, por lo que se cubrirá en cheque personal por separado

**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 interrumpirán éstas, debiendo reanudarse una vez terminada la 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 gravedad.**

Las trabajadoras académicas disfrutarán de 110 días naturales de descanso distribuidos 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

prematuras 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 gravidez o en la fecha que de común acuerdo fije la trabajadora académica y la dependencia respectiva

**CLÁUSULA 92. Permiso por lactancia.**

A las trabajadoras que presten un mínimo de 20 horas semanales de servicio se les concederá una hora diaria para alimentar a sus hijos por un período de 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 familiares dependientes del trabajador académico.**

Los trabajadores académicos tendrán derecho a permiso con goce de sueldo por todo el tiempo que sea necesario para el cuidado de sus hijos menores que reporten enfermedades que lo ameriten

Igualmente se aplicará la regla para el cuidado del cónyuge o los ascendientes, siempre y cuando éstos últimos estén bajo la responsabilidad del trabajador académico

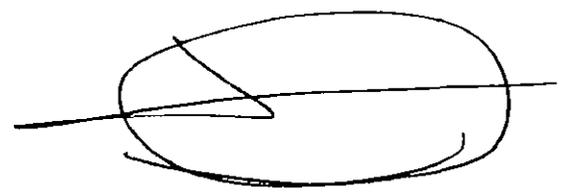
En caso de hospitalización de extrema urgencia de los hijos, cónyuge o concubina o familiares dependientes del profesor podrá ausentarse éste con la sola comunicación verbal y el posterior acreditamiento de la circunstancia, ya sea directamente o por conducto del SPAUAN

**CLÁUSULA 94. Licencia por incapacidad médica.**

Los trabajadores académicos que padezcan enfermedades no profesionales tendrán derecho a que se les conceda licencia con goce de sueldo íntegro para dejar de concurrir a sus labores, previo dictamen y la consecuente vigilancia médica

Para el caso de que el personal académico padezca una incapacidad, cualquiera que sea su origen, y que lo imposibilite para trabajar, tendrá derecho a la percepción de salario y demás prestaciones íntegras

**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, al término de la cual el trabajador académico se reincorporará a sus labores.

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 utilizo como licencia no se computará para efectos de antigüedad laboral ni académica.

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

Todas las vacantes temporales generadas por las licencias y permisos a que tiene derecho el personal académico serán cubiertas internamente por el personal que proponga el Comité Central Ejecutivo del Sindicato.

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.

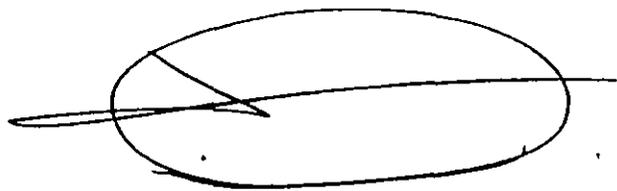
**CLÁUSULA 97. Licencias económicas para comisiones sindicales.**

El Sindicato por razones de su actividad académica y de política sindical obtendrá licencias para los profesores universitarios, independientemente de las establecidas en este Capítulo, por tres 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 a tres días hábiles más.

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

La UAN 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.

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 por las siguientes causas

- a) Por el fallecimiento, accidente o enfermedades graves del cónyuge o concubina, 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 al trabajador a diligencias judiciales o administrativas, previo citatorio que haya recibido
- d) Por asistir a asambleas, congresos y foros

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 ante la Universidad

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

**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

**CLÁUSULA 101. Licencia especial para el personal académico en cargos de elección popular.**

La licencia con o sin goce de salario al personal académico que ocupe un puesto de elección popular será establecida en convenio especial que celebren Rectoría y Comité Central a solicitud del interesado

**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 seis meses con goce íntegro de su salario y prestaciones para la preparación de su tesis profesional, la presentación del examen que les conceda la licenciatura o el posgrado. El permiso para prorrogar por el tiempo que a juicio del Sindicato y la Universidad se requiera, estableciéndose por escrito el convenio respectivo.

En caso de que el trabajador académico no culmine con la sustentación del examen profesional deberá devolver las cantidades que durante el permiso recibió.

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

La Universidad concederá a los trabajadores académicos permisos económicos con goce de salarios por un total de nueve días hábiles por año, distribuidos en tres períodos no consecutivos de tres días cada uno, separados de los períodos vacacionales, dicho trámite deberá realizarse por conducto del Sindicato.

#### **CLÁUSULA 104. Permisos a las trabajadoras académicas para la crianza de sus hijos**

La Universidad concederá permisos sin goce de salario hasta por dos años a las madres trabajadoras con el objeto de que se dediquen a la crianza de sus hijos menores de seis años, durante este período no se incrementará la antigüedad laboral ni académica.

### **CAPITULO VIII**

#### **SALARIO**

#### **CLÁUSULA 105. Sueldo o Salario**

Salario o sueldo es la retribución que debe pagar la Universidad al trabajador académico por sus servicios.

#### **CLÁUSULA 106. Salario Integrado.**

Salario integrado. El sueldo o salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, primas, quinquenios, auxilio para la adquisición de material didáctico, renta, gastos médicos, auxilio 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 que forma parte de este Contrato, como anexo 1

En virtud de que los salarios se establecen en el tabulador respectivo para los puestos por categoría y nivel y no para las personas, se observará el principio de que a todo trabajo igual, desempeñado en jornada y condiciones de eficiencia también iguales, corresponderá un salario igual

#### **CLÁUSULA 108. Homologación de Sueldos con el Tabulador Nacional SIICP-SEP.**

La Universidad y el sindicato se comprometen, en forma conjunta y permanente, a efectuar las gestiones para obtener la homologación de sueldos con el tabulador nacional SIICP-SEP

#### **CLÁUSULA 109. Inafectabilidad del Salario.**

El salario y prestaciones no podrán ser disminuidos por motivos de edad, raza, nacionalidad, sexo, ideología, ni por ninguna otra razón, ni modificado por ningún concepto en perjuicio del 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

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

El salario se cubrirá al trabajador académico o 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 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 sueldos 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 en cheque de la Universidad o en moneda de curso legal oportunamente, de manera que los trabajadores académicos estén en condiciones de recibir su salario el mismo día del pago en sus propios centros de adscripción, en horas de trabajo

Para que sea efectivo el pago oportuno del salario, la Universidad se obliga a entregarlo el día convenido de las 9 00 a las 12 00 horas, obligándose ésta también a gestionar ante las instituciones de crédito que se agite en los pagos de los cheques y que se evite la formación de filas discriminatorias para los trabajadores académicos o el pago de comisiones por cheque en sucursales foráneas

#### **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 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 académicas

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

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

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

El profesor que participe en exámenes extraordinarios, a título de suficiencia o profesionales, selectivos para la admisión de alumnos o en los cursos propedéuticos 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 cinco 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 semestralmente al trabajador académico por conducto del Sindicato 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

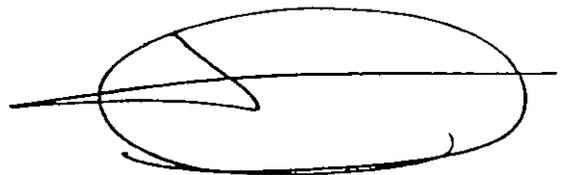
Igualmente, la Universidad remitirá al Sindicato mensualmente una relación conteniendo nombre del académico, salario y el importe de los descuentos por cuota sindical y la aportación para el fondo de ahorro

**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. 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%) 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 al personal académico, la Universidad y el Sindicato

La Universidad deberá especificar en los cheques 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 exclusivo.**

La Universidad establece la categoría de "Trabajador Académico de Tiempo 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) Obligarse a dedicar tiempo exclusivo a la Universidad

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

La Universidad pagará \$200 00 (doscientos pesos 00/100 M N) mensuales en calidad de compensación por "tiempo exclusivo" al personal académico de tiempo completo que obtenga la categoría de "Trabajador Académico de Tiempo Exclusivo". Esta prestación será cubierta en el cheque de pago quincenal.

**CLÁUSULA 119. Prima de antigüedad.**

El personal académico universitario gozará de una compensación del 2% del sueldo tabular por cada año de servicios. Esta compensación se incorporará automáticamente a los pagos quincenales conforme a la siguiente tabla:

A partir del 1º de enero de 1999:

Año	Porcentaje	Año	Porcentaje	Año	Porcentaje
4	8	5	10	6	12
7	14	8	16	9	18
10	20	11	22	12	24
13	26	14	28	15	30
16	32	17	34	18	36
19	38	20	40	21	42
22	44	23	46	24	48
25	50	26	52	27	54
28	56	29	58		

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.

**CLÁUSULA 120. Fondo de ahorro**

Con el objeto de estimular el ahorro de los trabajadores académicos, la Universidad les descontará \$1 40 (un peso 40/100 M N) por cada hora semana mes de su salario tabulado,

mensualmente, y a su vez, la Universidad aportará la cantidad de \$1 40 (un peso 40/100 M N) por cada hora semana mes, también mensualmente, para integrarse al fondo que administrará la Comisión Mixta que a la fecha viene funcionando

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 (quince) de diciembre de cada año

#### **CLÁUSULA 121. Compensación por zonas de vida cara y ayuda para transporte.**

La Universidad se obliga a cubrir por concepto de compensación al salario en zonas de vida cara en cuanto a las escuelas preparatorias de Acaponeta, Ixtlán del Río, Valle de Banderas y de San Blas, la suma de \$1 60 (un peso 60/100 M N) por cada hora semana mes, y en cuanto a la escuela 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 escuelas preparatorias 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 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 Facultades de Medicina Veterinaria y Zootecnia, Ingeniería Pesquera y Superior de Agricultura, en los términos que se establezcan en los convenios específicos que se han venido celebrando y que serán revisados trimestralmente

#### **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, 10, 15, 20, 25, 30 y 35 años o más efectivos de prestación de servicios académicos ininterrumpidos a la Universidad. Dichos estímulos y reconocimientos se darán independientemente de los establecidos en las reglamentaciones universitarias, conforme a la siguiente tabla

I A quienes cumplan 5 (cinco) años de antigüedad, el importe de 5 (cinco) días de salario íntegro

II A quienes cumplan 10 (diez) años de antigüedad, el importe de 10 (diez) días de salario íntegro

III A quienes cumplan 15 (quince) años de antigüedad, el importe de 15 (quince) días de salario íntegro

IV A quienes cumplan 20 (veinte) años de antigüedad, un reconocimiento, un lote de libros y el importe de 20 (veinte) días de salario íntegro

V A quienes cumplan 25 (veinticinco) años de antigüedad, reconocimiento, dotación de libros, anillo de oro y el importe de 25 (veinticinco) días de salario íntegro

VI A quienes cumplan 30 (treinta) años de antigüedad, reconocimiento, dotación de libros, anillo y medalla de oro y el importe de 30 (treinta) días de salario íntegro

VII A quienes cumplan 35 (treinta y cinco) 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

Se cubrirá esta prestación al personal académico en la segunda quincena del mes de septiembre 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 deducción alguna, el importe de 60 (sesenta) días de salario 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 19 de diciembre

Esta prestación se entregará en cheque especial 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

#### **CLÁUSULA 124. Ayuda para despensa.**

Con el objeto de proporcionar a los trabajadores académicos auxilio para la adquisición de artículos de primera necesidad, la Universidad cubrirá integrados al cheque correspondiente y sin deducción fiscal alguna a partir del 1o de enero de 2000, el importe del 3% (tres por ciento) sobre su salario quincenal

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

La Universidad entregará a los trabajadores académicos como auxilio para la adquisición de útiles, instrumentos y materiales de trabajo, a partir del 1o de enero de 2000, el equivalente

al 2% (dos por ciento) de su salario quincenal, incorporado al cheque correspondiente y sin afectación fiscal alguna

**CLÁUSULA 126. Gratificación del día del maestro.**

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 20 (veinte) días de salario por concepto de gratificación del día del maestro, sin deducción fiscal alguna

**CLÁUSULA 127 Prima vacacional.**

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

**CLÁUSULA 128. Gratificación por cumpleaños.**

La Universidad se obliga a pagar a cada trabajador académico, el día 15 de diciembre, el importe de 5 (cinco) días de salario íntegro con motivo de su cumpleaños

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

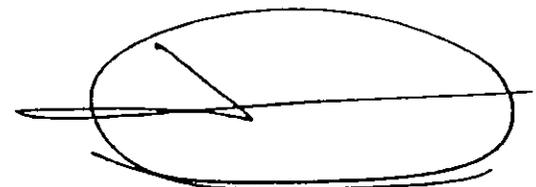
Los trabajadores académicos que de acuerdo al dictamen de la Comisión Mixta correspondiente desempeñen ininterrumpidamente su labor docente o de investigación con asistencia y puntualidad durante el ciclo escolar, recibirán como estímulo económico, cada semestre, el equivalente a quince días de salario sin gravamen fiscal alguno

Las condiciones para el otorgamiento de esta prestación se establecen en el Reglamento Interior de Trabajo

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

La Universidad se obliga a incrementar los sueldos consignados en el tabulador de salarios anexo del presente contrato colectivo, con los aumentos que decreta el gobierno federal o cualquier otra autoridad competente, con respecto a la educación superior, independientemente de las negociaciones contractuales

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



## CAPITULO 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. Por lo tanto 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, hijos y padres que dependan económicamente del trabajador académico.

#### **CLÁUSULA 132. El derecho del personal académico a los beneficios de la seguridad social integral.**

La Universidad realizará las gestiones necesarias para incorporar al personal académico a los beneficios de la seguridad social integral, con reconocimiento de la antigüedad y demás beneficios que se establecen en este Contrato.

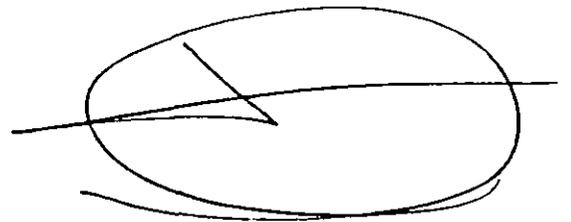
Para fines de lo anterior la UAN y el SPAUAN convienen en la integración de la Comisión Mixta de Previsión Social, la que integrará el expediente correspondiente y lo presentará a las autoridades educativas nacionales en demanda del presupuesto necesario.

#### **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-UAN, en un período no mayor de 30 días.

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

En el caso de que la institución de seguridad social integral 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

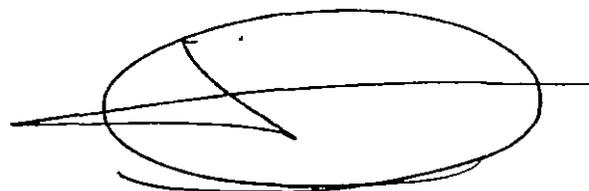
**CLÁUSULA 137. Pago de los gastos de hospitalización, cirugía, atención médica y medicamentos.**

La Universidad se obliga a cubrir, al aviso del Sindicato, los gastos de hospitalización y/o cirugía, atención médica en general que se realice en los centros hospitalarios, y a fin de que el trabajador académico o su familiar dependiente sea dado de alta oportunamente la Universidad guará una orden de atención o vale haciéndose responsable de los gastos que se ocasionen

La Universidad abrirá los créditos necesarios ante las farmacias particulares u oficiales de los lugares en que se ubique el centro de trabajo, para que los académicos, a la presentación de una receta de formato especial y previamente convenido, realicen el surtido de las mismas evitando así el desembolso de dinero del profesor o investigador

**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 de anteojos y toda clase de aparatos ortopédicos y auditivos la Universidad se obliga a proporcionarlos gratuitamente y de buena calidad, en igualdad de condiciones para la prescripción de uso de lentes de contacto y esta prestación será extensiva al cónyuge o concubina, hijos y padres que dependan económicamente del 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

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

La Universidad se obliga a establecer una farmacia universitaria en la que se proporcione al personal académico los medicamentos que por prescripción médica se les hayan 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

#### **CLÁUSULA 140. Inscripción individual al Seguro Social para atención médica de tercer nivel.**

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

#### **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 la tabla siguiente

- a) De un día a cinco años de antigüedad el importe de dos meses de salario,
- b) De cinco a diez años de antigüedad el importe de cuatro meses de salario,
- c) De diez a quince años el importe de ocho meses de salario,
- d) De quince a veinte años de antigüedad el importe de once meses, y
- e) De veinte años en adelante el importe de catorce meses de salario

Este pago se hará dentro de los 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 carga fiscal alguna

#### **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 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, la Universidad se compromete a ampliarlo o a crear otro 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 Institución se obliga a entregar al trabajador una cuota mensual por este concepto de \$48 00 (cuarenta y ocho pesos 00/100 M N ) 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 DII para el servicio de guardería, a los hijos de los trabajadores académicos de uno y otro sexo que previamente comprueben tener bajo su responsabilidad el cuidado de sus hijos, en tratándose de centros de trabajo distintos a los localizados en Tepic y Xalisco, puesto que de no contarse con el servicio será aplicable el pago de la cuota que se señala en la presente Cláusula

### **CLÁUSULA 144. Exención del pago de las cuotas establecidas en el Reglamento de pagos de la Universidad al cónyuge o concubina, hijos y hermanos del trabajador académico.**

La Universidad inscribirá en cualquier escuela, facultad o centro educativo de la Universidad sin cargo alguno para el académico, al cónyuge, hijos y hermanos dependientes económicos, que hayan reunido los requisitos académicos, de manera automática al recibir la solicitud del Sindicato

En tales condiciones la Universidad los eximirá del pago de inscripción, colegiatura y cualquier otra cuota 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 hijos y hermanos económicamente dependientes

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

A la presentación de documentación probatoria de su hijo recién nacido el trabajador académico tendrá derecho a percibir la cantidad de \$500 00 (quinientos pesos 00/100 M N ) por concepto de canastilla de maternidad .

Independientemente del auxilio para lactancia que consistirá en 10 latas de leche mensuales, durante seis meses, que mediante vale, le suministrará en cualquiera de las farmacias contratadas señaladas en las Cláusulas 137 y 139 de este Contrato

#### **CLÁUSULA 146. Préstamos personales**

La Universidad se obliga a conceder préstamos a los trabajadores académicos, sin gravamen o interés alguno, los 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 \$20 000 00 (veinte 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.- Seguro de vida colectivo**

La Universidad se obliga a entregar al Sindicato, en cuatro partidas trimestrales, el monto financiero correspondiente al costo del seguro de vida colectivo, contratado para los trabajadores académicos, que comprenderá como sumas aseguradas las siguientes

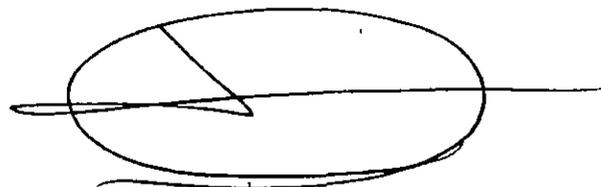
- a) Por muerte natural, \$60,000 00 (Sesenta mil pesos 00/100 M N )
- b) Por muerte accidental, \$120,000 00 (Ciento veinte mil pesos 00/100 M N )
- c) -Por muerte colectiva, \$180,000 00 (Ciento ochenta mil pesos 00/100 M N )

El nuevo seguro de vida tendrá vigencia a partir del día 6 de abril del 2000

En caso de que la Universidad no cubra oportunamente el pago de la prima por seguro de vida, pagará el monto financiero correspondiente a los beneficiarios del trabajador fallecido

#### **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 \$500 00 (quinientos pesos 00/100 M N ) al trabajador académico de tiempo completo y de \$250 00 (doscientos cincuenta pesos 00/100 M N ) al



trabajador académico de medio tiempo o de horas asignatura, la que se entregará por conducto del Comité Central del Sindicato

#### **CLÁUSULA 149. Jubilación.**

El personal académico masculino tendrá derecho a la jubilación a los 29 (veintinueve) años, en tanto que el personal femenino, gozará de ese beneficio a los 27 (veintisiete) años, de servicios ininterrumpidos, independientemente de su edad. Asimismo quienes cumplan sesenta años de edad y 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 Contrato Colectivo de Trabajo

El personal masculino y femenino con 29 (veintinueve) y 27 (veintisiete) años respectivamente, de servicios ininterrumpidos, tendrán derecho a una licencia con goce de sueldo, de seis meses para gestiones jubilatorias

En cualquier caso la base del salario por jubilación será el que corresponda a la categoría inmediata superior

La Comisión Mixta de Pensiones, Jubilaciones y Compensaciones, estudiará todos los casos. Los beneficiarios de los académicos serán los que define la Ley

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

La administración rectoral y el SPAUAN integrarán el instrumento financiero para administrar un fondo de pensiones y jubilaciones, el cual se gestionará que se integre inicialmente con el importe del 2% del fondo de retiro SAR, más la aportación que realicen la Universidad y el personal académico en 75% el primero y 25% el segundo

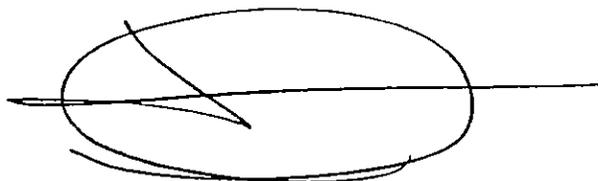
El contenido de esta cláusula se normará por el reglamento respectivo

#### **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 se obliga a gestionar y avalar créditos para la construcción de vivienda para los académicos universitarios con el tratamiento de "Vivienda de Interés Social", a fin de



edificarlas en el fraccionamiento SPAUAN en los terrenos que adquirió el Sindicato en la zona suroeste de la ciudad de Tepic, o en otros fraccionamientos

La propia Universidad se compromete a cooperar con el Gobierno del Estado en sus programas habitacionales, para la realización de los proyectos de urbanización, tanto en el fraccionamiento SPAUAN como 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 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 está obligada a gestionar 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

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

La Universidad se obliga a instalar un centro comercial para el personal académico al servicio de la Institución, con sistemas de crédito y descuento, y mientras no se instale, se obliga a extender vales de consumo con descuento y a conseguir a los trabajadores académicos credenciales para las tiendas que operan en el estado al servicio de los trabajadores

**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 en edad escolar. 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 superior en la UAN, gozarán de beca tipo "A" o la que corresponda 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 bastará que el Comité Central Ejecutivo lo solicite a la Dirección de competente, acompañando el acta de defunción del académico fallecido y la de nacimiento del o los hijos estudiantes, para que de manera automática se conceda la beca. En caso de manifiesta irregularidad académica y previo estudio del caso, la beca podrá ser suspendida

La beca a que alude esta Cláusula será cancelada al concluir sus estudios profesionales en la UAN el hijo del trabajador académico fallecido

Este beneficio previa satisfacción de los requisitos aludidos, se extiende para el o la cónyuge o concubina

**CLÁUSULA 159 Ingreso al personal académico del cónyuge o concubina o los hijos de los trabajadores fallecidos o jubilados.**

La Universidad se obliga, en igualdad de merecimientos académicos y cumpliendo los requisitos de la Ley, a aceptar como trabajadores académicos al cónyuge o concubina o un



hijo de los que hayan sido jubilados o que hubieren fallecido, en los términos del Reglamento del Personal Académico

**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, dos pares de guantes y dos pares de calzado de trabajo a razón de uno al inicio de cada semestre

**CLÁUSULA 161. Uniformes deportivos.**

La Universidad se obliga a proporcionar a los trabajadores académicos, por conducto del Sindicato los uniformes deportivos necesarios para su participación en los torneos que regularmente se organizan

## CAPITULO 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 dos días hábiles, salvo los casos en que por extrema urgencia se requiera de un plazo menor a criterio de las partes

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

La Universidad se obliga a conceder licencia con goce de salario íntegro, derechos de antigüedad y sindicales, a solicitud y por designación del Comité Central Ejecutivo del SPAUAN, a veinticinco trabajadores académicos integrantes del Comité o de alguna otra de las instancias de representación sindical, siendo veinte de tiempo completo y 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 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

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 establecidas 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 si algún funcionario, jefe, o director contratara personal académico violando el presente Contrato Colectivo y el Reglamento del Personal Académico, será el único responsable del pago de salario y prestaciones, por no estar autorizado para ello

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

La Universidad informará al SPAUAN de la creación de los nuevos centros de trabajo donde deba laborar personal académico, en un término que no exceda de 15 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

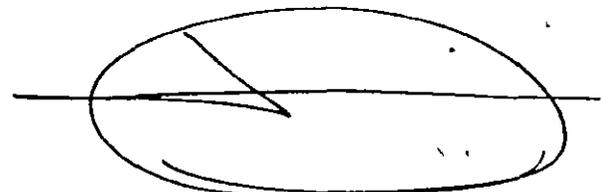
De la misma manera, la Institución se obliga a fijar en cada centro de trabajo un tablero destinado a la difusión de la información sindical. Se dará cumplimiento a esta obligación en un plazo de 60 días después de firmado el presente Contrato

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

La UAN se obliga a colaborar con el SPAUAN en el desarrollo de sus actividades sociales, culturales y deportivas y, a través de las dependencias universitarias que tengan relación con las actividades citadas, a solicitud del Sindicato coadyuvará para su organización y desarrollo

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

La Universidad dará facilidades al SPAUAN respecto al uso de las instalaciones con que cuenta, para la realización de actividades culturales, deportivas y sociales, a cuyo efecto, el



Sindicato formulará las solicitudes correspondientes con la debida anticipación para no interferir con los programas de la Institución

**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 600 ejemplares de cada uno de los siguientes ordenamientos Ley Orgánica de la Universidad, Reglamento General Universitario y el Reglamento del Personal Académico La entrega se hará 30 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 \$60,000 00 (Sesenta 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

- \$20,000 00 (Veinte mil pesos 00/100 M N ) en el mes de septiembre
- \$20,000 00 (Veinte mil pesos 00/100 M N ) en el mes de octubre
- \$20,000 00 (Veinte mil pesos 00/100 M N ) en el mes de noviembre

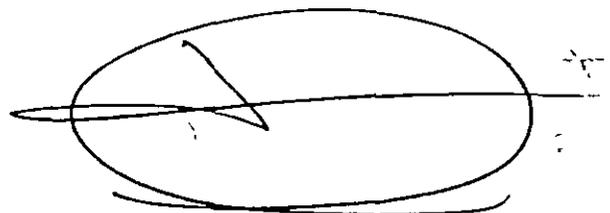
**CLÁUSULA 173 Entrega de ejemplares de las publicaciones de la UAN.**

La Universidad se obliga a entregar al SPAUAN 60 ejemplares de cada una de las publicaciones, revistas, folletos, libros o fascículos que edite la propia Institución

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

Con objeto de organizar las festividades correspondientes al Día del Maestro Universitario (15 de mayo), la Universidad se obliga a entregar al Comité Central Ejecutivo del SPAUAN la suma de \$48,000 00 (Cuarenta y ocho mil pesos 00/100 M N ) a más tardar el día 30 de abril del 2000, y la suma de \$48,000 00 (Cuarenta y ocho mil pesos 00/100 M N ) por el mismo concepto, a más tardar el día 30 de abril del 2001

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



A efecto de organizar las festividades relacionadas con el aniversario de la fundación del Sindicato de Personal Académico, la Universidad se obliga a entregar al Comité Central Ejecutivo del SPAUAN la cantidad de \$48,000 00 (Cuarenta y ocho mil pesos 00/100 M N) a más tardar el día 15 de febrero del 2000, y la suma \$48,000 00 (Cuarenta y ocho mil pesos 00/100 M N) por similar concepto, a más tardar el día 15 de febrero del 2001

**CLÁUSULA 176. Entrega de uniformes deportivos.**

La Universidad se obliga a proporcionar al Comité Central Ejecutivo del SPAUAN para la promoción del deporte los uniformes deportivos 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, actividades culturales, eventos sociales y deportivos, eventos varios, mantenimiento, congresos y demás actividades de naturaleza sindical, la cantidad de \$25,000 00 (Veinticinco mil pesos 00/100 M N) durante el año del 2000, y la cantidad de \$25,000 00 (Veinticinco mil pesos 00/100 M N) mensualmente, durante el año del 2001

Esta cantidad será entregada a las personas autorizadas del Comité Central Ejecutivo en los primeros cinco días de cada mes y de manera anticipada

**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 aún cuando haya omitido practicar los descuentos

La UAN proporcionará al SPAUAN una relación quincenal detallada y actualizada de los descuentos sindicales efectuados

La Universidad descontará al personal académico por concepto de cuota de defunción las siguientes cantidades

- a) \$20 00 (veinte pesos 00/100 M N) cuando se dé el caso de fallecimiento de un trabajador académico
- b) \$10 00 (diez pesos 00/100 M N) cuando se dé el caso de fallecimiento del cónyuge o concubina o hijo de un trabajador académico, y

c) \$2 00 (dos pesos 00/100 M N) cuando se dé el caso de fallecimiento del padre o la madre del trabajador académico

El dinero recabado por este concepto será entregado al beneficiario en la fecha de pago quincenal inmediata al deceso, una vez hecho el descuento al personal académico y por intermedio del Comité Central Ejecutivo del Sindicato

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

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

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

La Universidad se obliga a comisionar con pago íntegro de salario y prestaciones a seis oficiales administrativos, dos conserjes y choferes para realizar labores al servicio del Sindicato. Los choferes serán proporcionados eventualmente y no de manera permanente cuando fuera necesario. El personal referido en primer término será seleccionado de manera coordinada por el Sindicato de Empleados y Trabajadores de la Universidad Autónoma de Nayarit (SETUAN) y por el Comité Central Ejecutivo del SPAUAN

**CLÁUSULA 181. Entrega de máquinas de escribir.**

La Universidad se obliga a entregar al Comité Central Ejecutivo del SPAUAN dos máquinas de escribir electrónicas, así como a proporcionar el mantenimiento de las mismas

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

La Universidad se obliga a entregar al Sindicato una máquina impresora offset multilith, un procesador de matrices y una fotocopidora XEROX o su equivalente, y a proporcionar el mantenimiento permanente de estos equipos

**CLÁUSULA 183. Dotación de equipo para el Centro de Estudios Sindicales.**

Con el propósito de contar con las condiciones necesarias para la implementación del Centro de Estudios Sindicales del SPAUAN, la Universidad se obliga a proporcionar al Sindicato el equipo que a continuación se enlista: una computadora Multimedia, una impresora láser, dos proyectores de diapositivas, un proyector de acetatos, un proyector de cuerpos opacos, una videograbadora, una videocasetera, un monitor de televisión a colores, una cámara fotográfica para impresión de transparencias directamente de computadora, una engrapadora, una guillotina y una engrapadora de imprenta

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

La Universidad se obliga a entregar al SPAUAN cuatro vehículos de modelo reciente para uso del Comité Central Ejecutivo, dos vehículos se entregarán en el año de 2000, a más tardar en el mes de mayo y los restantes en el año de 2001, también en el mes de mayo

**CLÁUSULA 185. Impresión de la Gaceta Sindical del SPAUAN y del Contrato Colectivo.**

La Universidad se obliga a imprimir mensualmente en offset la Gaceta o boletín del Sindicato en cantidad de 1,500 (mil quinientos) ejemplares, cuyos formatos, redacción y contenido le serán proporcionados por la Organización

Además, la Universidad costeará íntegramente la impresión de 1,500 ejemplares del presente Contrato

**CLÁUSULA 186. Plazo para la entrega de las máquinas de escribir, los equipos de reproducción de documentos y de computación.**

Las máquinas de escribir, equipo offset, procesador de matrices, fotocopidora, computadora, impresora láser y demás equipo señalado en las cláusulas respectivas será entregado a la Organización en un plazo máximo de sesenta días naturales a partir de la firma del presente Contrato Colectivo de Trabajo

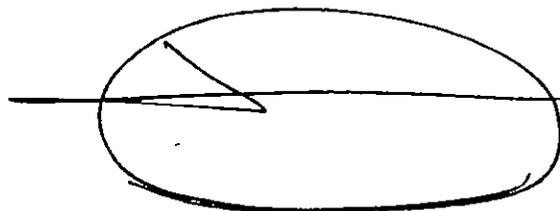
**CLÁUSULA 187. Dotación mensual de papelería, materiales de asco y de mantenimiento.**

La Universidad proporcionará al Comité Central Ejecutivo una dotación mensual de papelería para la oficina del Sindicato, en que se incluya el material de asco y de mantenimiento Esta dotación será entregada en los primeros cinco días de cada mes y de manera anticipada

**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, aún 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 \$3,000 00 (Tres mil pesos 00/100 MN) para la adquisición de material bibliográfico para la Biblioteca Sindical del SPAUAN, esta cantidad total se cubrirá a los treinta días de firmado el presente Contrato

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

La Universidad se obliga a proporcionar al SPAUAN apoyo para la realización de los congresos ordinarios de representantes de Comités Seccionales con motivo del informe de labores correspondiente. Dicha ayuda se entregará con quince días de anticipación a la fecha del evento

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

Son legítimos beneficiarios de los trabajadores académicos los que éstos hayan designado con tal carácter en la carta de designación, 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

Las disposiciones establecidas en esta cláusula, se aplicarán sin contravenir lo que la legislación correspondiente establece respecto a los derechos legales de los beneficiarios

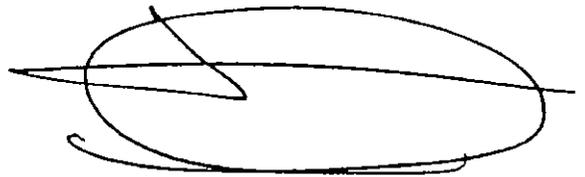
## CAPITULO XI

### DE LAS COMISIONES MIXTAS Y SUS FACULTADES

**CLÁUSULA 192. Comisiones Mixtas.**

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

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



- V Comisión Mixta para la Administración del Fondo de Ahorro
- VI Comisión Mixta de Reclasificación y Retabulación del Personal Académico
- VII Comisión Mixta o Comisiones Mixtas para la Revisión de Horario 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 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 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 Institución 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 Sindicato el Secretario General, independientemente de los asesores que se designen.

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

La Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Personal Académico conocerá 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 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.**

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

La Universidad se compromete a instalar y mantener en cada dependencia, botiquines en cantidad 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

La Universidad se obliga a instalar servicio médico de urgencia en todos los centros de trabajo

**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 Interior de Trabajo.**

La Comisión Mixta para la Elaboración y Aplicación del Reglamento Interior de Trabajo tendrá como tareas la elaboración del Reglamento donde se definan 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 UAN en el desarrollo de los trabajos académicos de la Institución. Se

encargará también, una vez que haya sido aprobado, de supervisar la correcta aplicación de dicho Reglamento

El Proyecto de Reglamento Interior de Trabajo deberá estar elaborado para su aprobación en un período no mayor de seis meses después de la firma de este Contrato

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

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

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

Queda prohibida la práctica de los Directores o Jefes de centros de trabajo de reducir la carga de trabajo de los trabajadores académicos conforme al semestre o anualidad anterior

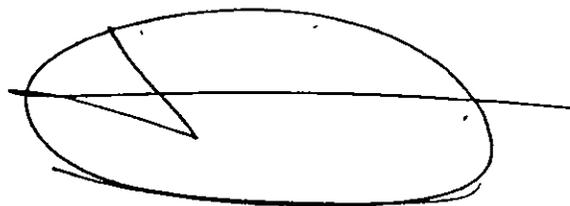
#### **CLÁUSULA 201. Comisión Mixta para la Administración del Fondo de Ahorro.**

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

La Comisión Mixta de Reclasificación y Retabulación del Personal Académico además de discutir y aprobar el manual de equivalencias del Reglamento del Personal Académico en coordinación con la Comisión del II Consejo General Universitario, 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 de la Comisión Mixta de la Universidad y el SPAUAN será nula y sin valor alguno

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

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

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

La Comisión Mixta permanente para la vigilancia y aplicación del presente Contrato será encabezada por 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.**

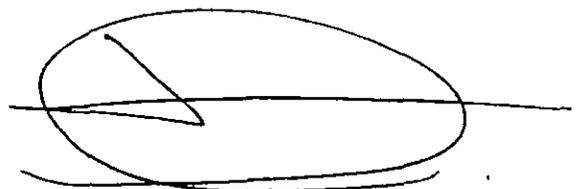
Corresponde a la comisión mixta de pensiones y jubilaciones, participar en la administración, vigilancia y aplicación de los fondos previstos en la cláusula 150, en los términos del reglamento respectivo, resolver, conjuntamente con la representación rectoral, cualquier conflicto que se presente en cumplimiento del mismo, así como mantener permanentemente informados a la UAN y al Comité Central Ejecutivo del SPAUAN, a los pensionados y jubilados, el desempeño de sus actividades, vigilando el buen manejo del fondo

**CLÁUSULA 206. 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

**TRANSITORIAS**

**PRIMERA Vigencia del Contrato**



El presente Contrato Colectivo de Trabajo entra en vigor a partir del día primero de enero de 2000 y será revisable en los términos de la Ley Federal del Trabajo.

Convienen las partes en que sobre el tabulador vigente al 31 de diciembre de 1999, se aplique un incremento salarial a todos los niveles y categorías, conforme al tabulador que se anexa 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 procederán a la elaboración del manual de procedimientos y equivalencias para la recategorización y reclasificación del personal académico sindicalizado

**QUINTA. Seguro de vida.**

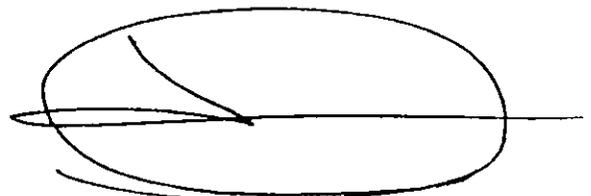
En relación con la Cláusula 147 de este Contrato será optativo para el Sindicato la contratación del seguro de vida o la integración de un fondo de autoseguro con el importe de la cantidad asignada como pago de prima. La Universidad en todo caso entregará trimestralmente al Sindicato las partidas correspondientes

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

La Universidad se compromete a respetar los derechos laborales de los profesores afiliados al Sindicato cuando por cualquier razón pero no imputable a los mismos fuesen separados de su trabajo

**SEPTIMA. 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 profesores e investigadores 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

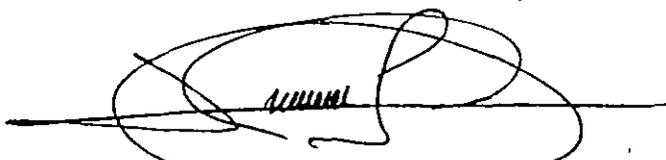
OCTAVA. Para efectos de la cláusula 150 del presente contrato, se integrará una Comisión de Administración, Rectoría -SPAUAN, que elaborará el reglamento respectivo. Dicha comisión se integrará dentro de los 30 días siguientes a la firma de este contrato

POR LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE  
NAYARIT



LIC. FCO. JAVIER CASTELLÓN FONSECA  
RECTOR.

POR EL SINDICATO DE PERSONAL  
ACADEMICO DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA  
DE NAYARIT

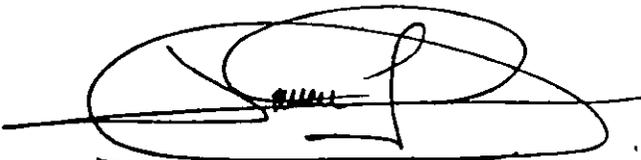


ING. H. DEFONSO LOPEZ CASTILLO  
SECRETARIO GENERAL.

**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NAYARIT**  
**TABULADOR DE SALARIOS PERSONAL ACADEMICO**

ANEXO I

CATEGORIA	TABULADOR 2000
TIEMPO COMPLETO NIVEL "A"	5,120.26
TIEMPO COMPLETO NIVEL "B"	5,245.28
TIEMPO COMPLETO NIVEL "C"	5,495.23
MEDIO TIEMPO NIVEL "A"	2,560.12
MEDIO TIEMPO NIVEL "B"	2,622.59
MEDIO TIEMPO NIVEL "C"	2,747.60
HORAS ASIGNATURA "A"	117.35
HORAS ASIGNATURA "B"	119.79
TIEMPO COMPLETO ASOCIADO "A"	5,495.23
TIEMPO COMPLETO ASOCIADO "B"	5,892.87
TIEMPO COMPLETO ASOCIADO "C"	6,492.87
MEDIO TIEMPO ASOCIADO "A"	2,747.60
MEDIO TIEMPO ASOCIADO "B"	2,997.61
MEDIO TIEMPO ASOCIADO "C"	3,247.63
TIEMPO COMPLETO TITULAR "A"	6,742.89
TIEMPO COMPLETO TITULAR "B"	7,242.83
TIEMPO COMPLETO TITULAR "C"	7,990.50
TECNICO ACADEMICO NIVEL "A"	2,296.55
TECNICO ACADEMICO NIVEL "B"	2,497.60
TECNICO ACADEMICO NIVEL "C"	2,872.60
AUXILIAR DE INVESTIGACION "A"	3,159.54
AUXILIAR DE INVESTIGACION "B"	3,495.26
AUXILIAR DE INVESTIGACION "C"	3,745.28
HORAS DE APOYO	101.44
HORAS DE EDUCACION FISICA	94.55
HORAS ASIGNATURA NIVEL SUPERIOR	127.44



EL C. SECRETARIO DE LA JUNTA ESPECIAL NUMERO TRES, DEPENDIENTE DE LA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL ESTADO, HAGO CONSTAR Y : - - - - -

- - - - - C E R T I F I C A : - - - - -

- - - De conformidad en lo previsto en los artículos 38, 186 y 390 de la Ley Federal del Trabajo, el día veinticinco de febrero del año en curso, a las diez horas con cincuenta minutos, fue legalmente constituido el depósito del presente Contrato Colectivo de Trabajo que celebra por una parte el SINDICATO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NAYARIT, y de otra parte la UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NAYARIT el cual entra en vigor el día primero de enero de dos mil al treinta y uno de diciembre de dos mil uno, quedando registrado en el Libro de Gobierno respectivo, bajo el número 01/2000.- - - - -

- - - Tepic, Nayarit; a veintiocho de febrero de dos mil.- - - - -



GOBIERNO DEL ESTADO DE NAYARIT  
JUNTA LOCAL DE  
CONCILIACION Y ARBITRAJE  
ESPECIAL No 3

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NAYARIT  
 TABULADOR DE SALARIOS PERSONAL ACADEMICO

ANEXO I

CATEGORIA

TABULADOR  
 2000.

TIEMPO COMPLETO NIVEL "A"	6,098.32
TIEMPO COMPLETO NIVEL "B"	6,222.80
TIEMPO COMPLETO NIVEL "C"	5,471.68
MEDIO TIEMPO NIVEL "A"	2,549.15
MEDIO TIEMPO NIVEL "B"	2,611.35
MEDIO TIEMPO NIVEL "C"	2,735.83
HORAS ASIGNATURA "A"	116.85
HORAS ASIGNATURA "B"	119.28
TIEMPO COMPLETO ASOCIADO "A"	5,471.68
TIEMPO COMPLETO ASOCIADO "B"	5,967.19
TIEMPO COMPLETO ASOCIADO "C"	6,465.06
MEDIO TIEMPO ASOCIADO "A"	2,735.83
MEDIO TIEMPO ASOCIADO "B"	2,984.77
MEDIO TIEMPO ASOCIADO "C"	3,233.71
TIEMPO COMPLETO TITULAR "A"	6,714.00
TIEMPO COMPLETO TITULAR "B"	7,211.80
TIEMPO COMPLETO TITULAR "C"	7,956.26
TECNICO ACADEMICO NIVEL "A"	2,288.70
TECNICO ACADEMICO NIVEL "B"	2,486.90
TECNICO ACADEMICO NIVEL "C"	2,860.29
AUXILIAR DE INVESTIGACION "A"	3,146.10
AUXILIAR DE INVESTIGACION "B"	3,480.28
AUXILIAR DE INVESTIGACION "C"	3,729.23
HORAS DE APOYO	101.01
HORAS DE EDUCACION FISICA	94.14
HORAS ASIGNATURA NIVEL SUPERIOR	126.89
TECNOLOGO NIVEL MEDIO SUPERIOR	2,090.58

CONVENIO QUE DENTRO DEL JUICIO COLECTIVO DE HUELGA No. 1/99 QUE SE SUBSTANCIA ANTE LA JUNTA ESPECIAL No.3 (TRES) DEPENDIENTE DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL ESTADO QUE CELEBRAN, POR UNA PARTE, EL SINDICATO DE PERSONAL ACADEMICO DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NAYARIT, EN LO SUCESIVO SPAUAN, REPRESENTADO POR EL ING. ILDEFONSO LOPEZ CASTILLO, EN SU CARÁCTER DE SECRETARIO GENERAL DEL COMITÉ CENTRAL EJECUTIVO Y REPRESENTANTE LEGAL DE DICHO SINDICATO Y, POR LA OTRA, LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NAYARIT, EN LO SUCESIVO LA "UAN", REPRESENTADA POR EL LICENCIADO FRANCISCO JAVIER CASTELLON, EN SU CALIDAD DE RECTOR Y REPRESENTANTE LEGAL DE LA MISMA, CON EL FIN DE RESOLVER EL CONFLICTO QUE DIRIMEN EN DICHO PROCEDIMIENTO, Y EL CUAL SUJETAN A LAS SIGUIENTES -----

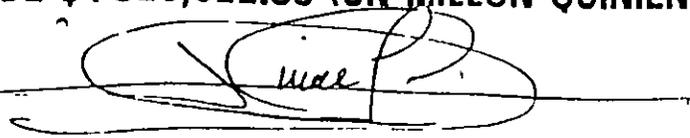
## CLAUSULAS

PRIMERA.- LA "UAN" INCREMENTARA UN 12% DOCE POR CIENTO LOS SALARIOS DEL PERSONAL DOCENTE CONSIGNADOS EN EL TABULADOR VIGENTE DURANTE 1999, MISMO QUE SE APLICARA EN FORMA RETROACTIVA A PARTIR DEL PRIMERO DE ENERO DEL PRESENTE AÑO.-----

-----PARA EFECTO DE MAYOR PRECISION SE ADJUNTA AL PRESENTE INSTRUMENTO COMO ANEXO (1) EL TABULADOR EN EL QUE SE REFLEJA EL INCREMENTO Y MONTO QUE CORRESPONDERA A CADA CATEGORIA Y NIVEL QUE SE APLICARA DURANTE EL PRESENTE AÑO 2000.----

SEGUNDA.- LA UAN INCORPORARA AL SALARIO DE SU PERSONAL DOCENTE A PARTIR DEL DIA 1 DE ENERO DEL AÑO EN CURSO LAS CANTIDADES CONSIGNADAS EN EL ANEXO III DEL CONVENIO QUE CELEBRO CON EL SPAUAN EL DIA 4 DE MARZO DE 1999 (BONO ESPECIAL) CON MOTIVO DE LA REVISION EFECTUADA AL TABULADOR DE ESE AÑO Y ESTE ULTIMO DA POR CUMPLIDA LA OBLIGACION ASUMIDA POR AQUELLA EN DICHO ACUERDO Y, POR TANTO, DEJA SIN EFECTO LA ESTIPULACION CORRESPONDIENTE (CLAUSULA TERCERA).-----

TERCERA.- LA UAN SE OBLIGA A OTORGAR UN BONO ESPECIAL POR UNICA VEZ DE \$1'526,022.83 (UN MILLON QUINIENTOS VEINTISEIS MIL VEINTIDOS



**PESOS 83/100 M.N.) QUE EQUIVALE AL 2% DE PRESTACIONES Y DISTRIBUIRLO DURANTE ESTE AÑO ENTRE SU PERSONAL DOCENTE-----**

**-----EL BONO ESPECIAL SE DISTRIBUIRA PREFERENTEMENTE EN FORMA MENSUAL DURANTE ESTE AÑO EN CURSO CONFORME A LOS PORCENTAJES QUE DETERMINE EL SPAUAN.-----**

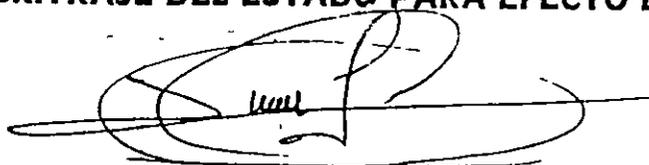
**-----EL BENEFICIO ECONOMICO QUE RECIBIRA CADA DOCENTE POR LA PARTE DEL BONO QUE LE CORRESPONDA NO FORMARA PARTE DEL SALARIO Y, POR LO MISMO, NO SE CONSIDERARA PARA EL CALCULO O DETERMINACION DE PRESTACIONES.-----**

**CUARTA.- LA UAN SE OBLIGA A DISTRIBUIR ENTRE SU PLANTA DOCENTE EL APOYO EXTRAORDINARIO DE \$2'000,000.00 (DOS MILLONES DE PESOS) QUE SE COMPROMETIO A OTORGARLE DURANTE ESTE AÑO EL GOBIERNO DEL ESTADO-----**

**-----LA SUMA MENCIONADA SE DISTRIBUIRA PREFERENTEMENTE EN FORMA MENSUAL DURANTE EL PRESENTE AÑO CONFORME A LOS PORCENTAJES QUE DETERMINE EL SPAUAN.-----**

**-----EL BENEFICIO ECONOMICO QUE RECIBIRA CADA DOCENTE POR LA PARTE DEL APOYO EXTRAORDINARIO ALUDIDO QUE LE CORRESPONDA TAMPOCO FORMARA PARTE DEL SALARIO Y, POR ENDE, NO SE CONSIDERARA COMO BASE PARA EL CALCULO DE PRESTACIONES.-----**

**QUINTA.- LAS PARTES EXPRESAMENTE RATIFICAN EL RESTO DEL CLAUSULADO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO OBJETO DEL PROCESO DE REVISION QUE NO FUE MATERIA DEL PRESENTE ACUERDO Y SE OBLIGAN A ELABORAR CONJUNTAMENTE LOS EJEMPLARES CORRESPONDIENTES DEL CONTRATO QUE REGIRA DURANTE EL BIENIO 2000-2001 CON LAS ADECUACIONES CONVENIDAS DENTRO DE UN TERMINO DE 7 DIAS HABILES CONTADOS A PARTIR DEL DIA DE MAÑANA Y PRESENTARLO POSTERIORMENTE ANTE LA JUNTA ESPECIAL No.3 DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL ESTADO PARA EFECTO DE SU DEPOSITO Y REGISTRO.-----**



**SIXTA.- EL "SPAUAN" DA POR SATISFECHAS LAS PRESTACIONES QUE PLANTEO A TRAVES DEL EMPLAZAMIENTO A HUELGA, POR REVISADO EL CONTRATO COLECTIVO OBJETO DE LA REVISION Y EXPRESA SU CONFORMIDAD PARA QUE SE DE POR CONCLUIDO EL JUICIO DENTRO DEL QUE SE ACTUA.**-----

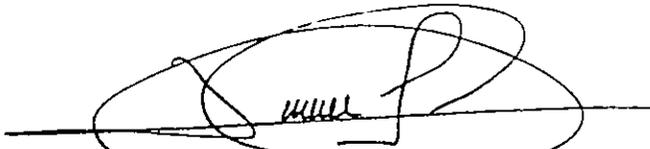
**LEIDO QUE FUE EL PRESENTE INSTRUMENTO SE FIRMA DE CONFORMIDAD POR LAS PARTES, EN CUATRO TANTOS, A LAS 11:30 ONCE TREINTA HORAS DEL DIA 16 DIECISEIS DE FEBRERO DEL AÑO 2000 DOS MIL.**-----

**POR LA "UAN"**



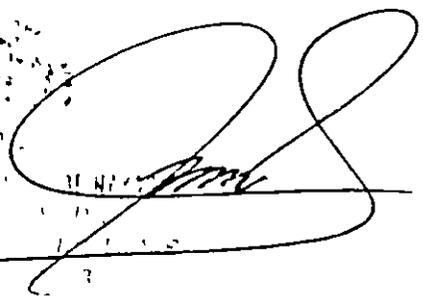
**LIC. FRANCISCO J. CASTELLON FONSECA  
RECTOR**

**POR EL " SPAUAN"**



**ING. ILDEFONSO LOPEZ CASTILLO  
SECRETARIO GENERAL**

EL C. LIC. MARCIAL MADRERA YANCHEZ SECRETARIO DE LA JUNTA ESPECIAL  
NUMERO TRECE DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL ESTADO, HACE CONSTAR  
Y, o  
C O N T E N I D O  
que en cumplimiento al provisto de fecha diecinueve de febrero  
de dos mil, fue registrado y depositado en los términos de los  
artículos 83, y 100 Segundo Párrafo y 997 de la Ley Federal del  
Trabajo, el convenio colectivo de trabajo celebrado por el C. XRD.  
ILDEFONSO LOPEZ CASTILLO en su carácter de Secretario General del  
Comité Central Ejecutivo y representante legal de dicho sindicato y  
por otra el LIC. FRANCISCO JAVIER CASTELLON CHURCA en su carácter  
de rector y representante legal de la UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NAYARIT.  
Así mismo que del depósito en la oficina de Partes de la Junta  
Especial número Trece, a las once horas con treinta minutos del día  
diecinueve de febrero del año en curso, y registrado por esta Junta  
bajo el número en convenio 01/200 Uno del año dos mil del Libro de  
Registros respectivo.  
Lo anterior se hace constar para los efectos que hubiere lugar.  
Tepic, Nayarit; a diecinueve de febrero del año dos mil.



CIRIL  
COPIA

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social de esta Sala Laboral da cuenta al Presidente e Integrantes de la misma de un escrito de fecha veinticinco de febrero de dos mil y presentado ante esta autoridad laboral el día veinticinco del mismo mes y año, a las diez horas con cincuenta minutos, suscrito por los C.C. LIC. VICTOR OCTAVIO LUNA VAZQUEZ en su carácter de apoderado legal de la UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NAYARIT, y por otra parte el C. LIC. JOSE GUADALUPE CAMPOS HERNANDEZ apoderado legal del SINDICATO DEL PERSONAL ACADEMICO DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NAYARIT, personalidad que tienen reconocida en autos dentro del expediente laboral 01/99.- Lo anterior en base en lo dispuesto por el artículo 641 fracción II de la Ley Federal del Trabajo. - - - - -

- - - Tepic, Nayarit; a veinticinco de febrero de dos mil.  
- - - Visto lo actuado se les tiene a los promoventes haciendo el depósito del Contrato Colectivo de Trabajo, que regirá las relaciones laborales entre el SINDICATO DE PERSONAL ACADEMICO DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NAYARIT, y la UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NAYARIT, dentro del periodo del primero de enero de dos mil al treinta y uno de diciembre de dos mil uno, el cual se anexa tabulador de salarios que será vigente del primero de enero al treinta y uno de diciembre de dos mil, hagase el registro correspondiente y registrese su original y certifiquense las copias y entreguense a los contratantes, así como a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado. - - - - -  
- - - Notifíquese a las partes. - - - - -  
- - - Así lo acordó y firmó la C. Presidente de la Junta Especial número Tres, dependiente de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado, ante el Secretario que autoriza y da fé. - - - - -

*Lucía Beltrán* 

