



**CONVENIO DE REVISIÓN INTEGRAL DEL CONTRATO COLECTIVO DE
TRABAJO
UAN-SPAUAN**

CONVENIO DE REVISIÓN INTEGRAL QUE CELEBRAN POR UNA PARTE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NAYARIT, EN LO SUCESIVO "LA UNIVERSIDAD", REPRESENTADA EN ESTE ACTO POR LA DOCTORA NORMA LILIANA GALVÁN MEZA, EN SU CALIDAD DE RECTORA Y REPRESENTANTE LEGAL, CON LA ASISTENCIA DE LA MAESTRA MARGARETE MOELLER PORRAZ, SECRETARIA GENERAL; EL DOCTOR VÍCTOR JAVIER TORRES COVARRUBIAS, SECRETARIO DE FINANZAS Y DOCTORA ROSA RUTH PARRA GARCÍA, SECRETARIA DE ADMINISTRACIÓN, Y POR LA OTRA, EL SINDICATO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NAYARIT, EN LO SUCESIVO "EL SPAUAN", REPRESENTADO POR SU COMITÉ EJECUTIVO CENTRAL, MAESTRO JOSÉ FRANCISCO HARO BEAS, SECRETARIO GENERAL; MAESTRA MÓNICA CRISTINA ESPINOSA JUÁREZ, SECRETARIA DE ORGANIZACIÓN Y MAESTRO JORGE ALBERTO GONZÁLEZ HERNÁNDEZ, SECRETARIO DE ACTAS Y ACUERDOS, ASIMISMO, SE DENOMINARÁ COMO "LAS PARTES" CUANDO SE REFIERA A AMBAS, MISMO QUE SUJETAN AL TENOR DE LAS SIGUIENTES DECLARACIONES Y CLAUSULAS:

DECLARACIONES:

- I. QUE SE RECONOCEN LA PERSONALIDAD CON LA QUE COMPARECEN, LA DOCTORA **NORMA LILIANA GALVÁN MEZA**, EN SU CALIDAD DE RECTORA Y REPRESENTANTE LEGAL DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NAYARIT, EN TÉRMINOS DE LO DISPUESTO POR EL ARTÍCULO 19 DE SU LEY ORGÁNICA, (PARTE PATRONAL) Y EL COMITÉ EJECUTIVO CENTRAL DEL SINDICATO DE PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NAYARIT (PARTE LABORAL) TITULAR DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE DICHOS TRABAJADORES, MAESTRO **JOSÉ FRANCISCO HARO BEAS**, EN SU CALIDAD DE SECRETARIO GENERAL Y REPRESENTANTE LEGAL DE DICHO SINDICATO; MAESTRA **MÓNICA CRISTINA ESPINOSA JUÁREZ**, SECRETARIA DE ORGANIZACIÓN Y



[Handwritten mark]

MAESTRO **JORGE ALBERTO GONZÁLEZ HERNÁNDEZ**, SECRETARIO DE ACTAS Y ACUERDOS.

II. QUE PARA LOS EFECTOS DERIVADOS DEL PRESENTE CONVENIO "LA UNIVERSIDAD" SEÑALA COMO DOMICILIO EL UBICADO EN BULEVAR TEPICXALISCO, SIN NÚMERO, CAMPUS, CIUDAD DE LA CULTURA "AMADO NERVO" DE ESTA CIUDAD, C.P. 63000, Y EL "SPAUAN" SEÑALA EL UBICADO EN CALLE 12 DE OCTUBRE SIN NÚMERO, ESQUINA CON JOSÉ MARÍA MERCADO DE ESTA CIUDAD.

[Handwritten mark]

III. QUE EL PRESENTE CONVENIO SE FIRMA EN TÉRMINOS DE LO DISPUESTO POR LOS ARTÍCULOS 390; 390 TER; 399 Y 399 TER DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

[Handwritten mark]

ANTECEDENTES:

CON FECHA 31 DE OCTUBRE DE 2023, ANTE EL TRIBUNAL LABORAL REGIÓN I EN TEPIX, NAYARIT, EN EL EXPEDIENTE NÚMERO 974/2023, EL SINDICATO DE PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NAYARIT, EMPLAZÓ A HUELGA A LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NAYARIT, CON OBJETO DE LLEVAR A CABO LA REVISIÓN INTEGRAL Y SALARIAL DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

CLÁUSULAS:

PRIMERA. - "LAS PARTES", DAN POR CONCLUIDA LA REVISIÓN INTEGRAL DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE REGIRÁ LA RELACIONES LABORALES ENTRE "LA UNIVERSIDAD" Y SU PERSONAL ACADÉMICO PARA EL PERIODO COMPRENDIDO DEL 1 DE ENERO DEL AÑO 2024 AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2025.

[Handwritten mark]

SEGUNDA.- "LAS PARTES" ACUERDAN UN INCREMENTO DEL 4% (CUATRO POR CIENTO) AL TABULADOR DE SALARIOS CON EFECTO RETROACTIVO AL 1 DE ENERO DE 2024.

[Handwritten mark]



TERCERA.- "LAS PARTES" ACUERDAN MODIFICAR LAS CLAUSULAS 2; 3; 6; 12; 15; 16; 23; 51; 52; 53; 54; 55; 56; 57; 59; 60; 64; 66; 77; 79; 80; 83; 88; 92; 94; 96; 100; 101; 104; 110; 111; 113; 114; 115; 116; 119; 122; 124; 129; 132; 141; 143; 146; 147; 148; 150 Bis; 151; 161; 168; 169; 172; 176; 181; 182; 183; 184; 185; 186; 187; 188; 189; 190; 191; 192; 196; 201; 206; PRIMERA; QUINTA y DÉCIMA CUARTA TRANSITORIAS, Y EL TABULADOR DE SALARIOS DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NAYARIT, PARA QUEDAR COMO SIGUE:

CLÁUSULA 2. Definiciones y denominaciones.

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

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

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

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

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

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



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

g) **Categorías Académicas por puesto:**

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

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

1. Licenciatura
2. Posgrado.

i) **Comisiones mixtas:** Órganos colegiados temporales o permanentes integrados paritariamente entre la Universidad y el Sindicato, para planear, analizar, discutir y resolver los asuntos que correspondan a la interpretación, aplicación y vigilancia del presente Contrato, de los reglamentos y convenios que acuerden las partes, de la Ley, teniendo las facultades que se establecen en el presente Contrato y en las leyes internas.

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

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



- l) **Cuota por Apoyo Solidario.** Aportación económica de los miembros del personal académico agremiados al Sindicato y del personal jubilado, en el caso de fallecimiento de uno de ellos, de su cónyuge, concubina, concubinario, hijos y padres.
- m) **Cuota Sindical:** La aportación económica que realizan los miembros del personal académico agremiados al Sindicato.
- n) **Definitividad:** Aquella que se obtiene después de tres años computables de laborar por contrato en algunas de las clasificaciones, categoría y nivel de los establecidos en el Reglamento del Personal Académico de la Universidad y la obtengan por concurso
- o) **Centro de trabajo:** Todo espacio de trabajo o de adscripción de la Universidad en donde el personal académico preste sus servicios.
- p) **Evaluación Académica:** Es el análisis de los logros obtenidos a partir del cual se crea la posibilidad de rectificar las acciones, reorientándolas al fin deseado.
- q) **Fondo:** El Fondo de Pensiones de los Trabajadores al Servicio de la Universidad Autónoma de Nayarit.
- r) **Grado de Estudio:** Es la escolaridad obtenida por un miembro del personal académico.
- s) **Gravamen:** impuesto o carga que se aplica a un bien, a un inmueble, a un caudal y al uso que se hace de estos.
- t) **La Universidad:** para denominar a la Universidad Autónoma de Nayarit.
- u) **Las partes:** La Universidad y el Sindicato.
- v) **Ley:** Ley Federal del Trabajo.
- w) **Leyes Internas:** Ley Orgánica y Estatuto de Gobierno, Reglamento del Personal Académico y demás disposiciones legales universitarias.



- x) **Nombramiento:** Es el documento emitido por el representante legal de la UAN, que bajo cualquier forma o denominación formaliza y ampara la relación laboral del personal académico.
- y) **Pensión por jubilación dinámica:** Cantidad que de manera regular y vitalicia otorga la UAN a través del Fondo de Pensiones de los Trabajadores al Servicio de la Universidad Autónoma de Nayarit, al personal académico jubilado o pensionado que sea acreedor a este beneficio con los alcances del presente Contrato y del artículo 29 y demás aplicables del Reglamento de Operación del Régimen de Pensiones de los Trabajadores al Servicio de la Universidad Autónoma de Nayarit, celebrado por las partes, el dieciocho de febrero de dos mil tres.
- z) **Personal Académico por tiempo determinado** El que en forma provisional suple las plazas vacantes por permisos, licencias, realización de estudios, incapacidades médicas permanente y temporales, renuncia, rescisión, jubilación, pensión o defunción de alguno de los miembros del personal académico o en plazas de nueva creación, en tanto se realiza el concurso por oposición o si éste se declara desierto, que para efectos del presente contrato se denominará como suplencias.
- aa) **Plaza Vacante:** Es aquella resultante de la separación temporal o definitiva por permiso o licencia, renuncia, rescisión, incapacidad médica, pensión, jubilación o defunción, que será cubierta provisionalmente por personal propuesto por el Sindicato.
- bb) **Plaza:** Toda adscripción del personal académico a su centro de trabajo.
- cc) **Reglamento de Operación de Régimen de Pensiones de los Trabajadores al Servicio de la Universidad Autónoma de Nayarit:** Documento que regula la operación del régimen de pensiones de los trabajadores al servicio de la Universidad Autónoma de Nayarit y sus jubilados y pensionados.
- dd) **Rendimiento:** Rentabilidad obtenida en una inversión, normalmente medida en porcentaje sobre el capital invertido.
- ee) **Representantes de la Universidad:** las Autoridades y funcionarios a quienes confiere tal carácter la Ley Orgánica y el Estatuto de Gobierno de la UAN, así como las personas designadas por la persona titular de la Rectoría para resolver los



conflictos laborales que se presenten con motivo de la interpretación y aplicación de este Contrato.

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

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

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

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

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

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

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

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

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



o

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

n

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

CLÁUSULA 3. Personal Académico en funciones de dirección y administración

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

h

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

e

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

h

h

Si se suspende la actividad académica con motivo del desempeño de una función administrativa, al término de ésta, el personal académico se reintegrará a su dependencia, en su misma categoría y nivel y demás condiciones originales de trabajo, sin perjuicio de las que hayan sido mejoradas, en la categoría y nivel que le corresponde.

h



CLÁUSULA 6. Personal académico de confianza.

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

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

CLÁUSULA 12. Irrenunciabilidad a los derechos del personal académico.

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

CLÁUSULA 15. Del ingreso y su reglamentación.

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

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

I. La Universidad reconoce el derecho que tiene el Sindicato a proponer la contratación de personal académico por tiempo determinado para ocupar las plazas que queden vacantes y también tratándose de las plazas de nueva creación, en tanto se celebra el concurso de oposición o si éste fuera declarado desierto. A este



personal académico propuesto por el Sindicato, la Universidad se compromete a contratarlo en los términos de la Ley Federal del Trabajo y del Reglamento del Personal Académico y tendrán derecho preferente para participar en el concurso por oposición cuando así deba procederse.

II. El personal académico contratado en términos de la fracción anterior gozará de las prestaciones que el presente Contrato otorga y las que de manera especial establezca el contrato específico.

III. Si dicho personal académico permanece realizando actividades académicas, tendrá derecho a que se establezca un concurso de oposición abierto para obtener su definitividad. Al personal académico situado en este caso, no podrá afectarse en su situación académica ni en sus condiciones laborales, en tanto no se conozca el resultado final del concurso.

IV. El tiempo por el que dicho personal académico prestará sus servicios a la UAN, no excederá de un semestre o su equivalente, al término del cual se abrirá el concurso de oposición correspondiente.

V. En todo caso, el dicho personal será considerado como personal académico por tiempo determinado, sin perjuicio de su derecho a participar en los concursos de oposición previstos en el Reglamento de Personal Académico y en los términos de este Contrato en lo que a cuestiones laborales se refiere.

CLÁUSULA 16. De la promoción por concursos de oposición.

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

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



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

I. El personal académico definitivo tendrá, a propuesta del Sindicato, prioridad para ocupar las suplencias por tiempo determinado de categorías y niveles distintos.

II. La Universidad se obliga a promover como Profesores o Investigadores de Carrera, al personal académico que le proponga el Sindicato y que por su actividad docente o de investigación se haya destacado en los distintos centros de trabajo.

III. El personal académico del nivel medio superior que acrediten contar con licenciatura, especialidad o grado universitario, podrán concursar por la categoría y nivel que les corresponda en los términos del Reglamento del Personal Académico vigente y el Manual de Equivalencias.

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

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

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

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



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

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

CLÁUSULA 23. Nombramientos.

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

- I. La investigación administrativa se llevará a cabo dentro de los 10 (diez) días hábiles siguientes, contados a partir de que el titular de la dependencia tenga conocimiento de la causal o causales de rescisión. Los hechos motivo de causa



o causales se deberán hacer constan en un acta por parte del titular de la dependencia.

- II. La investigación administrativa la llevará a cabo el titular de la dependencia o el representante que éste designe y el apoderado legal de la Universidad con la intervención del personal académico a quien se le atribuyan la conducta o conductas que pudieran constituir causa o causales de rescisión, el representante del Sindicato en cada centro de trabajo y el representante del Comité Central del Sindicato.
- III. Para el acto de investigación administrativa, el apoderado legal de la Universidad, deberá notificar por escrito al personal académico involucrado, señalándole con precisión la conducta o conductas imputadas constitutivas de causa o causales de rescisión, así como los fundamentos legales y contractuales del caso. Dicha notificación establecerá el día, hora y lugar y deberá notificarse con dos días previos a su desahogo. La notificación podrá realizarse en su área de trabajo, domicilio registrado o lugar donde se localice, en caso de no encontrarse o se niegue a firmar de recibido, el notificador levantará acta circunstanciada, ante dos testigos. Igualmente, se notificará al representante del Sindicato del centro de trabajo y al Comité Central del Sindicato.
- IV. El acto de investigación administrativa a que se refiere esta cláusula se practicará dentro del lugar de adscripción y preferentemente dentro del horario de labores del personal académico investigado, levantándose el acta circunstanciada correspondiente.
- V. Al inicio de la investigación administrativa hará uso de la voz el representante de la Universidad y primeramente mencionará los antecedentes laborales del personal académico y la conducta o conductas que se le imputan.
- VI. Posteriormente, hará uso de la voz el personal académico involucrado en la causa o causales de rescisión, manifestando lo que a su interés legal convenga respecto a los hechos imputados por el titular de la dependencia de adscripción, pudiendo ceder el uso de la palabra como voceros al representante o Secretaría General de la Sección Sindical correspondiente.



VII. Ambas partes podrán ofrecer pruebas necesarias para comprobar lo manifestado por cada una de ellas, siempre y cuando no sean contrarias a la moral o al derecho.

VIII. Por último, al término del desarrollo del acto de investigación administrativa se entregará copia fotostática del acta a cada uno de los participantes, y el representante legal o apoderado general de la UAN guardará los originales para su resolución, la cual dictará en un término no mayor a los 5 (cinco) días hábiles siguientes contados a partir de la conclusión de la investigación administrativa, y deberá notificarse al personal académico involucrado y al SPAUAN en el mismo plazo. Dicha resolución podrá consistir en el aviso de rescisión laboral en términos del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, o dar por concluida la investigación sin que se proceda a la rescisión laboral.

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

CLÁUSULA 54. Procedimiento sobre la modificación de la situación laboral

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

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

CLÁUSULA 55. Procedimiento de solicitud de reconsideración.

La solicitud de reconsideración a que se refiere la cláusula anterior, acompañada de las pruebas conducentes, deberá presentarse ante la autoridad que dictó la



resolución en cuestión, dentro de un término de 10 (diez) días hábiles, contados a partir de la fecha de notificación de la resolución.

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

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

CLÁUSULA 56. Procedimiento del recurso de inconformidad.

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

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

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

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

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



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

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

CLÁUSULA 59. Procedimiento externo ante el Tribunal Laboral.

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

CLÁUSULA 60. Reinstalación e indemnización.

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

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

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

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

II. Jubilación: Conquista del personal académico por 27 (veintisiete) años de servicio para el personal femenino y 29 (veintinueve) años de servicio para el personal masculino, que hayan ingresado hasta el 31 de diciembre del año 2000, así



como 35 años para el personal contratado a partir del 1º de enero de 2001 de labores en la docencia o la investigación, extensión y difusión de la cultura, más todas aquellas prestaciones que se contemplan en el presente Contrato y los futuros.

III. *Jubilación por edad:* Consistente en el retiro voluntario del personal académico al cumplir 60 (sesenta) años, podrá jubilarse con salario íntegro, si tiene como mínimo quince años computables de servicios a la Universidad, pero si tiene más de 20 (veinte) años, percibirá además del salario íntegro todas las demás prestaciones que se contemplan en la Ley Orgánica, en los reglamentos aplicables y el Contrato Colectivo de Trabajo.

Si la Universidad requiere de sus servicios profesionales podrá contratarlo por períodos anuales.

IV. *Retiro voluntario:* La decisión del personal académico de retirarse del servicio en los términos que señala el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo y los demás beneficios que el presente Contrato le otorga. El retiro voluntario será tramitado por medio del Comité Central Ejecutivo del Sindicato y sin que exceda de 30 (treinta) miembros del personal académico por año y además los casos previstos en el Reglamento del Personal Académico.

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

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

CLÁUSULA 66. Derecho a la readscripción.

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



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

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

- I. Jornada de 40 (cuarenta) horas, jornada de 20 (veinte) horas y jornada por horas.
- II. La jornada de trabajo del personal académico, no podrá exceder de los máximos legales y de los actualmente vigentes en la UAN.
- III. En los centros de trabajo en que lo permita la actividad laboral, el personal académico tendrá jornada continua.
- IV. La Universidad y el Sindicato en ningún caso podrán convenir que la jornada de trabajo sea superior a las 8 (ocho) horas diarias o a las 40 (cuarenta) semanales.
- V. La jornada de trabajo académico cuando se realice en condiciones especiales o distintas a las normales podrá ser reducida siempre que sea notoriamente excesiva dada la índole del trabajo, a juicio de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad.
- VI. La jornada ordinaria de trabajo se desarrollará durante 5 (cinco) días a la semana, preferentemente de lunes a sábado y podrá ser diurna, mixta y nocturna, salvo acuerdo en contrario.

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA 83. Descanso semanal.

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



CLÁUSULA 88. Pago de vacaciones.

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

CLÁUSULA 92. Permiso por lactancia.

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

CLÁUSULA 94. Incapacidad por enfermedad.

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

La Universidad concederá permisos sin goce de salario hasta por 2 (dos) años al personal académico con el objeto de que se dediquen a la crianza de sus hijos menores de 6 (seis) años, durante este período no se incrementará la antigüedad laboral ni académica.

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

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

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



CLÁUSULA 110. Del Pago de los Salarios.

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

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

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

CLÁUSULA 111. Forma de pago.

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

CLÁUSULA 113. Pago del ajuste por días diferenciales.

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

CLÁUSULA 114. Pago por participación en exámenes.

El personal académico que participe en exámenes de recuperación o profesionales en que la Universidad cobre cuota, tendrá derecho a percibir, independientemente de su categoría o nivel y a título de compensación, el equivalente al 33% (treinta y tres por ciento) de la cantidad cobrada por la Universidad. La cantidad correspondiente le será entregada a dicho personal que practique el examen por la dependencia universitaria facultada previa gestión de la persona titular de la Dirección de la Unidad Académica



correspondiente en un plazo no mayor de 15 (quince) días naturales posteriores a la presentación del examen.

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

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

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

CLÁUSULA 116. De las retenciones, descuentos y deducciones.

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

- I. Cuando el personal académico contraiga deudas con la Universidad en los supuestos de la Ley Federal del Trabajo, las cuales serán cubiertas en los mismos términos.
- II. Por concepto de cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias a petición del SPAUAN.
- III. Para la constitución y fomento de la caja de ahorro.
- IV. Cuando se trate de descuentos ordenados por la Autoridad Judicial competente para el pago de pensiones alimenticias.



V. Para cubrir las cantidades pagadas en exceso por error de la Universidad. Antes de realizar el descuento, dichas cantidades deberán ser comprobadas al interesado y en ningún caso los descuentos quincenales correspondientes serán mayores del 30% (treinta por ciento) del excedente del salario mínimo ni la cantidad exigible superior al importe del salario de un mes en los términos de la Ley.

VI. Por concepto de despensa o uso de bonos. Solamente podrá descontarse en su totalidad 100% (cien por ciento) la cantidad dispuesta para la adquisición de despensa. En lo que se refiere a vestido y otros bienes de consumo, serán descuentos quincenales durante 4 (cuatro) ocasiones para completar el crédito otorgado.

VII. Por concepto de anticipos de aguinaldo, que serán descontados en diciembre.

VIII. Por concepto de pagos al INFONAVIT por financiamiento recibido.

IX. Los demás descuentos previstos y autorizados por la Ley Federal del Trabajo y los que convengan el personal académico, la Universidad y el Sindicato.

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

CLÁUSULA 119. Prima de antigüedad.

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

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

Año	Porcentaje	Año	Porcentaje	Año	Porcentaje
4	9.2	5	11.5	6	13.8
7	16.1	8	18.4	9	20.7
10	23.0	11	25.3	12	27.6
13	29.9	14	32.2	15	34.5



16	36.8	17	39.1	18	41.4
19	43.7	20	46.0	21	48.3
22	50.6	23	52.9	24	55.2
25	57.5	26	59.8	27	62.1
28	64.4	29	66.7	30	69.0
31	71.3	32	73.6	33	75.9
34	78.2	35	80.5		

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

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

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

CLÁUSULA 122. Estímulo económico y reconocimiento por antigüedad.

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

I. A quienes cumplan 5 (cinco) años de antigüedad, el importe de 7 (siete) días de salario íntegro.

II. A quienes cumplan 10 (diez) años de antigüedad, el importe de 12 (doce) días de salario íntegro.



- III. A quienes cumplan 15 (quince) años de antigüedad, el importe de 17 (diecisiete) días de salario íntegro.
- IV. A quienes cumplan 20 (veinte) años de antigüedad, un reconocimiento, un lote de libros y el importe de 25 (veinticinco) días de salario íntegro.
- V. A quienes cumplan 25 (veinticinco) años de antigüedad, reconocimiento, dotación de libros, anillo de oro y el importe de 27 (veintisiete) días de salario íntegro.
- VI. Al personal académico femenino que se jubile cumpliendo 27 años de antigüedad y al masculino 29 años de antigüedad, y que no hayan ejercido su derecho de prejubilación, se les otorgará un estímulo económico equivalente al importe de 30 (treinta) días de salario íntegro; en términos de los dispuesto en la cláusula 149 de este Contrato.
- VII. A quienes cumplan 30 (treinta) años de antigüedad, reconocimiento, dotación de libros, anillo y medalla alusiva de oro y el importe de 35 (treinta y cinco) días de salario íntegro.
- VIII. A quienes cumplan 35 (treinta y cinco) años de antigüedad, reconocimiento, dotación de libros, anillo y medalla alusiva de oro y el importe de 40 (cuarenta) días de salario íntegro.
- IX. A quienes cumplan 40 (cuarenta) años de antigüedad, reconocimiento, medalla alusiva de oro y el importe de 45 (cuarenta y cinco) días de salario íntegro.
- X. A quienes cumplan 45 (cuarenta y cinco) años de antigüedad, reconocimiento, medalla alusiva de oro y el Importe de 50 (cincuenta) días de salario íntegro.
- XI. A quienes cumplan 50 (cincuenta) años de antigüedad, reconocimiento, medalla alusiva de oro y el importe de 55 (cincuenta y cinco) días de salario íntegro.
- Se cubrirá esta prestación al personal académico en la segunda quincena del mes de octubre del año en que cumpla el quinquenio previsto.



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

CLÁUSULA 124. Ayuda para despensa.

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

CLÁUSULA 129. Estímulo por asistencia y puntualidad.

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

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

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

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

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



reconoce su falta de inscripción, la Universidad queda liberada de cualquier responsabilidad.

CLÁUSULA 141. Pago de marcha.

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

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

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

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

Las partes acuerdan que esta cláusula quede sin efecto alguno a partir de la segunda quincena del mes de mayo de 2023, en cumplimiento con lo dispuesto en el convenio de apoyo financiero de recursos públicos federales y estatales extraordinarios no regularizables, suscrito entre la Universidad Autónoma de Nayarit, el Gobierno del Estado Libre y Soberano de Nayarit y el Gobierno



Federal, por conducto de la Secretaría de Educación Pública de fecha 20 de diciembre de 2022.

CLÁUSULA 143. Apoyo de guardería.

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

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

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

CLÁUSULA 146. Préstamos al personal académico.

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

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

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

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

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



CLÁUSULA 147. Prestación por fallecimiento.

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

I. \$400,000.00 (cuatrocientos mil pesos 00/100 m.n.), por fallecimiento del titular; adicionalmente, en caso de fallecimiento del titular estando activo, la cantidad de \$120,000.00 (ciento veinte mil pesos 00/100 m.n.) para los beneficiarios del personal fallecido.

II. \$60,000.00 (sesenta mil pesos 00/100 m.n.) por muerte del cónyuge o concubina para el personal académico.

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

CLÁUSULA 148. Prima de jubilación.

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

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

Es responsabilidad de la Universidad cubrir el pago de las pensiones por jubilación del personal académico a su servicio, para tal efecto, y derivado de los acuerdos de septiembre de 2002, la Universidad y los Sindicatos de Empleados y Trabajadores y del Personal Académico convinieron la creación de un fondo de pensiones para el personal académico al servicio de la primera.



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

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

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

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



TABLA QUE INTEGRA LA BASE GRAVABLE PARA PENSIÓN

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

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



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

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

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

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

CLÁUSULA 161. Fortalecimiento de la identidad universitaria.

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

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



CLÁUSULA 168. Espacios para actividades de las secciones sindicales.

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

CLÁUSULA 169. Compromiso de colaboración en eventos especiales.

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

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

CLÁUSULA 172. Fondo especial para anticipos de aguinaldo.

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

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

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



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

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

CLÁUSULA 181. Entrega de Equipo de Cómputo.

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

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

CLÁUSULA 182. Entrega de equipo de impresión y fotocopiado.

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

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



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

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

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

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

CLÁUSULA 184. Entrega de vehículos automotrices.

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

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

CLÁUSULA 185. Impresión del Contrato Colectivo.

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



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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

CLÁUSULA 190. Apoyo para la realización de congresos ordinarios.

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

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

CLÁUSULA 191. Carta de designación de beneficiarios.

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

- I. Pago de marcha.



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

II. Cuota de defunción.

III. Fondo de ahorro.

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

IV. Aguinaldo proporcional.

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

CLÁUSULA 192. Comisiones Mixtas.

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

I. Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Personal Académico.

II. Comisión Mixta de Higiene y Seguridad del Personal Académico.

III. Comisión Mixta de Previsión y Prestaciones Sociales.

IV. Comisión Mixta para la Elaboración y Aplicación del Reglamento Interior de Trabajo.

V. Comisión Mixta para la Administración del Fondo de Ahorro.

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

VI. Comisión Mixta de Reclasificación y Retabulación del Personal Académico.



VII. *Comisión Mixta o Comisiones Mixtas para la Revisión de Horaria y Carga de Trabajo del Personal Académico.*

VIII. *Comisión Mixta de Becas.*

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

X. *Comisión Mixta de Pensiones y Jubilaciones.*

XI. *Comisión Mixta Editorial.*

XII. *Comisión Mixta de Prestación por Fallecimiento.*

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

CLÁUSULA 196. Comisión Mixta de Conciliación y Resolución.

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

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

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

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



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

CLÁUSULA 206. Comisión Mixta de Prestación por Fallecimiento.

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

CLÁUSULAS TRANSITORIAS:

PRIMERA. Vigencia del Contrato.

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

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

QUINTA. Fondo de Aseguramiento de Vida Colectivo.

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

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



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

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

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

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

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

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

VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2024

Tabulador de salarios del personal académico de la Universidad Autónoma de Nayarit	
Categoría	Salario Integro
TIEMPO COMPLETO NIVEL A	\$14,515.02
TIEMPO COMPLETO NIVEL B	\$15,225.54
TIEMPO COMPLETO NIVEL C	\$16,044.90
MEDIO TIEMPO NIVEL A	\$7,264.54
MEDIO TIEMPO NIVEL B	\$7,612.76
MEDIO TIEMPO NIVEL C	\$8,022.43
HORAS ASIGNATURA NIVEL A	\$350.44
HORAS ASIGNATURA NIVEL B	\$357.20



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

CUARTA.- "LAS PARTES" ACUERDAN Y SON CONFORMES EN QUE LAS CLÁUSULAS QUE SE MODIFICAN FORMEN PARTE DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2024-2025, EN EL ENTENDIDO QUE EL RESTO DEL CLAUSULADO CONSERVA SU VIGENCIA CON LAS MODIFICACIONES REALIZADAS EN CUANTO A ARMONIZACIÓN, FORMA Y ESTILO DEL TEXTO GENERAL DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, TALES COMO: LENGUAJE INCLUSIVO EN CUANTO AL GENERO; "PERSONAL ACADÉMICO" POR "TRABAJADOR



ACADÉMICO"; "REGLAMENTO GENERAL UNIVERSITARIO" POR "ESTATUTO DE GOBIERNO"; NOMBRE CORRECTO DEL FONDO DE PENSIONES; DENOMINACIÓN DE LAS AUTORIDADES LABORALES; DEFINICIÓN DE PERSONAL ACADÉMICO DE CONFIANZA Y FORMATO DE LAS CLÁUSULAS CON FRACCIONES IDENTIFICADAS CON NÚMEROS ROMANOS E INCISOS, CON EXCEPCIÓN DE LA CLAUSULA 2.

QUINTA. - "LA UAN" Y "EL SPAUAN" DAN POR REVISADO PARA TODOS LOS EFECTOS LEGALES EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE ACTUALMENTE REGULA LAS CONDICIONES DE TRABAJO ENTRE AQUELLA Y EL PERSONAL ACADÉMICO A SU SERVICIO.

SEXTA. - "LAS PARTES" SE COMPROMETEN EN PRESENTAR EL PRESENTE CONVENIO ANTE LA AUTORIDAD LABORAL COMPETENTE EN TÉRMINOS DE LO DISPUESTO POR EL ARTÍCULO 390 TER DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

SÉPTIMA. - EN CASO DE CONTROVERSIA SOBRE LA INTERPRETACIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL PRESENTE CONVENIO, LAS PARTES SE SOMETERÁN A LOS TRIBUNALES COMPETENTES DE LA CIUDAD DE TEPIC, NAYARIT, RENUNCIANDO AL FUERO QUE LES PUDIERA CORRESPONDER DEBIDO A SU DOMICILIO PRESENTE O FUTURO.

DE LA EXISTENCIA DE LA UAN Y DE LA PERSONALIDAD DE SU REPRESENTANTE LEGAL

LA DOCTORA **NORMA LILIANA GALVÁN MEZA**, ACREDITA TANTO LA EXISTENCIA LEGAL DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NAYARIT COMO SU FACULTAD PARA REPRESENTAR A DICHA INSTITUCIÓN Y OTORGAR A SU NOMBRE EL ACTO ASENTADO EN EL PRESENTE INSTRUMENTO CON:

A) EL EJEMPLAR DEL PERIÓDICO OFICIAL, ÓRGANO DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE NAYARIT, DE FECHA VEINTITRÉS DE AGOSTO DE DOS MIL TRES, MEDIANTE EL CUAL SE PUBLICÓ EL DECRETO 8500 OCHO MIL QUINIENTOS QUE APROBÓ LA LEY ORGÁNICA DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NAYARIT EN VIGOR, DEL CUAL SE ANEXA COPIA.



B) ESCRITURA PÚBLICA NÚMERO 23,511 VEINTITRÉS MIL QUINIENTOS ONCE, QUE CONTIENE PROTOCOLIZACIÓN DE LAS ACTAS CRONOLÓGICAS Y SUMARIAS NÚMEROS 51 Y 56 CINCUENTA Y UNO Y CINCUENTA Y SEIS, CORRESPONDIENTES A LA TERCERA SESIÓN ESPECIAL EXTRAORDINARIA Y SESIÓN SOLEMNE DEL HONORABLE CONSEJO GENERAL UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NAYARIT, DE FECHAS 31 TREINTA Y UNO DE MARZO Y 9 NUEVE DE JUNIO, AMBAS DE 2022, DOS MIL VEINTIDÓS, RESPECTIVAMENTE.

DE LA EXISTENCIA DEL SPAUAN Y DE LA PERSONALIDAD DE SU REPRESENTANTE LEGAL

EL MAESTRO **JOSÉ FRANCISCO HARO BEAS** JUSTIFICA IGUALMENTE TANTO LA EXISTENCIA LEGAL DEL SINDICATO DE PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NAYARIT COMO SU FACULTAD PARA REPRESENTAR A DICHO ORGANISMO Y OTORGAR A SU NOMBRE EL ACTO ASENTADO EN EL PRESENTE INSTRUMENTO CON:

- A) COPIA CERTIFICADA DE LA CONSTANCIA DE MODIFICACIÓN DE DIRECTIVA DE FECHA 19 DE JULIO DE 2022, EXPEDIDA POR LA COORDINACIÓN GENERAL DE REGISTRO DE ASOCIACIONES DEPENDIENTE DEL CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL.
- B) COPIA DE LA CREDENCIAL DE ELECTOR CON FOTOGRAFÍA VIGENTE, EXPEDIDA POR EL INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL.

ENTERADAS "LAS PARTES" DE SU VALOR Y CONTENIDO, SE MANIFESTARON CONFORMES, FIRMANDO EL PRESENTE CONVENIO EN TRES TANTOS ORIGINALES, EN LA CIUDAD DE TEPIC, CAPITAL DEL ESTADO DE NAYARIT; A LOS DIECISIETE DÍAS DEL MES DE JUNIO DE DOS MIL VEINTICUATRO.



POR "LA UNIVERSIDAD"


DRA. NORMA LILIANA GALVÁN MEZA
RECTORA


MTRA. MARGARETE MOELLER PORRAZ
SECRETARIA GENERAL


DR. VÍCTOR JAVIER TORRES
COVARRUBIAS
SECRETARIO DE FINANZAS


DRA. ROSA RUTH PARRA GARCÍA
SECRETARIA DE ADMINISTRACIÓN

POR "EL SPAUAN"


MTRO. JOSÉ FRANCISCO HARO BEAS,
SECRETARIO GENERAL


MTRA. MÓNICA CRISTINA ESPINOSA
JUÁREZ
SECRETARIA DE ORGANIZACIÓN


MTRO. JORGE ALBERTO GONZÁLEZ
HERNÁNDEZ
SECRETARIO DE ACTAS Y ACUERDOS