

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO  
QUE CELEBRAN LA UNIVERSIDAD  
AUTÓNOMA DE AGUASCALIENTES Y  
LA ASOCIACIÓN DE CATEDRÁTICOS  
E INVESTIGADORES DE LA  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA  
DE AGUASCALIENTES**

**REPRESENTANTES  
DE LAS PARTES**

Por la Universidad Autónoma de Aguascalientes concurren a la celebración del presente Contrato Colectivo de Trabajo, el **M. en C. Rafael Urzúa Macías**, en su calidad de Rector y la **Lic. Ernestina León Rodríguez**, en su calidad de Secretario General.

\*Por la Asociación de Catedráticos e Investigadores de la Universidad Autónoma de Aguascalientes, concurren los integrantes del Comité Directivo: **M. en Inv. María Isabel Almeida Reynoso**, Secretaria General; **Dr. Salvador Salazar Gama**, Secretario de Organización; **Dr. en Fil. Sergio Lucio Torales**, Secretario de Relaciones Laborales; **Lic. Miguel Ángel Dueñas Medina**, Secretario de Actas y Acuerdos; **T.A. Bertha Orozco López**, Secretaria de Finanzas; **Ing. Abel Millán Serrano**, Secretario de Comunicación y Previsión Social; **Arq. Juan Rodrigo Hernández González**, Secretario de Cultura y Recreación.

**DECLARACIONES**

**PRIMERA.-** Declara la Universidad Autónoma de Aguascalientes que es un organismo público descentralizado del Estado de Aguascalientes, con personalidad jurídica propia en términos de su Ley Orgánica vigente, publicada inicialmente en el Periódico Oficial del Estado de Aguascalientes el 24 de febrero de 1974, en el suplemento No. 8 Tomo XXXVII, así como sus adiciones y reformas posteriores.

**\*SEGUNDA.-** Declara la Asociación de Catedráticos e Investigadores de la Universidad Autónoma de Aguascalientes, que es un sindicato de trabajadores académicos con personalidad jurídica propia y que tiene su domicilio en Avenida Revolución No. 1101, Ex Ejido de Ojocaliente, en esta ciudad, y que su existencia legal ha sido reconocida por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Aguascalientes, bajo el registro No. 208/79 de fecha 22 de noviembre de 1979, y que el Comité Directivo, cuyos miembros someten este Contrato, han sido expresamente reconocidos como sus representantes legales por la propia autoridad laboral, mediante acuerdo de fecha 6 de junio de 2007.

**\*NOTA: Las anteriores declaraciones y sus efectos legales correspondientes se encuentran sujetas a la resolución definitiva de las autoridades laborales y jurisdiccionales.**

**CLÁUSULAS**

**CAPÍTULO I  
DISPOSICIONES GENERALES.**

**CLÁUSULA No. 1  
CELEBRANTES.**

Este Contrato lo celebran por una parte, la Universidad Autónoma de Aguascalientes, que en lo sucesivo y para los efectos del presente Contrato se denominará la Universidad, y por la otra, la Asociación de Catedráticos e Investigadores de la Universidad Autónoma de Aguascalientes, quien en lo sucesivo y para efectos de este Contrato se denominará la Asociación, titular único del presente Contrato y representante legal del personal académico que labora para la Universidad.

**CLÁUSULA No. 2  
MATERIA DEL CONTRATO.**

Son materia del presente Contrato Colectivo de Trabajo todas las condiciones concernientes al interés laboral y gremial de los trabajadores académicos que prestan servicios personales para

la Universidad, en los términos de la Legislación aplicable.

**CLÁUSULA No. 3  
DEFINICIÓN DE TRABAJADOR  
ACADÉMICO.**

Son trabajadores académicos aquellos que prestan servicios personales a la Universidad para desempeñar funciones de docencia, investigación, difusión y los que coadyuven a estas actividades, realizando tareas específicas en aspectos auxiliares o participan en la dirección y administración en su caso de las actividades mencionadas y como tales gozarán de todos los derechos previstos en las leyes aplicables y en este Contrato.

**CLÁUSULA No. 4  
TRABAJO DE UN ACADÉMICO  
COMO ADMINISTRATIVO.**

Cuando algún trabajador académico desempeñe alguna función de carácter administrativo, ese aspecto de su relación laboral se regulará por las normas aplicables correspondientes, sin que ello afecte el aspecto académico de la relación ni a sus derechos como trabajador académico. La naturaleza de la relación de trabajo no se verá afectada en ningún caso por la forma de pago que adopte la Universidad o la denominación que se dé a la retribución de los servicios prestados; en consecuencia, los trabajos materia de relación laboral, aún cuando se retribuya con cargo a partidas especiales serán regidos por el Contrato Colectivo de Trabajo.

**CLÁUSULA No. 5  
DISPOSICIONES LEGALES APLICABLES.**

Las disposiciones de este Contrato son de observancia obligatoria general, pero cuando existan disposiciones en el Estatuto de la Ley Orgánica, Reglamento del Personal Académico o en algún otro ordenamiento de la Legislación Universitaria, que establezcan mayores derechos en materia laboral para los trabajadores académicos que los señalados en el presente Contrato, prevalecerán los más favorables a los trabajadores. Los derechos gremiales que se establecen en los ordenamientos citados y en este Contrato son irrenunciables. En todo caso se observarán los usos y costumbres, entendiéndose

como tales la reiteración continuada de la conducta lícita que favorezcan a los trabajadores o cualquier otra fuente de derecho laboral que sea más favorable a los trabajadores académicos.

**CLÁUSULA No. 6  
RECONOCIMIENTO DE LA LIBERTAD  
DE ASOCIACIÓN.**

La Universidad reconoce la plena libertad de los trabajadores académicos para asociarse en la defensa de sus derechos en función de la superación integral de la comunidad universitaria. Las autoridades universitarias no intervendrán en la organización de la Asociación, en los procesos de selección de dirigentes y comisiones, ni en ningún otro suceso de la vida interna de la misma.

**CLÁUSULA No. 7  
DEFINICIÓN Y ENUMERACIÓN DE  
PERSONAL DE CONFIANZA.**

La Universidad y la Asociación aceptan el concepto de empleado de confianza en los términos que estipula el artículo 9° de la Ley Federal del Trabajo.

Para efectos del presente Contrato Colectivo de Trabajo se consideran empleados de confianza todos aquellos trabajadores que realizan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización de carácter general, los que realicen funciones relacionadas con trabajos personales, estrictamente confidenciales de los jefes de departamento, decanos y directores generales y, en general todo aquel personal que tenga relación con funciones económicas financieras de la Universidad.

Entendiéndose que en la misma categoría de confianza, se comprenderá entre otros: Rector, Secretario General, Directores Generales, Decanos, Jefes de Departamento, secretarios de Centro y Secretario Particular del Rector.

Los trabajadores académicos afiliados a la Asociación de Catedráticos e Investigadores de la Universidad Autónoma de Aguascalientes que sean designados o nombrados para ocupar algún puesto de confianza, quedarán suspendidos de sus

derechos y obligaciones gremiales, excepto por lo que se refiere al goce de los beneficios que la Asociación logre para sus agremiados y al pago de cuotas sindicales, durante el tiempo que ocupen el puesto de confianza.

La calidad de miembro activo se adquiere o se pierde automáticamente con el inicio y finalización del puesto de confianza que le fuere asignado.

### **CLÁUSULA No. 8 DEFINICIONES.**

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

**ADSCRIPCIÓN:** Centros, departamentos y áreas académicas donde el personal académico presta sus servicios, en términos del nombramiento correspondiente.

**ASESORES:** Personas físicas con voz pero sin voto, que ilustran a las partes para aclarar criterios; quienes serán nombrados libremente por las partes.

**ASISTENCIA PERFECTA:** Se entiende por asistencia perfecta cuando el trabajador académico asiste a desarrollar sus actividades durante todos los días hábiles de un semestre, en el calendario académico-administrativo que aprueba el H. Consejo Universitario. Para este efecto no se considerarán como inasistencias las ausencias por muerte del cónyuge, de ascendientes o descendientes, las incapacidades médicas, los permisos académicos y para asistir a las asambleas ordinarias y extraordinarias que convoque el Comité Directivo o Comité Delegacional.

**AUTORIDAD LABORAL:** La H. Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado.

**AUTORIDADES UNIVERSITARIAS:** Las señaladas en el Capítulo II de la Ley Orgánica y Título Tercero, Capítulo I de su Estatuto.

**BIBLIOTECA SINDICAL:** Acervo bibliográfico de tipo sindical propiedad de la Asociación.

**CLÁUSULA:** Cada una de las condiciones y disposiciones estipuladas en el presente Contrato Colectivo de Trabajo.

**COMISIONES MIXTAS:** Son los organismos colegiados pactados paritariamente entre la Universidad y la Asociación para observar, planear, analizar, discutir, resolver y supervisar asuntos que correspondan a la aplicación del presente Contrato, la Ley Federal del Trabajo, la Legislación Laboral y los convenios que se celebren entre las partes, de conformidad con los reglamentos de las mismas; estas comisiones mixtas tendrán las facultades que se establecen en el presente Contrato y que se especifiquen en su respectivo reglamento.

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO:** El presente instrumento que celebran por una parte la Universidad y por la otra la Asociación, con objeto de establecer las condiciones que regulan las relaciones laborales del personal académico, instrumento obligatorio de las partes para su cumplimiento.

**CUOTAS SINDICALES:** Aportaciones económicas ordinarias o extraordinarias obligatorias para los miembros de la Asociación, que la Universidad se compromete a descontar al trabajador y enterar a la Asociación.

**DÍAS ECONÓMICOS:** Son los días a que tienen derecho los miembros del personal académico por semestre para no asistir a las labores de acuerdo a lo estipulado en la cláusula 60 del presente Contrato.

**ESTATUTO DE LA ASOCIACIÓN:** El Estatuto de la Asociación aprobado en Asamblea General Extraordinaria el 15 de abril de 2005 y con vigencia a partir del 25 de mayo del mismo año y las modificaciones que la Asociación autorice con posterioridad.

**ESTATUTO DE LA LEY ORGÁNICA:** El Estatuto de la Ley Orgánica de la Universidad aprobado por el H. Consejo Universitario.

**LEY FEDERAL DEL TRABAJO:** Conjunto de normas de observancia general en toda la República que rigen las relaciones de trabajo comprendidas en el apartado A del artículo 123 de la Constitución Mexicana.

**LEY ORGÁNICA DE LA UNIVERSIDAD:** La Ley Orgánica de la Universidad vigente en la fecha en que se firma éste Contrato.

**LICENCIA SINDICAL:** Tiempo en el cual un trabajador académico ocupa un puesto sindical, en el Comité Directivo.

**LOCAL SINDICAL:** Domicilio oficial donde se ubican las oficinas administrativas de la Asociación.

**PATRIMONIO SINDICAL:** Todos aquellos bienes muebles, inmuebles y recursos financieros adquiridos por la Asociación.

**PERMISO ECONÓMICO:** Es el que la Universidad concede al trabajador académico para faltar a sus labores, con goce de salario.

**PERMISOS SINDICALES:** Son los concedidos por las autoridades universitarias para que los miembros de la Asociación asistan a las asambleas ordinarias o extraordinarias, o a los miembros de alguna comisión para que desempeñen cierta actividad que les encomiende el Comité Directivo de la Asociación.

**PROMOCIÓN:** Proceso mediante el cual el trabajador académico asciende de categoría y de salario en forma definitiva conforme al tabulador vigente.

**SANCIÓN:** Medida disciplinaria que se aplica al trabajador académico por hechos comprobados, resultado de una investigación.

**TABULADOR DE SALARIOS:** Documento formulado y aprobado por las partes que contendrá escala de salarios, categorías y tipo de dedicación.

**TÉCNICOS ACADÉMICOS:** Son los trabajadores académicos que coadyuvan a las funciones de docencia y/o investigación y/o difusión realizando tareas específicas en aspectos auxiliares.

**TRABAJADOR ACADÉMICO EN ACTIVO:** Persona física que presta sus servicios personales a la Universidad en las áreas de docencia, investigación o difusión. Esta definición incluye a aquellos que se encuentran ausentes bajo un permiso o licencia con goce de sueldo, año sabático, clases en semestres alternos y cualquier otra ausencia con goce de sueldo considerada en la Legislación Laboral, en la Legislación Universitaria y en este Contrato.

**TRABAJADOR ACADÉMICO JUBILADO:** Miembro del personal académico quién, después de haber prestado sus servicios a la Universidad, goza de una pensión en los términos previstos en éste Contrato y demás ordenamientos legales.

**USOS Y COSTUMBRES:** Práctica reiterada en las relaciones laborales que beneficia a los trabajadores académicos, aceptadas expresamente por las partes y que no son contrarias a derecho ni se especifican en el Contrato Colectivo, ni en la Legislación Laboral o Universitaria.

**VIÁTICOS:** Cantidad otorgada por la Institución para efectuar viajes, a los académicos que así lo requieran, siempre que estos se justifiquen (fines académicos o de investigación). Lo anterior de acuerdo a las políticas de viajes establecidas por la Universidad.

## **CAPÍTULO II DE LA TITULARIDAD DEL CONTRATO Y LEGISLACIÓN APLICABLE.**

### **CLÁUSULA No. 9 REVISIÓN DEL CONTRATO.**

La revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, se hará bilateralmente entre la Universidad y la Asociación, conforme a las disposiciones de este Contrato y de la Ley Federal del Trabajo. La Asociación podrá nombrar una Comisión de Asesoramiento para tal efecto.

**CLÁUSULA No. 10  
REPRESENTACIÓN DEL COMITÉ  
DIRECTIVO.**

La Universidad se obliga a tratar con la Asociación legalmente acreditada, a través del Comité Directivo, todos los asuntos de carácter laboral de los trabajadores académicos que no realicen funciones de confianza, así como las diferencias que se susciten con motivo de la inadecuada aplicación de este Contrato Colectivo de Trabajo, de la Ley Federal del Trabajo o de nuevas disposiciones legales, cuando se afecten los derechos colectivos o individuales de los trabajadores académicos, o cuando el trabajador así lo solicite en forma expresa.

**CLÁUSULA No. 11  
DISPOSICIONES LABORALES.**

Para los efectos laborales, la Universidad y sus trabajadores académicos se rigen por la fracción VII del artículo 3° y el apartado A del artículo 123, ambos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, el Contrato Colectivo de Trabajo, la Legislación Universitaria y las demás disposiciones que acuerden la Universidad y la Asociación, a través del Comité Directivo.

**CLÁUSULA No. 12  
VALIDEZ DE CONVENIOS O ACUERDOS.**

Los convenios o acuerdos que celebren las partes, serán obligatorios solamente si constan por escrito, están firmados por sus legítimos representantes y no contravengan las disposiciones legales aplicables. En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración las finalidades señaladas en los artículos 2° y 3° de la Ley Federal del Trabajo. En caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador académico que haga el tribunal corres-

pondiente. En todo caso se observarán los usos y costumbres, en los términos indicados en la cláusula número ocho de éste Contrato o cualquier fuente de derecho laboral que sea más favorable a los trabajadores académicos.

**CAPÍTULO III  
DEL INGRESO, PROMOCIÓN  
Y PERMANENCIA DEL TRABAJADOR  
ACADÉMICO.**

**CLÁUSULA No. 13  
RESPECTO A REQUISITOS DE INGRESO,  
PROMOCIÓN Y PERMANENCIA.**

En ningún caso y bajo ninguna circunstancia, podrán exigirse a los trabajadores académicos mayores requisitos que los estipulados en el Reglamento del Personal Académico para el ingreso, promoción y permanencia en la Universidad.

Los exámenes de oposición podrán ser solicitados al Rector de la Universidad por el interesado; la Asociación hará saber al mismo las violaciones al respecto.

Para verificar el cumplimiento estricto de lo señalado en el primer párrafo de esta cláusula, la Universidad se obliga a enviar la información relacionada con estos procesos dentro de los diez días hábiles siguientes a la solicitud respectiva. Adicionalmente, la Asociación tendrá acceso en todo momento al archivo del personal docente para verificar lo anterior.

La Universidad se obliga a enviar a la Asociación información necesaria, suficiente, oportuna y periódica sobre cada uno de los cambios que modifiquen, directa o indirectamente, los aspectos laborales del ingreso, promoción y permanencia del todo el personal académico.

**CLÁUSULA No. 14  
RECONOCIMIENTO POR DESEMPEÑO.**

La Universidad entregará un reconocimiento escrito semestral a los profesores y técnicos docentes que obtengan más de 30 puntos en su evaluación al desempeño.

Adicionalmente la Universidad entregará un reconocimiento por escrito a los trabajadores académicos con asistencia perfecta en el semestre, el cual formará parte de su expediente.

#### **CLÁUSULA No. 15 DERECHO DE PROMOCIÓN.**

Todo trabajador académico tiene el derecho de ser promovido académicamente sólo por las autoridades académicas y con apego estricto a los requisitos y procedimientos establecidos por la Legislación Universitaria.

#### **CLÁUSULA No. 16 REGULARIZACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO INTERINO.**

El trabajador académico que sea contratado como interino en una asignatura o plaza vacante, por un periodo superior a dos semestres tendrá derecho a solicitar que la Universidad le convoque un concurso de oposición externa.

A efecto de permitir el acceso del personal académico interino (que haya iniciado una relación laboral en diciembre de 2003 o anterior), a los concursos de oposición externa que convoque la Universidad, se precisa que para el requisito de edad máxima señalada en la convocatoria, se le descontarán de la edad cronológica, los años en que dicho personal académico haya tenido relación laboral con la Institución, ajustándose a dicho resultado.

Para el personal académico numerario se le aplicará el mismo criterio, descontándose de su edad cronológica sus años laborados en la Universidad Autónoma de Aguascalientes reconocidos en su nombramiento.

Lo anterior sólo será considerado exclusivamente para establecer la posibilidad de acceder al concurso de oposición, por lo que no tendrá ningún efecto académico o laboral.

#### **CLÁUSULA No. 17 DECLARACIÓN DE NUMERARIO**

#### **Y CONSERVACIÓN DE ESTA EN VARIOS CENTROS.**

Todo trabajador académico que por haber sido declarado numerario tenga una relación de trabajo por tiempo indeterminado, conservará

ésta en todos los centros de la Universidad al mismo nivel, en tanto desempeñe sus funciones en la misma área académica en la que fue declarado numerario.

#### **CAPÍTULO IV DE LA MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN, RESCISIÓN Y TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO ACADÉMICO.**

#### **CLÁUSULA No. 18 NOTIFICACIÓN DE TODA ACCIÓN DE LA AUTORIDAD.**

De toda acción de la autoridad, que dé nacimiento, suspenda, interrumpa, modifique, rescinda o termine la relación laboral de un trabajador académico, se notificará de inmediato al interesado por escrito y en forma personal, con copia a la Asociación. Esta notificación deberá expresar la motivación y fundamentación legal en que se apoya la acción.

#### **CLÁUSULA No. 19 SOLICITUD DE RECONSIDERACIÓN.**

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 sí mismo o por medio de la Asociación a través de sus representantes legales, dentro de un término de diez días hábiles a partir de la fecha en que se notificó por escrito al afectado y a la Asociación.

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

La Autoridad que dictó el acto o resolución a reconsiderar podrá allegarse todos los elementos de prueba que considere necesarios y deberá resol-

ver la solicitud de reconsideración en un término no mayor de diez días hábiles contados a partir de la fecha de su presentación. La notificación de la resolución al interesado y a la Asociación deberá efectuarse en un plazo no mayor de dos días hábiles contados a partir de la fecha de la resolución.

**CLÁUSULA No. 20**  
**PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN**  
**POR DECANOS.**

Cuando se considere que un trabajador académico ha incurrido en alguna falta no deberá aplicarse ninguna sanción, sino hasta que el Decano del Centro respectivo, previa notificación al interesado y a la Asociación, efectúe una investigación administrativa en donde se aportarán los elementos de prueba necesarios para proceder.

Esta investigación deberá realizarse dentro de un plazo máximo de diez días hábiles contados a partir de que el Decano conozca la supuesta falta. Vencido este plazo ya no podrá aplicarse sanción alguna.

**CLÁUSULA No. 21**  
**PROCEDIMIENTO DE SANCIÓN.**

La notificación al interesado y a la Asociación sobre la iniciación de la investigación de la presunta falta, deberá efectuarse en un plazo máximo de diez días hábiles a partir de la fecha en que presuntamente se cometió la misma.

Una vez concluida la investigación, cuando la decisión de la autoridad sea sancionar al trabajador académico, éste por sí mismo o por medio de la Asociación podrá solicitar la reconsideración de la misma, a la autoridad que la dictó dentro de un período de quince días hábiles contados a partir de la fecha en la que se le notificó la resolución por escrito y personalmente acompañada de las pruebas conducentes.

La Autoridad que dictó la sanción cuya reconsideración se solicita, podrá allegarse todos los elementos de prueba que considere necesarios y deberá resolver la solicitud de reconsideración en un término máximo de cinco días hábiles contados a partir

de la fecha de su presentación. La notificación de la resolución al interesado y a la Asociación deberá efectuarse en un plazo no mayor de dos días hábiles a partir de la fecha de la resolución.

**CLÁUSULA No. 22**  
**RECURSO DE INCONFORMIDAD ANTE**  
**LA COMISIÓN MIXTA**  
**DE CONCILIACIÓN Y RESOLUCIÓN.**

Si el trabajador académico no estuviere de acuerdo con la resolución dictada con motivo de la reconsideración solicitada, podrá impugnar ésta mediante el recurso de inconformidad que deberá presentar ante la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución, dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación respectiva.

**CLÁUSULA No. 23**  
**RESOLUCIÓN DE LA COMISIÓN.**

La Comisión Mixta de Conciliación y Resolución dictará sus resoluciones dentro de los cinco días hábiles siguientes al día que se reciba la correspondiente impugnación. La notificación de la resolución al interesado, a la Universidad y a la Asociación deberá efectuarse en un plazo no mayor de dos días hábiles contados a partir de la fecha de la resolución.

Si la resolución de esta Comisión Mixta favorece al trabajador académico, la autoridad competente deberá dar cumplimiento inmediato a la resolución.

**CLÁUSULA No. 24**  
**TÉRMINO PARA PRESCRIPCIÓN**  
**DE ACCIONES LABORALES.**

En caso de que el trabajador académico estime que con la resolución dictada por la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución se lesionan sus derechos o en el caso de que esta Comisión no de un dictamen mayoritario, podrá ejercitar sus acciones ante la H. Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

El término para la prescripción de las acciones comenzará a contar a partir del día siguiente en que se le notifique la resolución de la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución.

#### **CLÁUSULA No. 25 CAUSAS DE SANCIÓN.**

Respecto a las causas de suspensión, rescisión y terminación de la relación laboral entre la Universidad y sus trabajadores académicos, se estará a lo establecido en este Contrato Colectivo de Trabajo y lo previsto en la Ley Federal del Trabajo.

#### **CLÁUSULA No. 26 PAGO POR RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.**

La Universidad se obliga a pagar en forma inmediata a la resolución y sin necesidad de trámite judicial o administrativo alguno, el importe de la prima de antigüedad señalada en la fracción I del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo y parte proporcional de aguinaldo y vacaciones:

- a) A los trabajadores académicos a quienes se les rescinda su contrato individual de trabajo, con causa justificada, en cuanto quede firme la causal.
- b) A los trabajadores académicos a quienes se les rescinda su contrato individual de trabajo con causa injustificada. En este caso además de lo previsto en el párrafo inicial de esta cláusula, la Universidad le pagará un mes de salario adicional a la indemnización que le corresponda por Ley, más prestaciones, en cuanto quede firme la causal.

#### **CLÁUSULA No. 27 GRATIFICACIÓN EN CASO DE RENUNCIA.**

Los trabajadores académicos que renuncien voluntariamente recibirán además de lo que esta-

blezca la Ley, una gratificación conforme a la siguiente tabla:

- a) Con 5 a 9 años de servicio, 30 días de salario tabulado.
- b) Con 10 a 14 años de servicio, 45 días de salario tabulado.
- c) Con 15 a 19 años de servicio, 60 días de salario tabulado.
- d) Con 20 a 29 años de servicio, 90 días de salario tabulado.

#### **CLÁUSULA No. 28 RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL 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 y tendrá derecho a que la Universidad lo indemnice en los términos de la siguiente cláusula, debiendo presentar su reclamación dentro de los dos meses siguientes a su separación.

#### **CLÁUSULA No. 29 OPCIONES DE PROCEDIMIENTO DE DEFENSA DEL TRABAJADOR ACADÉMICO.**

Cuando la Universidad rescinda la relación individual de trabajo, o cuando algún trabajador académico rescinda dicha relación de trabajo por causas imputables a la Universidad, se observará lo siguiente:

- a) En ambos casos, el trabajador académico podrá optar por el procedimiento interno ante la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución o a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.
- b) Si el trabajador académico opta por el procedimiento interno de la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución, se



estará a lo que señale el dictamen que ésta emita y en caso de inconformidad con el mismo, podrá recurrir ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

- c) Cuando la Comisión o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje dicte el laudo definitivo favorable al trabajador académico,

si se trata de reinstalación, la Universidad le cubrirá de inmediato los salarios vencidos y prestaciones legales. Si se trata de indemnización, la Universidad le cubrirá el importe de noventa días de salario, salarios vencidos y prestaciones legales, más veinte días de salario por cada año de servicio prestado y prima de antigüedad estipulada en la fracción I del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

## **CAPÍTULO V DE LA ADSCRIPCIÓN DE LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS.**

### **CLÁUSULA No. 30 DERECHO A CONSERVAR ADSCRIPCIÓN.**

Los trabajadores académicos numerarios tienen derecho a conservar su adscripción en el Departamento y en el área académica especificados en su nombramiento.

Cuando por reformas se supriman áreas académicas, al trabajador académico afectado se le deberán asignar materias, actividades o áreas académicas equivalentes o afines y congruentes con su perfil académico. Se deberá contar con la aceptación del trabajador académico y en ningún caso se lesionarán sus percepciones económicas, estabilidad como numerario, categoría y antigüedad.

### **CLÁUSULA No. 31 REUBICACIÓN DE PERSONAL ACADÉMICO.**

Cuando se presente el caso de exceso de trabajadores académicos en uno o varios centros, departamentos o áreas académicas, la Universidad y la Asociación, con la conformidad de los trabajadores académicos numerarios, convendrán la forma y términos en que debe ser reubicado dicho personal.

### **CLÁUSULA No. 32 DERECHO A CONSERVAR HORARIO.**

Los trabajadores académicos de dedicación parcial y de asignatura, tienen derecho a conser-

var su horario, así como a solicitar el cambio del mismo de acuerdo con las disposiciones del Estatuto de la Ley Orgánica de la Universidad.

En el caso que la Universidad no pueda hacerlo deberá asignar, con consentimiento del interesado, la impartición de la misma materia a otra carrera o de una materia afín, o de cualquier otra materia dentro de la (s) misma (s) área (s) del conocimiento sobre la (s) cual (es) tenga capacidad suficiente, a juicio del Departamento en el que esté prestando sus servicios.

En caso de no existir materias con los requisitos anteriores y el maestro sea de asignatura se aplicará la cláusula 31 de éste Contrato. La Universidad podrá optar, con el consentimiento del interesado, la asignación de otro tipo de actividad; en todo caso su salario y prestaciones no se verán afectados.

## **CAPÍTULO VI DEL SALARIO.**

### **CLÁUSULA No. 33 CONCEPTO DE SALARIO.**

Salario es la retribución que corresponde a los trabajadores académicos por la prestación de sus servicios académicos de acuerdo a las normas estipuladas en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, a los tabuladores que se anexan y las demás prestaciones que reciban por sus servicios.

### **CLÁUSULA No. 34 INTEGRACIÓN DEL SALARIO.**

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador académico por su trabajo.

Para los efectos señalados en este Contrato, el salario que perciba el trabajador académico se determinará mediante una base de calculo salarial denominada salario tabular.

**CLÁUSULA No. 35**  
**UNIFORMIDAD DE SALARIOS.**

Los salarios de los trabajadores académicos serán uniformes para cada nivel dentro de su categoría y estarán establecidos en los tabuladores que forman parte de este Contrato y los que se llegaran a adicionar al mismo.

**CLÁUSULA No. 36**  
**PROTECCIÓN AL SALARIO, FORMA Y LUGAR DE PAGO, DÍAS DE PAGO, INCREMENTOS SALARIALES, CONVENIO PARA APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DE INCREMENTOS SALARIALES.**

El salario no podrá ser disminuido ni modificado por razones de edad, raza, nacionalidad, sexo o ideología. Se pagará en moneda de curso legal o en cheque o por vía electrónica, en caso de que así lo acepte el trabajador. Se pagará por quincena los días catorce y penúltimo del mes a los trabajadores académicos de dedicación parcial y exclusiva; y por mes el día penúltimo a los de asignatura y será determinado por mensualidades. La Universidad se compromete a pagar el salario a los trabajadores académicos en las fechas fijadas a partir de las diez de la mañana.

La Universidad se obliga, si en lo futuro la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, o cualquier otra autoridad competente decreta u ordena incrementos salariales a aplicarlos automáticamente en el porcentaje ordenado en forma general al tabulador vigente de los trabajadores académicos.

Para la aplicación e interpretación de esta cláusula, la Universidad y la Asociación se remitirán al convenio que a este respecto celebren ambas partes.

**CLÁUSULA No. 37**  
**PAGO A TRABAJADORES ACADÉMICOS PROMOVIDOS Y DE NUEVO INGRESO.**

Al trabajador académico promovido, la Universidad le pagará las repercusiones salariales de la promoción a más tardar dos quincenas después de ésta, en cuyo caso deberá expedirse la certificación relativa al cambio de condición académica.

Al trabajador académico de nuevo ingreso, la Universidad le pagará a más tardar dentro de las dos quincenas siguientes a la fecha en que el interesado acredite satisfacer los requisitos académicos de su designación.

En ambos casos, de no entregar el pago correspondiente, la Universidad pagará al interesado provisionalmente en su Centro de trabajo, mediante recibo provisional dentro de los tres días siguientes al plazo mencionado.

**CLÁUSULA No. 38**  
**DESCUENTOS AL SALARIO.**

Los descuentos en los salarios de los trabajadores académicos están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

- a) Cuando algún miembro del personal académico contraiga deudas de crédito en efectivo con la Universidad, los descuentos correspondientes para el pago de las mismas en ningún caso podrán exceder al mes, del diez por ciento del salario del trabajador, salvo autorización expresa y por escrito del trabajador para que se le haga un descuento mayor. En ningún caso la Universidad podrá descontar al trabajador académico cuota alguna mayor al diez por ciento del salario de cada mes a efecto de cubrir las cantidades que por error o por ineficiencia administrativa de la Universidad, hayan pagado de más a su salario, comprometiéndose a regularizar su situación ante Hacienda con fines de no alterar su situación fiscal. Ni podrá la Universidad retener el pago del salario del trabajador académico bajo ningún concepto.
- b) Por pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación, mejoras de casa-habitación, o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.

Asimismo a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la ad-

- quisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de la Ley Federal del Trabajo, que se destinará a cubrir gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador.
- c) Por pago de errores, pérdidas o averías imputables al trabajador, previo procedimiento de investigación administrativa y/o adquisición de artículos producidos y/o expendidos por la Institución.
- d) Por pago de pensiones alimenticias decretado por la autoridad competente.
- e) Por pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el FONACOT, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador académico y no podrán exceder del 20% de su salario.
- f) Por concepto de cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias, debidamente notificadas por la Asociación.
- g) Para el Fondo de Seguro de Vida, de la Caja de Ahorro del personal académico, previamente acordados por la Asamblea General de Delegados de la Asociación, respetando los máximos de descuento que establece la Ley, y que el trabajador académico voluntariamente acepte y notifique por escrito a través de la Asociación. En caso de que la Universidad no le descuente en nómina por causas no imputables al trabajador académico dos o más quincenas o mensualidades pactadas, una vez detectada la omisión, la Universidad se obliga a no descontarle al trabajador los descuentos omitidos en una sola exhibición, sin previo acuerdo con la Asociación y el trabajador.
- h) Cuando se trate de descuentos ordenados por el régimen de seguridad social al que estén inscritos con motivo de las obligaciones contraídas con el personal académico para disfrutar de los servicios que proporcione dicho régimen.
- i) Por concepto de impuestos sobre la renta. El trabajador académico tendrá derecho a que la Universidad le de a conocer, directamente o por medio de la Asociación, de manera pormenorizada, el cálculo de sus impuestos.
- j) Cuando la Universidad realice descuentos indebidos al trabajador académico, la cantidad descontada será pagada en efectivo en un lapso no mayor de 72 horas después de que se acredite la reclamación.

**CLÁUSULA No. 39**  
**PAGO A TRABAJADORES**  
**INCAPACITADOS.**

Quando un trabajador académico se encuentre incapacitado para laborar, tendrá derecho a percibir su salario íntegro. Cuando el trabajador académico esté afiliado a una Institución de seguridad social, la Universidad cubrirá la diferencia entre lo que perciba de dicha Institución y el importe total de su salario y será la Universidad el conducto para que el trabajador académico incapacitado reciba el 100% del salario.

**CLÁUSULA No. 40**  
**FORMA DE ACREDITAR INASISTENCIAS**  
**POR ENFERMEDAD.**

Quando el trabajador académico se encuentre incapacitado por enfermedad para asistir a su trabajo, gozará íntegramente de su salario, pero para ello será requisito indispensable que dentro de los tres primeros días de su inasistencia notifique la causa de su ausencia. Si por causas de fuerza mayor no es posible la notificación, ésta la hará al reincorporarse a sus labores con el certificado correspondiente suscrito por un médico, que

cuando el interesado esté afiliado a una Institución de seguridad social deberá pertenecer a ella.

Las inasistencias por causas de enfermedad serán computadas como tiempo efectivo de servicio.

La Universidad y la Asociación resolverán los casos de excepción que se presenten derivados del personal académico que se encuentre afiliado a una institución de seguridad social adicional al Instituto Mexicano del Seguro Social, en lo relativo a la expedición de incapacidades médicas.

#### **CLÁUSULA No. 41 PRIMA DE ANTIGÜEDAD.**

El salario del trabajador académico se incrementará por prima de antigüedad en 2% por cada año de servicio cumplido a partir del inicio del tercer año de servicio. El punto de referencia para gozar de esta prestación será el inicio del año de 1980. El pago de esta prestación es automático al cumplir cada año de servicio, quedando incluido en el cheque correspondiente.

#### **CLÁUSULA No. 42 ESTÍMULO POR ANTIGÜEDAD.**

La Universidad premiará cada año a sus trabajadores académicos que cumplan diez, quince, veinte y veinticinco años de servicio en la Institución, entregándoles 35, 50, 65, y 80 días de salario tabulado, más antigüedad acumulada en los términos establecidos en la cláusula 39.

Los maestros que permanezcan más de veintiséis años en la Universidad tendrán derecho cada dos años a un reconocimiento especial y al pago de tres meses de salario tabulado más antigüedad acumulada en los términos establecidos en la cláusula 41. La antigüedad se computará incluyendo los años de servicio en las instituciones que precedieron a la Universidad. El pago de esta prestación es automático en el mes en que el trabajador académico cumpla con los niveles de antigüedad referidos, el cual será cubierto mediante cheque expedido especialmente para este fin.

#### **CLÁUSULA No. 43 ESTÍMULO POR DÍA DEL MAESTRO Y AL PERSONAL ACADÉMICO DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA Y PARCIAL.**

La Universidad entregará a todo el personal académico un estímulo de cuatro días de salario tabulado percibido con motivo del día del maestro en la primera quincena de mayo.

Al personal académico de dedicación exclusiva y parcial, la Universidad entregará siete días de salario tabular, en la segunda quincena del mes de junio y siete días de salario tabular en la segunda quincena del mes de noviembre como estímulo a su trabajo.

Los trabajadores académicos de asignatura que laboran semestres alternos, en el periodo agosto-diciembre recibirán el estímulo del día del maestro, de manera proporcional, en la primera quincena del mes de noviembre.

#### **CLÁUSULA No. 44 PAGO POR DIFERENCIAS DE CALENDARIO.**

La Universidad entregará anualmente al personal académico, cinco días de salario tabular por concepto de diferencias de calendario. Dicha prestación se pagará de la siguiente manera: un día en la primera quincena del mes de mayo, dos días en la segunda quincena del mes de junio y dos días en la segunda quincena del mes de noviembre. Los maestros que trabajan en semestres alternos, serán retribuidos proporcionalmente.

#### **CLÁUSULA No. 45 ESTÍMULO 5% Y 10% POR EVALUACIÓN.**

La Universidad otorgará un estímulo del 5% del salario tabulado percibido al personal académico que, como resultado de las evaluaciones bienales, se clasifique entre 86 y 95 puntos de la clasificación prevista en el Reglamento de Personal Académico.

Asimismo otorgará un estímulo del 10% del salario tabular percibido a quienes se clasifiquen entre 96 y 100 puntos.

Los profesores y técnicos académicos que hayan alcanzado en su evaluación bienal 100 puntos, serán eximidos de la obligación de registrar su asistencia, sin demérito de su horario y carga normal.

**CLÁUSULA No. 46**  
**PAGO DEL 25% POR PREPARACIÓN DE CLASE, ELABORACIÓN Y REVISIÓN DE EXÁMENES A PERSONAL ACADÉMICO DE ASIGNATURA.**

La Universidad se compromete a pagar al personal académico de asignatura, por cada hora de impartición de clase un 25% más por concepto de preparación de clase, elaboración y revisión de exámenes.

**CLÁUSULA No. 47**  
**PAGO POR EXÁMENES PROFESIONALES Y EXTRAORDINARIOS.**

La Universidad pagará a cada sinodal en los exámenes de grado y a título de suficiencia, el 20% de la cantidad que se cobre al alumno por tal concepto.

Asimismo pagará al personal académico que aplique los exámenes extraordinarios una cantidad equivalente al 50% de la que se cobre al alumno por tal concepto.

La Universidad se obliga a entregar un informe mensual a la Asociación acerca de las cantidades provenientes de cualquier pago que no sea recogido por los profesores y técnicos académicos en la fecha de su vencimiento.

**CLÁUSULA No. 48**  
**AGUINALDO.**

Los trabajadores académicos que hayan cumplido un año de servicio, tendrán derecho a un aguinaldo anual equivalente a 50 días de salario tabular más antigüedad acumulada en los términos de la cláusula 41 de este Contrato y no será objeto de deducción alguna, los cuales le serán cubiertos de acuerdo al último salario tabular percibido. Los trabajadores académicos que no hayan cumplido el año de servicio, indepen-

dientemente de que se encuentren laborando o no a la fecha del pago de esta prestación, tendrán derecho a que se les cubra la parte proporcional de la misma conforme al tiempo de servicios prestados durante el año, cualquiera que fuera éste.

**CLÁUSULA No. 49**  
**FONDO DE AHORRO.**

Se constituye un fondo de ahorro con aportaciones mensuales y equivalentes de la Universidad y de cada uno de los trabajadores académicos integrado de la forma siguiente:

I. \$50.00 (CINCUENTA PESOS 00/100 M. N.).

II. Por cada trabajador académico, se aportará el monto expresado en pesos, equivalente al 1.5% de su salario tabular mensual vigente en el mes de diciembre del año 2001. Para el cálculo de este porcentaje solamente se utilizará el tabulador de salarios del personal académico vigente en el mes de diciembre del año 2001.

La Universidad se compromete a entregar a cada trabajador académico en la segunda quincena del mes de julio y segunda quincena del mes de enero el importe del capital e intereses por separado.

Del manejo de este fondo se hará cargo una institución bancaria o bursátil elegida por acuerdo de ambas partes.

La Asociación, de común acuerdo con la Universidad, establecerá los términos en que funcionará y se supervisará la operación del Fondo de Ahorro.

**CLÁUSULA No. 50**  
**PLAN DE FINANCIAMIENTO.**

La Universidad se compromete a continuar el plan de financiamiento conforme a sus posibilidades y con intereses inferiores a los bancarios, para la adquisición de instrumental de trabajo como: computadoras, máquinas de escribir, cámaras fotográficas.

**CLÁUSULA No. 51  
DESCUENTOS EN PRODUCTOS DE LA  
POSTA ZOOTÉCNICA.**

La Universidad se compromete a vender a sus trabajadores académicos los productos que se obtengan de la Posta Zootécnica, para el efecto, con un mínimo del 25% de descuento sobre los precios vigentes en el mercado, a quienes presenten su credencial de la Universidad; lo anterior sin agregar impuestos, tomando como punto de referencia los precios mínimos considerados por el Instituto Nacional del Consumidor. Con el objeto de acordar los precios de referencia se conformará una Comisión Mixta de Precios. Los acuerdos a que se llegue en dichas reuniones se fijarán en los tableros de la Asociación y los sitios de expendio.

La Universidad procurará un abastecimiento constante y suficiente del total de los productos incluidos en el listado autorizado, en todos los sitios de expendio.

**CLÁUSULA No. 52  
AYUDA DE DESPENSA.**

La Universidad pagará a cada trabajador académico el 11% sobre su salario tabular como ayuda para despensa. Esta cantidad se pagará quincenalmente a los trabajadores académicos de dedicación exclusiva y parcial y mensualmente a los de asignatura.

**CLÁUSULA No. 53  
DESCUENTOS.**

La Universidad se obliga a practicar los descuentos a los trabajadores académicos por concepto de cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias. Se anexará una relación detallada y actualizada de los descuentos procedentes.

Los descuentos que haga la Universidad para la Asociación estarán sujetos al aviso que envíe oportunamente la Asociación a las autoridades universitarias, cubriendo su importe a las personas autorizadas por la Asociación durante los tres días hábiles siguientes a la quincena en que se haya efectuado el descuento.

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

**CLÁUSULA No. 54  
JORNADA DE TRABAJO.**

La jornada de trabajo para los trabajadores académicos será:

- a) Para los de dedicación exclusiva y parcial de 40 horas a la semana, debiendo impartir como máximo tres materias distintas por semestre y en ningún caso el tiempo dedicado a la impartición de clases deberá ser mayor de 20 horas.
- b) Para los de dedicación parcial de menos de 40 horas, no podrá exceder su carga frente a grupo de un 60% de su tiempo. La Universidad procurará que los trabajadores académicos tengan como días de descanso el sábado y el domingo, pero quienes presenten sus servicios en día domingo, tendrán derecho a una prima adicional del 50% sobre el salario de un día ordinario.

El trabajador académico de horario continuo, con 40 horas a la semana, tendrá derecho a que se le conceda media hora de descanso para tomar sus alimentos sin que esto afecte las labores docentes frente a grupo.

**CLÁUSULA No. 55  
CUANTIFICACIÓN DE HORAS  
LABORALES.**

Cuando el trabajador académico de asignatura labore en varios centros, se sumarán las horas laboradas en ellos para cuantificar el tiempo dedicado a la Universidad.

**CLÁUSULA No. 56  
TRASLADOS POR NECESIDADES  
DE DOCENCIA.**

Cuando por necesidades de la docencia, los trabajadores académicos deban trasladarse fuera de su sitio de labores, el tiempo indispensable

para dicho traslado deberá tomarse en consideración para ser incluido en la hoja de designación de su jornada de trabajo.

#### **CLÁUSULA No. 57 HORAS EXTRAORDINARIAS.**

Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de la jornada de trabajo, las que excedan de 40 horas a la semana serán consideradas como tiempo extraordinario, no pudiendo ser más de tres horas diarias ni más de tres veces en una semana.

Las labores extraordinarias de los trabajadores académicos se pagarán a razón del 100% más del salario asignado, entendiéndose como aquéllas que se efectúan después de concluir la jornada ordinaria, las que deberán tener autorización en forma escrita por el Decano; pero cuando dicho trabajo exceda de tres horas diarias o nueve a la semana, tal excedente se pagará con 200% más del salario ordinario, siempre y cuando el trabajador académico esté de acuerdo en desempeñarlo.

Los trabajadores académicos que tengan a su cargo grupos representativos para realizar viajes de estudio, participar en eventos culturales y deportivos, dentro o fuera del Estado, el tiempo empleado fuera de su carga académica les será tomado como tiempo extraordinario, el que deberá tener autorización del Decano en forma escrita, de conformidad con un programa de viaje previamente autorizado.

#### **CLÁUSULA No. 58 JORNADA CONTINUA.**

La Universidad procurará que sus trabajadores académicos tengan jornada de trabajo continua sin detrimento de los requerimientos institucionales.

#### **CLÁUSULA No. 59 DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO CON GOCE DE SALARIO.**

Son días de descanso obligatorio con goce de salario, los siguientes:

1° de enero.

El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero.

El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo.

25 de abril.

Jueves, viernes y sábado de Semana Santa.

1° de mayo.

10 de mayo.

15 de mayo.

23 de mayo.

15 de agosto.

16 de septiembre.

2 de noviembre.

El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre.

1° de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.

12 y 25 de diciembre.

#### **CLÁUSULA No. 60 LICENCIAS Y PERMISOS.**

Los trabajadores académicos tendrán derecho a disfrutar de licencia o permiso para faltar, adicionalmente a lo establecido en el artículo 35 del Reglamento del Personal Académico de la Universidad, en los siguientes casos:

a) Con goce de salario hasta por tres días que pueden ser consecutivos por semestre, previa notificación que se realice a la Universidad con 48 horas de anticipación, sin que medie autorización especial o condición alguna.

En caso de presentarse causas de fuerza mayor, el trabajador deberá notificar a la Institución al día siguiente en que se presente dicha circunstancia.

b) Con goce de salario, sin que medie autorización especial o condición alguna, pero con notificación y comprobación, en los casos siguientes:

- Por matrimonio, diez días hábiles.

- Por nacimiento de hijos, dos días hábiles.

- Por muerte del cónyuge o hijos, padres o hermanos, tres días hábiles.



- c) Sin goce de salario:
- Con dos años de antigüedad con derecho a una licencia de 6 meses.
  - Con tres años de antigüedad con derecho a una licencia de 1 año.
- d) Sin goce de salario, por motivo justificado y por una sola ocasión:
- Con cinco años de antigüedad con derecho a una licencia de 2 años.
  - Con diez años de antigüedad con derecho a una licencia de 3 años.
  - Con quince años de antigüedad con derecho a una licencia de 3.5 años.
  - Con veinte o más años de antigüedad con derecho a una licencia de 4 años.

**CLÁUSULA No. 61**  
**PERMISO POR ENFERMEDAD DE**  
**CÓNYUGE, HIJO O ASCENDIENTE.**

En caso de enfermedad debidamente comprobada del cónyuge, hijo o ascendiente del trabajador académico, cuando sea el responsable de su cuidado, tendrá derecho a que se le conceda permiso con goce de salario hasta por cinco días hábiles.

**CLÁUSULA No. 62**  
**LICENCIA POR MATERNIDAD**  
**O ADOPCIÓN Y CANASTILLA**  
**POR MATERNIDAD.**

Las trabajadoras académicas disfrutarán de 90 días naturales de descanso repartidos antes y después del parto, con goce de salario íntegro, en la periodicidad con que lo entregue el IMSS. En caso de adopción de un menor de hasta un año de edad, la trabajadora académica disfrutará de 45 días naturales de descanso después de la adopción, con goce de salario íntegro. Los casos especiales de adopción de niños mayores de un año serán resueltos por el Rector de la Institución.

En los dos primeros casos, la Universidad entregará a la trabajadora académica como canastilla maternal, por conducto de la Asociación y por única ocasión, la cantidad equivalente a un

salario mínimo general mensual vigente en el Estado de Aguascalientes.

**CLÁUSULA No. 63**  
**PERMISO POR LACTANCIA.**

A la trabajadora académica que preste un mínimo de servicio en la Institución de 21 horas semanales, cuando tenga que atender la lactancia de sus hijos, no registrará asistencia, debiendo cumplir únicamente con sus horas de clase y asesoría. Cuando ésta, además de las actividades académicas anteriores o independientemente de ellas, haga investigación, no registrará asistencia por la mitad del tiempo que tenga asignado en su carga de trabajo, debiendo entregar únicamente los resultados de la investigación correspondientes al total del tiempo designado.

Dicha prestación se mantendrá hasta por seis meses después de finalizada la incapacidad por maternidad.

**CLÁUSULA No. 64**  
**PERMISO POR CRIANZA DE HIJOS**  
**MENORES DE 2 AÑOS.**

La Universidad otorgará permiso hasta por un año sin goce de salario a las trabajadoras académicas, con el objeto de que se dediquen a la crianza de sus hijos menores de dos años. Esta prestación podrá ser extensiva a los varones que demuestren que la crianza de sus hijos menores de dos años depende de ellos.

**CLÁUSULA No. 65**  
**PERIODOS VACACIONALES PARA LOS**  
**TRABAJADORES ACADÉMICOS CON**  
**DEDICACIÓN EXCLUSIVA O PARCIAL.**

Los trabajadores académicos con dedicación exclusiva o parcial disfrutarán de tres periodos vacacionales en los meses abril-mayo, julio y diciembre-enero, de diez días hábiles cada uno.

Cuando se crea conveniente, a juicio del Consejo Universitario, tres días de los periodos vacacionales antes mencionados se podrán programar durante la Semana Santa, disminuyéndoles de los periodos anteriores.

Estas vacaciones las disfrutarán con salario íntegro más una prima vacacional de 35% sobre quince días naturales del importe de los salarios correspondientes a cada período vacacional, que les serán cubiertos antes del inicio de los mismos.

Cuando coincida un período vacacional con una incapacidad del trabajador académico, ésta no contará como vacaciones; en consecuencia, los trabajadores incapacitados disfrutarán de ellas, después de concluir el período de incapacidad.

**CLÁUSULA No. 66**  
**PERIODOS VACACIONALES PARA**  
**LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS**  
**DE ASIGNATURA.**

Los trabajadores académicos de asignatura disfrutarán de las vacaciones establecidas en el artículo 42 del Reglamento del Personal Académico de la Universidad. Durante diez días hábiles en el período vacacional del mes de julio no estarán obligados a desarrollar actividades académicas y los disfrutarán con salario íntegro. Durante dos períodos vacacionales correspondientes a abril-mayo, diciembre-enero, disfrutarán de su salario íntegro más una prima vacacional del 35% sobre quince días naturales del importe de los salarios correspondientes a cada período vacacional que les serán cubiertos antes del inicio de los mismos.

**CAPÍTULO VIII**  
**DE LAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN**  
**SOCIAL Y DE LA CULTURA.**

**CLÁUSULA No. 67**  
**ESTUDIOS GRATUITOS PARA HIJOS DE**  
**TRABAJADORES ACADÉMICOS.**

La Universidad otorgará a los trabajadores académicos pólizas para que sus hijos estudien gratuitamente en la Institución bajo la condición de ser alumnos regulares. Los hijos de los trabajadores jubilados, pensionados o fallecidos también gozarán de este derecho. Además otorgará crédito educativo al cónyuge para que estudie en la Institución, sin necesidad de estudio socioeconómico.

Asimismo, la Universidad y la Asociación se comprometen a realizar conjuntamente en el verano, actividades encaminadas a la formación integral de los hijos menores de edad de los trabajadores académicos, previo acuerdo en su planeación y financiamiento.

**CLÁUSULA No. 68**  
**APOYO A TRABAJADORES**  
**ACADÉMICOS EN CURSOS**  
**DE LA INSTITUCIÓN.**

La Institución dará a sus trabajadores académicos derecho preferencial de inscripción a los diferentes cursos que imparta, sin costo alguno y sin límite de edad. El trabajador académico que tenga el grado al que aspira a ingresar, no presentará examen de admisión en el nivel correspondiente y será admitido si cumple los requisitos académicos de ingreso que señale el plan de estudios correspondiente. Si la demanda excediera al cupo, se hará una selección bajo un procedimiento acordado con la Asociación.

Por lo que hace a los posgrados, será destinado un 20% del total del cupo o hasta un 40% si el mismo lo permite para el personal académico de la Universidad en los términos indicados en el párrafo que antecede.

Los trabajadores académicos jubilados podrán cursar sin costo aquellos cursos que la Universidad les autorice.

En relación a los cursos de educación continua, la Universidad destinará hasta un 10% del total del cupo para el personal académico de la propia Institución en los términos de la presente cláusula.

Los cursos de educación continua a que se refiere la presente cláusula, deberán ser cursados fuera de la jornada de trabajo del personal académico correspondiente.

**CLÁUSULA No. 69**  
**VIVIENDA.**

La Universidad y la Asociación se comprometen a coadyuvar en la solución del problema de vivienda de sus trabajadores académicos, ela-

borando un programa habitacional permanente y haciendo gestiones ante organismos financieros, Gobierno del Estado e INFONAVIT para la obtención de créditos con interés social. La Universidad se compromete a otorgar todas las facilidades necesarias cuando la Asociación promueva acciones de vivienda, sin afectación de las actividades académicas y sin que atente contra los principios de la Universidad.

**CLÁUSULA No. 70**  
**VIÁTICOS.**

El trabajador académico que sea comisionado por las autoridades universitarias para trasladarse a otras ciudades del país o del extranjero, tendrá derecho a recibir viáticos de acuerdo a las políticas fijadas por la Universidad.

**CLÁUSULA No. 71**  
**APOYOS PARA LA COMPRA**  
**DE MATERIAL DIDÁCTICO.**

La Universidad entregará a la Asociación semestralmente una cantidad equivalente a \$630.00 (SEISCIENTOS TREINTA PESOS CERO CENTAVOS M. N.) por cada trabajador académico de asignatura en activo en la fecha de pago de esta prestación y \$1,200.00 (UN MIL DOSCIENTOS PESOS CERO CENTAVOS M. N.) por cada trabajador académico de dedicación parcial y exclusiva que se encuentre en activo en la fecha de pago de esta prestación, por concepto de apoyo para la compra de libros. Esta cantidad se entregará a la Asociación en la segunda quincena de los meses de marzo y septiembre de cada año.

Adicionalmente la Universidad entregará a todos los miembros de la Asociación el 5.0% (CINCO POR CIENTO) del salario mensual tabulado como apoyo para la compra de material didáctico. Dicha cantidad será pagadera quincenalmente al personal académico de dedicación parcial y exclusiva y mensualmente a los de asignatura.

**CLÁUSULA No. 72**  
**FONDO DE PREVISIÓN SOCIAL**

La Universidad otorgará anualmente a la Asociación, una cantidad equivalente al 2.2%

(DOS PUNTO DOS POR CIENTO) del salario tabular del personal académico de la propia Institución, en dos partidas, en la segunda quincena de los meses de marzo y septiembre de cada año, con referente al tabulador de sueldos vigente en el mes de diciembre del año anterior, a efecto de que se constituya un Fondo Sindical de Previsión Social del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Aguascalientes, el cual será destinado para beneficiar a todos los trabajadores académicos activos de la Asociación, en forma proporcional a su salario.

Adicionalmente, la Universidad entregará anualmente a la Asociación, en las mismas fechas señaladas en el párrafo anterior, una cantidad equivalente al 1.2% (UNO PUNTO DOS POR CIENTO) del salario tabular del personal académico de la Institución, con referente al tabulador de sueldos vigente en el mes de diciembre del año 2007, para los fines que se determinan en la presente cláusula.

**CLÁUSULA No. 73**  
**MARGEN DE TIEMPO DE ENTRADA**  
**Y SALIDA EN POSTA ZOOTÉCNICA.**

La Universidad le concederá al trabajador académico con dedicación exclusiva o parcial, adscrito a la Posta Zootécnica, dentro de su jornada de trabajo, veinte minutos de margen para la entrada y veinte minutos antes de la salida de labores para su desplazamiento, siempre y cuando no afecte su cátedra.

**CLÁUSULA No. 74**  
**APOYOS PARA TRANSPORTE.**

La Universidad le entregará semanalmente a cada trabajador adscrito a la Posta Zootécnica, y en general a cualquier trabajador académico que por necesidades del servicio deba desplazarse de Ciudad Universitaria a otro centro de trabajo de la Universidad, el costo correspondiente a veinte litros de gasolina MAGNA o marca equivalente para su traslado a estos centros de trabajo.

La Universidad entregará a los trabajadores académicos el 3.0% (TRES POR CIENTO) de

su salario mensual tabular como apoyo para transporte.

**CLÁUSULA No. 75  
APOYOS PARA TRANSPORTE EN  
PRÁCTICAS DE CAMPO.**

La Universidad se compromete a proporcionar el transporte necesario para realizar las prácticas de campo que ocurran fuera de las instalaciones universitarias, a quienes las realicen por otro medio se les pagará según los criterios establecidos en las políticas de viaje vigentes en la Universidad.

**CLÁUSULA No. 76  
APOYO JURÍDICO.**

La Universidad defenderá sin costo alguno a sus trabajadores académicos, en el caso de cualquier proceso civil, penal o administrativo derivado de la prestación de servicios a la propia Universidad, comprendiendo la defensa, el pago de fianza o cauciones requeridas, el pago de daños y perjuicios y cualquiera otra prestación que se demande cuando se hayan causado durante la actividad dedicada a la Universidad.

**CLÁUSULA No. 77  
CLÍNICA DE SERVICIOS MÉDICOS  
Y MEDIDAS DE SEGURIDAD.**

La Universidad se compromete a instalar una clínica con servicios médicos en Ciudad Universitaria, atendida por un médico y una enfermera titulados, que funcionará diariamente desde las 8:00 hasta las 20:00 horas.

Asimismo, se obliga a instalar botiquines en todos los centros de trabajo; regaderas y extinguidores en los laboratorios que así lo requieran a juicio de la Comisión de Seguridad e Higiene, debiendo mantener los botiquines y medicamentos necesarios, además de capacitar al personal para atender primeros auxilios. La Universidad se obliga cada año a dotar con equipo de protección personal de acuerdo a la Norma Oficial Mexicana de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social vigente. Al personal académico que trabaja en los laboratorios, talleres, anfiteatro y de campo, por lo menos una bata u overol, conforme al dictamen

que emita la Comisión de Seguridad e Higiene, en cumplimiento de la Norma Oficial Mexicana, que se entregará al principio de cada año.

Por otro lado, la Universidad a través de la Clínica de Servicios Médicos, llevará a cabo una revisión médica anual a cada uno de los miembros del personal académico, por medio de un sistema de citas calendarizadas y notificaciones personalizadas.

**CLÁUSULA No. 78  
DESCUENTOS EN SERVICIOS  
UNIVERSITARIOS.**

La Universidad se compromete a prestar atención dental y óptica a los trabajadores académicos y a sus dependientes económicos en las clínicas de la propia Universidad, debiendo cubrir los trabajadores solamente el costo de los materiales que le sean requeridos en lo que toca al servicio dental. En lo referente a la atención óptica, cuando el beneficiario de esta cláusula requiera del uso de anteojos, le serán proporcionados con un descuento del 50% sobre el precio al público.

En los servicios de atención Psicológica y de Nutrición, le serán otorgados al trabajador académico la primer consulta de manera gratuita y las sucesivas con un descuento del 50% sobre el precio al público. Así mismo, en el servicio de Podología, la primera consulta de diagnóstico será gratuita, debiendo cubrir en el tratamiento el costo de los materiales utilizados.

En los servicios que presta la Clínica Veterinaria le será otorgado un 25% de descuento, aplicable sólo en la consulta.

En otros servicios similares que se implementen en el futuro, la Universidad se compromete a establecer un convenio específico de descuentos con la Asociación.

**CLÁUSULA No. 79  
PAGO DE REGALÍAS.**

Los trabajadores académicos percibirán las regalías que les correspondan por concepto de derechos de autor o de propiedad industrial por

trabajos realizados al servicio de la Universidad, para ello podrán recibir el apoyo y asesoría de la Asociación; la Universidad enviará a la Asociación los contratos respectivos, previamente a su firma.

En el caso de proyectos no registrables oficialmente, la Universidad otorgará un reconocimiento institucional por autoría o participación.

#### **CLÁUSULA No. 80 DESCUENTO EN EVENTOS DIVERSOS.**

La Universidad otorgará a los trabajadores académicos descuentos de por lo menos el 50% en el precio entrada o de participación en todos los eventos científicos, culturales y deportivos organizados o patrocinados por ella, excepto los llevados a cabo por el Departamento de Desarrollo de Recursos.

#### **CLÁUSULA No. 81 INFORMACIÓN.**

La Universidad se obliga a proporcionar al Comité Directivo de la Asociación, por escrito y/o medio electrónico, la información siguiente:

- a) Copia autorizada del presupuesto de ingresos y egresos que corresponda a cada ejercicio contable, lo cual deberá hacer a más tardar una semana hábil después de la fecha en que haya sido aprobado por el H. Consejo Universitario.
- b) Un informe de las plazas de nueva creación del personal académico aprobadas por los órganos competentes, a más tardar una semana hábil posterior a la que fueron autorizadas.
- c) Una vez por semestre un padrón autorizado del personal académico, el cual deberá contener: El nombramiento, registro federal de contribuyentes, el tipo de dedicación, la categoría, el área académica a la que esté adscrito, escolaridad, antigüedad

en la Institución, puntuación obtenida en el rubro de desempeño. Este padrón será entregado dentro de los treinta días naturales del inicio de cada semestre académico.

- d) La Universidad entregará al personal académico que lo solicite, en la última semana del mes de enero, la documentación fiscal necesaria para la presentación de la declaración anual de personas físicas asalariadas.
- e) La Universidad será el conducto para la entrega a cada uno de los trabajadores académicos, de los estados de cuenta individualizados del Fondo de Pensiones y Jubilaciones del personal académico de la Institución, de forma semestral, conforme lo dispuesto por el Reglamento Específico de Operación de dicho Fondo.

#### **CAPÍTULO IX. DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.**

#### **CLÁUSULA No. 82 AÑO SABÁTICO.**

En los términos del Reglamento de Personal Académico, los trabajadores académicos de dedicación parcial 40 horas y exclusiva tienen derecho al goce del año sabático.

#### **CLÁUSULA No. 83 CURSOS DE ACTUALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN.**

La Universidad se obliga a impartir cursos de actualización y capacitación para sus trabajadores académicos en forma regular dentro del horario de trabajo.

El trabajador académico podrá inscribirse en un curso a la vez en cualquier época del año, siempre y cuando no interfiera en su labor académica frente a grupo o de investigación.

**CLÁUSULA No. 84  
LICENCIAS CON APOYO ECONÓMICO  
Y ESTÍMULOS PARA ESTUDIOS  
DE POSGRADO.**

La Universidad otorgará licencias con apoyo económico del 100% del salario tabular más un estímulo del 25% de salario tabular a los trabajadores académicos de dedicación exclusiva, parcial o de asignatura, a fin de que cursen estudios de posgrado que, preferentemente, consoliden los cuerpos académicos a los que pertenece el profesor, con los requisitos siguientes:

- a) Que sean como máximo 4 licencias anuales por Centro.
- b) Que sea solicitada por el trabajador académico con 6 meses de anticipación; en caso contrario este derecho podrá solicitarse durante el año siguiente.
- c) Tendrá una duración máxima de un año prorrogable por otro más, dependiendo de los resultados obtenidos por el trabajador académico en sus estudios de posgrado.
- d) Para tal fin la Universidad se obliga a conseguir un sustituto.

En este caso el trabajador académico conservará su derecho de antigüedad, plaza y categoría y cualquier otro que legalmente le corresponda.

La Universidad se obliga a difundir con anticipación y a dar preferencia a los trabajadores académicos de las becas de estudio de posgrado disponibles.

Los trabajadores que en su año sabático cursen estudios de posgrado también gozarán del estímulo del 25%.

Cinco de las licencias anteriores se disfrutarán con un estímulo que consistirá en un 50% adicional al salario tabulado, siempre y cuando los estudios se realicen en el extranjero, y los mismos no se ofrezcan con una calidad aceptable dentro del país.

De todo movimiento que implique el cumplimiento de esta cláusula, la Universidad se obliga a informar periódicamente a la Asociación, al inicio de cada semestre o cuando ocurra algún cambio al respecto.

**CAPÍTULO X  
DE LAS PENSIONES Y JUBILACIONES.**

**CLÁUSULA No. 85  
INSCRIPCIÓN EN EL RÉGIMEN  
OBLIGATORIO DE LA LEY DEL  
SEGURO SOCIAL.**

La Universidad se compromete a registrar en el Régimen Obligatorio del Instituto Mexicano del Seguro Social, a todos los trabajadores académicos en los términos de la Ley del Seguro Social.

**CLÁUSULA No. 86  
INDEMNIZACIÓN POR INCAPACIDAD  
FÍSICA O MENTAL PERMANENTE.**

En caso de incapacidad física o mental del trabajador académico proveniente de un riesgo de trabajo que lo inhabilite permanentemente para continuar sus servicios en la Institución, el trabajador académico tendrá derecho a una indemnización de seis meses y cuarenta días de salario por año laborado, calculándose con base en el último salario percibido, y a que se le siga cubriendo de por vida el 100% de su salario.

Cuando el trabajador académico esté afiliado a una institución de seguridad social, la Universidad cubrirá la diferencia entre lo que perciba de dicha institución y el importe total de su salario y será la Universidad el conducto para que el trabajador académico incapacitado reciba el 100% del salario.

Cuando el trabajador académico desempeñe labores que sean de alto riesgo para su salud, la jornada de trabajo se disminuirá de acuerdo a lo indicado por normas de seguridad nacionales o internacionales, o en su defecto por evaluaciones emitidas por la Comisión de Seguridad e Higiene.

**CLÁUSULA No. 87**  
**INDEMNIZACIÓN POR INCAPACIDAD**  
**PARCIAL PERMANENTE.**

El trabajador académico tendrá derecho, en los casos de incapacidad parcial permanente, a la indemnización señalada en la Ley Federal del Trabajo y la Universidad se obliga a proporcionarle otro nombramiento compatible con su capacidad, de común acuerdo con el trabajador académico y sin que pueda establecer ninguna reducción de su salario.

**CLÁUSULA No. 88**  
**GRATIFICACIÓN POR PENSIÓN**  
**O JUBILACIÓN.**

Los trabajadores académicos de la Universidad recibirán al jubilarse o pensionarse, independientemente de cualquier otra prestación, una gratificación conforme a la siguiente tabla:

- a) De cinco a menos de veinte años de servicio, el importe de 12 días de salario por cada año de servicio.
- b) De veinte años de servicio en adelante el importe de 15 días de salario por cada año de servicio.

Para estos efectos se considera como salario el promedio de lo percibido por el trabajador académico en su último año de servicio.

**CLÁUSULA No. 89**  
**APOYOS ECONÓMICOS A**  
**BENEFICIARIOS DEL TRABAJADOR**  
**ACADÉMICO FALLECIDO.**

La Universidad entregará de inmediato a los beneficiarios que haya designado expresamente el trabajador académico fallecido, en la póliza de Seguro de Vida de la Asociación y en la proporción correspondiente, el importe de cuatro meses de salario, si su antigüedad es hasta de 10 años, cinco meses si su antigüedad es de más de 10 años pero menos de 20 años y seis meses de salario de 20 años en adelante.

**CLÁUSULA No. 90**  
**APOYO COMPLEMENTARIO**  
**A BENEFICIARIOS DEL TRABAJADOR**  
**ACADÉMICO FALLECIDO.**

Independientemente de lo establecido en la cláusula 89, la Universidad entregará por única vez y de inmediato a los beneficiarios que haya designado expresamente el trabajador académico fallecido en la póliza de Seguro de Vida de la Asociación, en la proporción indicada, el importe correspondiente al 2% del salario percibido mensualmente por todo el personal académico de la Universidad. Porcentaje que será integrado con el 1% por parte de la Universidad y el 1% por parte de los asociados.

En caso de fallecimiento de un miembro del personal académico jubilado, se otorgará a sus beneficiarios, señalados en la póliza de seguro de vida de la Asociación, de manera exclusiva la prestación del 2% del salario percibido mensualmente por todo el personal académico de la Universidad. Porcentaje integrado de la misma forma señalada en el párrafo anterior.

**CLÁUSULA No. 91**  
**AUTORIZACIÓN DE NO REGISTRAR**  
**ASISTENCIA POR INCAPACIDAD**  
**PARCIAL PERMANENTE.**

El personal académico que haya sufrido una incapacidad parcial permanente, independientemente de su edad, si sigue realizando actividades de docencia, investigación o difusión no registrará su asistencia. Lo anterior previa valoración de la incapacidad por la Comisión de Seguridad e Higiene y a petición del interesado o de la Asociación.

**CLÁUSULA No. 92**  
**REQUISITOS PARA JUBILACIÓN.**

El trabajador académico tendrá derecho a ser jubilado al reunir los siguientes requisitos:

- I. Para los trabajadores académicos que hayan iniciado su relación laboral con la Universidad en fecha diciembre de 2003 o anterior:

a) 20 años de servicio y un mínimo de edad, de acuerdo con la siguiente tabla:

AÑO	EDAD MÍNIMA
2003	55 años
2004	55 años 6 meses
2005	56 años
2006	56 años 6 meses
2007	57 años
2008	57 años 6 meses
2009	58 años
2010	58 años 6 meses
2011	59 años
2012	59 años 6 meses
2013 en adelante	60 años

AÑOS DE SERVICIO	% DEL SALARIO PROMEDIO
20	80
21	82
22	84
23	86
24	88
25	90
26	92
27	94
28	96
29	98
30	100

b) 30 años de servicio y al menos la siguiente edad de jubilación:

AÑOS QUE LE FALTAN AL TRABAJADOR (A DICIEMBRE DEL 2003) PARA CUMPLIR 30 AÑOS DE SERVICIO.	EDAD MÍNIMA DE JUBILACIÓN.
0	50
1	51
2	52
3	53
4	54
5	55
6	56
7	57
8	58
9	59
10 o más	60

Para efectos de establecer la cuantía de las jubilaciones del personal académico de la Universidad, se establece como salario regulador que la cuantía será fijada con base en el promedio mensual del salario percibido en el último año de servicio en relación al promedio ponderado del tiempo de dedicación en activo del personal académico en los últimos diez años anteriores al que ejerza su derecho a pensión o jubilación.

#### **CLÁUSULA 94 JUBILACIÓN A TRABAJADORES ACADÉMICOS NO INSCRITOS EN EL IMSS.**

La Universidad otorgará jubilación a los trabajadores académicos que no estén amparados por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

II. Para los trabajadores académicos que hayan iniciado su relación laboral con la Universidad en fecha enero de 2004 o posterior:

a) 20 años de servicio y 65 años de edad.

b) 30 años de servicio y 65 años de edad.

#### **CLÁUSULA No. 93 CUANTÍA Y PORCENTAJES DE JUBILACIÓN.**

La cuantía de la pensión mensual por jubilación para los trabajadores académicos inscritos o no al IMSS, será fijada con base al concepto de Salario Regulador y de acuerdo a la siguiente tabla:

La Universidad se compromete a cubrir, por cuenta del trabajador académico que sea jubilado a partir del mes de enero del año 2004, las cuotas obrero-patronales a cargo del trabajador ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, por todo el tiempo en que dicho trabajador no cubra el requisito de jubilación ante el propio Instituto Mexicano del Seguro Social.

#### **CLÁUSULA No. 95 APOYOS MÉDICOS Y CLÍNICOS A PENSIONADOS Y JUBILADOS.**

La Universidad les otorgará en forma gratuita servicios médicos, medicinas, análisis clínicos y hospitalización a los trabajadores académicos.



cos jubilados o pensionados, así como las prestaciones consignadas en la cláusula 78.

**CLÁUSULA No. 96**  
**OPCIÓN DE REDUCCIÓN DE CARGA**  
**ACADÉMICA O ESTÍMULO DE**  
**PERMANENCIA.**

Los miembros del personal académico que sigan prestando sus servicios después de treinta años, podrán optar: por la jubilación si cumplen el requisito de edad mínima o por la reducción de carga sin detrimento de su salario y no registrarán su asistencia, siempre y cuando, tratándose de reducción de carga, no hayan incrementado el rubro de dedicación en su nombramiento en los últimos diez años. La Universidad y la Asociación establecerán los alcances de la reducción de carga de los trabajadores académicos.

El personal académico con 30 años o más de servicio, independientemente de su edad, que continúe prestando sus servicios con carga completa, recibirá un estímulo del 25% de su salario mensual tabular, por todo el tiempo que continúe en activo. Esta cantidad bajo ninguna forma o circunstancia será acumulable para establecer el monto de su cuantía mensual por jubilación, en el momento de ejercer su derecho a ésta, ni para el cálculo de prestación o indemnización alguna.

El trabajador académico que cubra los requisitos de la presente cláusula, deberá acudir al Departamento de Recursos Humanos para definir y tramitar su elección.

**CLÁUSULA No. 97**  
**AUMENTOS SALARIALES A JUBILADOS**  
**O PENSIONADOS.**

Los trabajadores académicos pensionados o jubilados recibirán de la Universidad los aumentos salariales que se logren para los trabajadores académicos y las prestaciones de aguinaldo y despensa.

**CLÁUSULA No. 98**  
**CONSTITUCIÓN DE UN FONDO**  
**DE PENSIONES Y JUBILACIONES.**

La Universidad y la Asociación son conformes en la constitución de un Fideicomiso que establezca la creación de un “Fondo de Apoyo al Programa de Pensiones y Jubilaciones del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Aguascalientes”, bajo los siguientes elementos y precisiones:

I. La Universidad aportará un porcentaje de la nómina mensual tabular del personal académico de la Institución, que se destinará a la creación y fortalecimiento del Fondo, con los siguientes alcances:

- a) 3% durante el año 2004
- b) 4.5% durante el año 2005
- c) 6% durante el año 2006
- d) 7.5% durante el año 2007
- e) 9% durante el año 2008
- f) 10.5% durante el año 2009
- g) 12% durante el año 2010
- h) 13.5% durante el año 2011
- i) 15% durante el año 2012 y subsecuentes

II. El personal académico pronumerario, numerario, activo y jubilado, aportará un porcentaje de su salario tabular o lo equivalente a la pensión mensual, el cual será destinado a la constitución y fortalecimiento del Fondo, con los siguientes alcances:

- a) 2% durante el año 2004
- b) 3% durante el año 2005
- c) 4% durante el año 2006
- d) 5% durante el año 2007
- e) 6% durante el año 2008
- f) 7% durante el año 2009
- g) 8% durante el año 2010
- h) 9% durante el año 2011
- i) 10% durante el año 2012 y subsecuentes.

III. El personal académico interino realizará una aportación solidaria al Fondo, en los mismos porcentajes señalados en el inciso anterior.

Esta aportación solidaria, no implica ningún derecho adicional a lo señalado en el Contrato Colectivo de Trabajo y la Legislación Universitaria.

IV. La Universidad aportará un capital inicial al Fondo por la cantidad de \$30,000,000.00 (TREINTA MILLONES DE PESOS 00/100 M.N.), de conformidad con las bases de operación que se establezcan en los lineamientos generales del Fideicomiso.

V. El Fondo se fortalecerá financieramente con los apoyos que se reciban para este rubro por los gobiernos estatal, federal y otras instancias, mismos que podrán ser auditados por las partes correspondientes.

Para estos efectos, la Universidad y la Asociación establecerán un programa de obtención de recursos adicionales para el Fondo, que propicie la participación de las instancias mencionadas.

La Universidad se compromete a establecer como política institucional permanente la realización de programas de obtención de recursos que fortalezcan el Fondo.

VI. Los recursos financieros que se acumulen en el Fondo se destinarán única y exclusivamente para el fortalecimiento del “Programa de Pensiones y Jubilaciones del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Aguascalientes”.

VII. El Fideicomiso que se constituya para el Fondo, se establecerá en los términos que al efecto señalen las partes, de conformidad con la propuesta técnica del despacho profesional que se contrate para la valuación actuarial a propuesta del Comité Técnico y las reglas SEP-ANUIES.

VIII. La Asociación estará representada de manera proporcional al total de los miembros del Comité Técnico del Fideicomiso.

IX. El Fideicomiso estará sujeto a las reglas de operación que sean fijadas de común acuer-

do por la Universidad y la Asociación, sin que puedan establecer prestaciones en materia de pensiones, jubilaciones y devolución de cuotas y aportaciones inferiores a las establecidas en este Contrato.

X. Devolución de cuotas y aportaciones.

Al personal académico en activo que se retire voluntariamente de la Universidad, sin derecho a jubilación, o sea despedido con causa justificada y sin responsabilidad para la Institución, le serán devueltas sus cuotas acumuladas durante toda su trayectoria laboral, más intereses generados. Al trabajador académico en activo que fallezca o sea despedido sin causa justificada y con responsabilidad para la Institución, le serán devueltas a él o a sus beneficiarios, el 100% de sus cuotas más el 100% de las aportaciones de la Universidad, más intereses generados, acumulados durante toda su trayectoria laboral.

XI. La Universidad cubrirá de su presupuesto, sin afectación del Fondo a que se refiere la presente cláusula, las pensiones y jubilaciones que se hayan generado hasta el mes de diciembre de 2003.

XII. La Universidad se compromete a revisar cada dos años, en años noes, la valuación actuarial del fideicomiso, la cual deberá ser entregada a la Asociación en el mes de septiembre previo a la revisión contractual. Igualmente la Universidad se compromete a entregar a la Asociación las bases de datos necesarias para el análisis y aplicación de un modelo propio, que será desarrollado con el apoyo de la Dirección General de Planeación y Desarrollo. Lo anterior a más tardar en el mes de marzo previo a la entrega del estudio actuarial oficial.

#### **CLÁUSULA No. 99 CASOS NO PREVISTOS.**

Los casos que no se adecuen a lo previsto en las cláusulas 92 y 93 serán resueltos por el Comité Técnico del Fideicomiso del Fondo de Pen-

siones y Jubilaciones del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Aguascalientes.

**CAPÍTULO XI.  
DE LA INTEGRACIÓN Y FACULTADES  
DE LAS COMISIONES MIXTAS Y  
OTRAS COMISIONES.**

**CLÁUSULA No. 100  
INTEGRACIÓN DE COMISIONES MIXTAS.**

Para el cumplimiento del presente Contrato, se integrarán las comisiones mixtas previstas en él y las demás que convengan a la Universidad y a la Asociación, que de común acuerdo elaborarán sus reglamentos internos.

**CLÁUSULA No. 101  
INTEGRANTES Y REGLAMENTOS.**

Las comisiones mixtas se formarán con igual número de representantes de la Universidad y de la Asociación, con voz y voto; sus resoluciones son obligatorias en los términos del artículo 392 de la Ley Federal del Trabajo.

Las comisiones mixtas elaborarán sus reglamentos internos, mismos que se pactarán y modificarán por las partes a propuesta de cualquiera de las representaciones de la comisión mixta respectiva, en cualquier tiempo.

Por cada representante propietario deberá designarse un suplente. Los cargos serán honoríficos.

La Universidad y la Asociación se comprometen a formar dentro de los 30 días siguientes a la firma de este Contrato, las comisiones mixtas estipuladas en el mismo.

**CLÁUSULA No. 102  
FUNCIONAMIENTO.**

Las comisiones mixtas deberán funcionar con un mínimo del 50% de la totalidad de sus integrantes por cada una de las partes. De no reunirse la anterior proporción, se hará un segundo citatorio con la indicación de esta circunstancia, para que dentro de los tres días siguientes

sesionen independientemente del número de representantes de cualquiera de las partes que concurren y las resoluciones se tomarán por mayoría de votos de los asistentes.

**CLÁUSULA No. 103  
COMISIÓN MIXTA DE CONCILIACIÓN  
Y RESOLUCIÓN.**

La Comisión Mixta de Conciliación y Resolución, conocerá y dictaminará de los conflictos individuales derivados de las resoluciones laborales entre la Universidad y sus trabajadores académicos.

**CLÁUSULA No. 104  
COMISIÓN DE SEGURIDAD E HIGIENE.**

La Comisión de Seguridad e Higiene determinará las labores que se deban considerar insalubres y peligrosas, así como las condiciones de trabajo correspondientes para la consideración de elementos de protección y prevención en general de los riesgos de trabajo. Las determinaciones de esta Comisión serán obligatorias y de inmediata aplicación tanto para los trabajadores académicos como para la Universidad.

**CLÁUSULA No. 105  
COMISIÓN DE VIGILANCIA  
DE SELECCIÓN, EVALUACIÓN  
Y PROMOCIÓN DEL TRABAJADOR  
ACADÉMICO.**

Dentro de la Asociación funcionará una Comisión de Vigilancia de la Selección, Evaluación y Promoción de los trabajadores académicos, para encauzar al Consejo Universitario de las denuncias que por irregularidades en el procedimiento reciba de éstos. Para facilitar las labores de esta Comisión de Vigilancia, la Universidad le proporcionará la información disponible que solicite en relación a sus funciones.

**CLÁUSULA No. 106  
COMISIÓN MIXTA DE PRECIOS.**

La Comisión Mixta de Precios estará conformada de manera tripartita por miembros representativos de la Universidad, de la Asociación y del Sindicato de Trabajadores Administrativos y

sesionara periódicamente con el fin de establecer acuerdos relativos a los precios de los productos elaborados por la Posta Zootécnica y, además, vigilar que los mismos sean respetados en todos sus términos.

**CAPÍTULO XII  
DE LOS DERECHOS COLECTIVOS  
DE LA ASOCIACIÓN.**

**CLÁUSULA No. 107  
DERECHO DE PETICIÓN  
DE LA ASOCIACIÓN.**

De todo escrito presentado por la Asociación a la Universidad que contenga una solicitud relativa a los derechos que tengan consecuencias laborales de los trabajadores académicos, estipulados en este Contrato y demás disposiciones legales aplicables, la autoridad o funcionarios a quien vaya dirigido dicho escrito está obligada a dar respuesta fundamentada y razonada en un término no mayor de cinco días hábiles.

**CLÁUSULA No. 108  
APOYOS ECONÓMICOS A LA ASOCIACIÓN  
PARA GASTOS DIVERSOS.**

La Universidad entregará a la Asociación, semestralmente, la cantidad de \$80,000.00 (OCHENTA MIL PESOS 00/100 M. N.) en los meses de febrero y julio, respectivamente, para gastos de administración, de actividades sociales, culturales y deportivas.

**CLÁUSULAS No. 109  
APOYO PARA CAJA DE AHORROS.**

La Universidad se compromete a entregar a la Asociación anualmente la cantidad de \$20,000.00 (VEINTE MIL PESOS 00/100 M. N.), como cuota destinada a la caja de ahorros de la Asociación, cantidad que será entregada en la primera quincena del mes de febrero.

**CLÁUSULA No. 110  
APOYO EDITORIAL.**

La Universidad elaborará gratuitamente, por medio de su Departamento de Procesos Gráficos,

las publicaciones y publicidad de la Asociación. La Asociación podrá optar por otros centros editoriales, previa autorización de la Universidad para cubrir el costo total.

En la medida de sus posibilidades, la Universidad facilitará los mecanismos de distribución de la publicidad de la Asociación a través de los recibos de pago del personal docente, la cual deberá de ser entregada en el Departamento de Cajas con una anticipación de al menos 2 días hábiles a la fecha de entrega.

La Universidad proporcionará un ejemplar de cada publicación que realice para ser incluido en el acervo de la biblioteca sindical de la Asociación.

**CLÁUSULA No. 111  
APOYO EN ESTUDIOS Y PROYECTOS  
PARA TERMINACIÓN DEL DOMICILIO  
SOCIAL, GUARDERÍA Y CENTRO  
RECREATIVO.**

La Universidad proporcionará a la Asociación lo necesario para hacer los estudios y proyectos para la terminación de su domicilio social, de su guardería y de su Centro Recreativo.

**CLÁUSULA No. 112  
APOYO SECRETARIAL, PEÓN  
DE CAMPO Y PERSONAL DE MANTENIMIENTO,  
VIGILANCIA Y LIMPIEZA.**

La Universidad se obliga a proporcionar a la Asociación tres secretarías de tiempo completo y un peón de campo de tiempo completo, para auxilio de sus labores absorbiendo en su totalidad el salario de los mismos; en la inteligencia de que el peón de campo se destinará al mantenimiento de la zona del Centro Recreativo de la Asociación en la Posta Zootécnica, con supervisión de la Universidad. Además proporcionará el personal necesario para el mantenimiento, vigilancia y limpieza del domicilio social de la Asociación, absorbiendo en su totalidad el pago del salario de los mismos.

**CLÁUSULA No. 113**  
**PERMISOS A LOS PRESIDENTES**  
**Y SECRETARIOS DE COMITÉS**  
**DELEGACIONALES Y DELEGADOS**  
**SINDICALES DE CENTROS ACADÉMI-**  
**COS Y DE COMISIONES MIXTAS.**

La Universidad otorgará permiso sindical a los presidentes y secretarios de comités delegacionales y delegados sindicales de centros académicos acreditados ante el Comité Directivo de la Asociación y miembros de las comisiones mixtas, cuando sus actividades así lo requieran, previa notificación del Comité Directivo de la Asociación a la Secretaría General de la Universidad.

**CLÁUSULA No. 114**  
**EJEMPLARES DEL CONTRATO**  
**COLECTIVO, REGLAMENTO**  
**DEL PERSONAL ACADÉMICO**  
**Y LEY ORGÁNICA Y SU ESTATUTO.**

La Universidad entregará a la Asociación 1,500 ejemplares de la edición del presente Contrato Colectivo de Trabajo, 500 del Reglamento del Personal Académico de la Universidad y 500 de la Ley Orgánica y Estatuto de la Universidad y le notificará por escrito oportunamente las reformas que se hagan a toda la Legislación Universitaria, dentro de los 15 días hábiles siguientes a su entrada en vigor.

La Universidad se compromete a comunicar oportunamente a la Asociación de todas las iniciativas de reforma jurídica que se relacionen directa o indirectamente con las funciones de los trabajadores académicos, con el fin de facilitar su análisis y participación en los términos de la Legislación Universitaria.

La Asociación podrá hacer llegar, por conducto de la Secretaría General de la Universidad, sus observaciones y propuestas al proyecto de Calendario Académico y Administrativo que la Universidad le deberá hacer llegar al mismo tiempo que se distribuya entre los consejeros universitarios para su análisis y resolución en el H. Consejo Universitario.

**CLÁUSULA No. 115**  
**USO DE INSTALACIONES DE LA**  
**UNIVERSIDAD PARA EVENTOS**  
**DIVERSOS.**

La Universidad facilitará a la Asociación las instalaciones con que cuenta para la realización de actividades culturales, sociales, deportivas y sindicales. Para ello la Asociación hará la solicitud con la debida anticipación.

**CLÁUSULA No. 116**  
**COOPERACIÓN PARA FESTEJO**  
**NAVIDEÑO Y DÍA DEL MAESTRO.**

La Universidad entregará anualmente a la Asociación la cantidad de \$200,000.00 (DOS-CIENTOS MIL PESOS 00/100 M. N.) como cooperación para la realización del festejo navideño. Dicha cantidad se entregará en la primera quincena del mes de noviembre del año correspondiente. Además la Universidad entregará a la Asociación la cantidad de \$225,000.00 (DOS-CIENTOS VEINTICINCO MIL PESOS 00/100 M. N.) como apoyo para la realización del festejo del Día del Maestro. Dicha cantidad se entregará en la primera quincena del mes de abril del año correspondiente.

**CLÁUSULA No. 117**  
**PERMISO PARA ASAMBLEAS**  
**ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS,**  
**DESCARGAS ACADÉMICAS A LOS**  
**PRESIDENTES DE COMITÉS**  
**DELEGACIONALES DE**  
**CENTROS ACADÉMICOS.**

La Universidad concederá permiso sindical a los miembros de la Asociación para que asistan a las asambleas ordinarias y extraordinarias a las que convoque el Comité Directivo y/o el Comité Delegacional, previa notificación a las autoridades universitarias. Asimismo, descargará cinco horas semanales, sin perjuicio de sus actividades frente a grupo, a los presidentes de los comités delegacionales de los centros académicos ante la Asociación, para que desarrollen sus actividades sindicales.

**CLÁUSULA No. 118  
CONCESIÓN DE PLAZAS AL COMITÉ  
DIRECTIVO DE LA ASOCIACIÓN.**

La Universidad concederá al Comité Directivo de la Asociación, el equivalente a 280 horas semanales en plazas, para que se distribuyan internamente entre sus integrantes, sin demérito de ninguna de sus percepciones o beneficios laborales.

**CLÁUSULA No. 119  
APOYO PARA VIAJE.**

La Universidad se compromete a financiar, de acuerdo con las posibilidades financieras de la Institución, el monto total del costo de los viajes turísticos de primavera y verano, organizados por la Asociación, en los siguientes términos:

- a) La Universidad pagará el costo total del viaje a la concesionaria con la que la Asociación haya establecido el convenio respectivo.
- b) La Universidad descontará por nómina lo que corresponda al costo del viaje de cada trabajador académico, de su cónyuge y de sus hijos, distribuyendo el total en diez quincenas para los profesores de tiempo y cinco meses para los de asignatura, sin la aplicación de ningún tipo de interés.

**CLÁUSULAS TRANSITORIAS.**

**PRIMERA.-** El presente Contrato Colectivo de Trabajo entrará en vigor el día primero de febrero del año dos mil ocho, con efecto retroactivo al primero de enero del mismo año y tendrá una duración indefinida. La revisión de los salarios por cuota diaria se llevará a cabo a más tardar el primero de febrero del año dos mil nueve a las 12:00 horas y tendrá efecto retroactivo al primero de enero del mismo año. La revisión integral del presente Contrato Colectivo de Trabajo se llevará a cabo a más tardar el primero de febrero del año dos mil diez a las 12:00 horas y tendrá un efecto retroactivo al primero de enero del mismo año.

**SEGUNDA.-** La Universidad presentará a la Asociación un análisis respecto a la posibilidad de que las prestaciones económicas de pago en efectivo se conviertan en pago en especie, bajo los criterios de legalidad y economía, mediante la protección al salario considerada en la cláusula 36 de este Contrato, buscando maximizar el rendimiento del salario, minimizando el costo fiscal y administrativo y respetando la libertad de elección del trabajador académico. Dicho estudio deberá estar centrado en la posibilidad de establecer un sistema de “Monedero Electrónico” que permita contratar con diversas empresas de bienes y servicios el pago en especie mediante consumo en los establecimientos comerciales con que se establezca el acuerdo correspondiente.

**TERCERA.-** Ambas partes se comprometen a realizar, a través de la Comisión de Seguridad e Higiene, un estudio de revisión, supervisión y gestión ante el IMSS, para exigir y garantizar la adecuada prestación de servicios médicos y todas las prestaciones de ley a los trabajadores académicos de la Universidad.

Ambas partes constituirán una delegación conjunta que permita gestionar la atención oportuna del personal académico que requiera los servicios médicos del IMSS.

**CUARTA.-** La Universidad y la Asociación realizarán permanentemente gestiones conjuntas para la obtención de recursos que permitan la construcción y equipamiento de una guardería.

**QUINTA.-** Las autoridades universitarias y el Comité Directivo de la Asociación, se reunirán dentro de los treinta días posteriores a la fecha de firma del presente Contrato Colectivo de Trabajo, con la finalidad de actualizar los reglamentos que se deriven del mismo.

**El presente Contrato Colectivo de Trabajo que celebran la Universidad Autónoma de Aguascalientes y la Asociación de Catedráticos e Investigadores de la Universidad Autónoma de Aguascalientes, se firma en la ciudad de Aguascalientes, Ags., a los 22 días del mes de mayo del año dos mil ocho.**

**POR LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA  
DE AGUASCALIENTES**

**M. EN C. RAFAEL URZÚA MACÍAS  
RECTOR**

**ING. ABEL MILLÁN SERRANO  
SECRETARIO DE COMUNICACIÓN  
Y PREVISIÓN SOCIAL**

**LIC. ERNESTINA LEÓN RODRÍGUEZ  
SECRETARIO GENERAL**

**ARQ. JUAN RODRIGO HERNÁNDEZ  
GONZÁLEZ  
SECRETARIO DE CULTURA  
Y RECREACIÓN**

**MTRO. J. JESÚS GONZÁLEZ HERNÁNDEZ  
JEFE DEL DEPARTAMENTO JURÍDICO**

**POR LA ASOCIACIÓN DE  
CATEDRÁTICOS E INVESTIGADORES  
DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE  
AGUASCALIENTES**

**M. EN INV. MARÍA ISABEL ALMEIDA  
REYNOSO  
SECRETARIA GENERAL**

**DR. SALVADOR SALAZAR GAMA  
SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN**

**DR. EN FIL. SERGIO LUCIO TORALES  
SECRETARIO DE RELACIONES  
LABORALES**

**LIC. MIGUEL ÁNGEL DUEÑAS MEDINA  
SECRETARIO DE ACTAS Y ACUERDOS**

**T.A. BERTHA OROZCO LÓPEZ  
SECRETARIA DE FINANZAS**