

Proyección SPUM

Sindicato de Profesores de la Universidad Michoacana

Publicación anual, número 17, febrero de 2023



Legitimemos nuestro Contrato Colectivo de Trabajo (CCT)



SECRETARÍA DE PRENSA Y PROPAGANDA

COMITÉ EJECUTIVO GENERAL

SECRETARIO GENERAL

Mtro. Jorge Luis Ávila Rojas

SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN

Ing. José Luis González Avalos

SECRETARIO DEL TRABAJO

Lic. Vicente Martínez Hinojosa

SECRETARIA DE PRENSA Y PROPAGANDA

Dra. Leticia García Pineda

SECRETARIO DE RELACIONES EXTERIORES

Ing. Francisco Juan Ambríz Zamudio

SECRETARIO DE FINANZAS

L.A.E. Arturo Pérez Arevalo

SECRETARIA DE ASUNTOS ACADÉMICOS

Dra. Isaura de Jesús Magaña Martínez

SECRETARIA DE ACTAS, ARCHIVO Y ESTADÍSTICA

Mtra. Rosalva Mejía Alfaro

SECRETARIA DE EDUCACIÓN SINDICAL

D. H. Ma. Guadalupe Cedeño Peguero

SECRETARIO DE PRESTACIONES Y ASISTENCIA SOCIAL

Arq. Ricardo González Avalos

SECRETARIO DE RECREACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

M.C. Christian Morales Ontiveros

SECRETARIO DE PENSIONES Y JUBILACIONES

Ing. José Francisco Ruíz Vega

RESPONSABLE DE LA EDICIÓN:

Dra. Leticia García Pineda (Secretaria de Prensa y Propaganda)

CONSEJO EDITORIAL:

Jorge Luis Ávila Rojas (Secretario General)

Dra. Leticia García Pineda (Secretaria de Prensa y Propaganda)

Dra. Ma. Guadalupe Cedeño Peguero (Secretaria de Educación Sindical)

COLABORADORES:

Ing. José Francisco Ruíz Vega (Secretario de Pensiones y Jubilaciones)

Ing. José Luis González Avalos (Secretario de Organización)

L.A.E. Arturo Pérez Arevalo (Secretario de Finanzas)

Mtra. Rosalva Mejía Alfaro (Secretaria de Actas, archivo y estadística)

Lic. Vicente Martínez Hinojosa (Secretario del Trabajo)

Ing. Francisco Juan Ambríz Zamudio (Secretario de Relaciones Exteriores)

M.C. Christian Morales Ontiveros (Secretario de Recreación, Cultura y Deporte)

DISEÑADOR GRÁFICO:

Nurivan Viloria Martínez

PÁGINA OFICIAL DEL SPUM: www.spum.org.mx

CORREO: prensaspum37@gmail.com

Y también nos pueden encontrar en: <https://www.facebook.com/prensaSPUM>

El contenido de los artículos es responsabilidad exclusiva de los autores. Todos los derechos están reservados. Si te interesa reproducir algún artículo, dale su crédito.





SECRETARÍA DE PRENSA Y PROPAGANDA

COMITÉ EJECUTIVO GENERAL
SECRETARIO GENERAL
Mtro. Jorge Luis Ávila Rojas

SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN
Ing. José Luis González Avalos

SECRETARIO DEL TRABAJO
Lic. Vicente Martínez Hinojosa

SECRETARIA DE PRENSA Y PROPAGANDA
Dra. Leticia García Pineda

SECRETARIO DE RELACIONES EXTERIORES
Ing. Francisco Juan Ambríz Zamudio

SECRETARIO DE FINANZAS
L.A.E. Arturo Pérez Arevalo

SECRETARIA DE ASUNTOS ACADÉMICOS
Dra. Isaura de Jesús Magaña Martínez

SECRETARIA DE ACTAS, ARCHIVO Y ESTADÍSTICA
Mtra. Rosalva Mejía Alfaro

SECRETARIA DE EDUCACIÓN SINDICAL
D. H. Ma. Guadalupe Cedeño Peguero

SECRETARIO DE PRESTACIONES Y ASISTENCIA SOCIAL
Arq. Ricardo González Avalos

SECRETARIO DE RECREACIÓN, CULTURA Y DEPORTE
M.C. Christian Morales Ontiveros

SECRETARIO DE PENSIONES Y JUBILACIONES
Ing. José Francisco Ruíz Vega

RESPONSABLE DE LA EDICIÓN:
Dra. Leticia García Pineda (Secretaria de Prensa y Propaganda)

CONSEJO EDITORIAL:
Jorge Luis Ávila Rojas (Secretario General)
Dra. Leticia García Pineda (Secretaria de Prensa y Propaganda)
Dra. Ma. Guadalupe Cedeño Peguero (Secretaria de Educación Sindical)

COLABORADORES:
Ing. José Francisco Ruíz Vega (Secretario de Pensiones y Jubilaciones)
Ing. José Luis González Avalos (Secretario de Organización)
L.A.E. Arturo Pérez Arevalo (Secretario de Finanzas)
Mtra. Rosalva Mejía Alfaro (Secretaria de Actas, archivo y estadística)
Lic. Vicente Martínez Hinojosa (Secretario del Trabajo)
Ing. Francisco Juan Ambríz Zamudio (Secretario de Relaciones Exteriores)
M.C. Christian Morales Ontiveros (Secretario de Recreación, Cultura y Deporte)

DISEÑADOR GRÁFICO:
Nurivan Viloria Martínez

PÁGINA OFICIAL DEL SPUM: www.spum.org.mx
CORREO: prensaspum37@gmail.com
Y también nos pueden encontrar en: <https://www.facebook.com/prensaSPUM>

El contenido de los artículos es responsabilidad exclusiva de los autores.
Todos los derechos están reservados. Si te interesa reproducir algún artículo,
dale su crédito.



ÍNDICE

Editorial	3
Breves apuntes sobre el sindicalismo y el sindicato	7
Dra. María Guadalupe Cedeño Peguero y Edgardo Páez Jacuinde	
¿Por qué legitimar nuestro Contrato Colectivo De Trabajo?	15
Blanca Juárez	
Lanzan protocolo para la legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo	19
Lo valioso del Contrato Colectivo de Trabajo UMSNH-SPUM	21
Alberto Arrés Rangel	
Galería de imágenes	24
Contrato Colectivo de Trabajo SPUM vigente	50



Editorial

Sindicato de Profesores de la Universidad Michoacana (spum)

Siempre será menester y adecuado dedicar unas líneas a la importancia que tiene nuestro sindicato, que ha permitido a las trabajadoras y trabajadores académicos de nuestra universidad, tener condiciones de trabajo adecuadas y prestaciones que son reconocidas como de vanguardia, en relación con otros sindicatos hermanos en México.

Podemos decir que este Comité Ejecutivo General siempre se ha preocupado y así lo hará hasta el final, por preservar nuestras prestaciones y mantener íntegro el Contrato Colectivo de Trabajo, lo que a la fecha se ha logrado.

Las condiciones que han prevalecido durante la gestión de este comité, han sido inéditas, pues hablamos del trabajo realizado durante años de pandemia, no sólo nacional sino mundial, lo que no permitió que funcionaran, como hubiésemos querido, todos nuestros órganos de gobierno, sin embargo se procedió siempre teniendo en cuenta el beneficio general de los agremiados, prueba de ello es lo siguiente:

1. El contrato colectivo de trabajo 2022 está completo, sin mutilaciones y con pequeños cambios a nuestro sistema de jubilaciones, lo que ha permitido otros avances.
2. En un sano diálogo con la autoridad universitaria, se ha logrado abatir el rezago de las promociones y se pagaron hasta el 2022.
3. Se estableció un programa de regularización de materias, que ha dado certeza jurídica en las asignaturas que imparten un buen número de profesores y así se continuará durante nuestra gestión, esperemos que este programa siga en el futuro.
4. Se ha logrado convenir con la autoridad universitaria, la posibilidad de que un profesor en estatus de prejubilado, pueda tramitar su pensión ante el IMSS y no necesariamente tenga que esperar a la jubilación para hacerlo.

5. Los pagos quincenales se han cumplido.
6. Es necesario recordar que la prestación denominada aportación de depósito, se cubrió en tiempo y forma en su totalidad en el 2022.

En fin, son sólo algunos de los logros que se han obtenido y esperamos que así se continúe.

Si bien es cierto que hemos recuperado una buena cantidad de dinero, que la autoridad había retenido, también es cierto que aún no estamos al corriente en ese rubro, pese a la buena disposición que muestra la autoridad y también es necesario puntualizar, que hay incumplimiento parcial en el pago de las prestaciones a los deudos de los profesores que desgraciadamente han fallecido, así como a los profesores jubilados, por lo que día con día hacemos los trámites necesarios para que se cubran estos adeudos.

Confiamos en que se hagan realidad las propuestas, que en diferentes foros ha mencionado el Lic. Alfredo Ramírez Bedolla, no sólo actualmente como gobernador del estado, sino también como diputado en la anterior legislatura, entre otras, la asignación de un presupuesto pleno y suficiente para nuestra universidad, vaya por ello nuestro reconocimiento.

Siempre habrá que estimar en todo lo que vale, el esfuerzo de todos los profesores sindicalizados, que en su momento intervinieron y lucharon, por mejorar las condiciones de vida de los agremiados y reconociendo que siempre habrá retos que superar, esperemos que esto se logre siempre bajo condiciones de unidad, dentro de nuestra diversidad.

Siempre tendremos presente el recuerdo de todos los compañeros, que dejaron de estar con nosotros en los últimos años, así que en su memoria y por todos los que formamos parte de este sindicato, sólo nos resta decir:

“FELICIDADES A NUESTRO SINDICATO Y LARGA VIDA AL SPUM”.

“UNIDAD, DEMOCRACIA E INDEPENDENCIA SINDICAL”

¡ILEGITIMEMOS NUESTRO CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO!





LEGITIMACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO



**HAY QUE ESTAR
ATENTOS A LA FECHA DE
VOTACIÓN PARA ACUDIR
A LAS URNAS Y
LEGITIMAR NUESTRO
CCT**

**RECIBE LOS
BENEFICIOS QUE TE
CONFIERE EL
CONTRATO COLECTIVO
DE TRABAJO VIGENTE.**

**TU VOTO SERÁ
PERSONAL, LIBRE,
DIRECTO Y SECRETO.**

**SINDICATO DE PROFESORES DE
LA UNIVERSIDAD MICHOACANA**

¡PARTICIPA!

¡VIVA EL SPUM!

¡Digo Sí a mi CCT!
¡Vamos por su
LEGITIMACIÓN!

Va mi VOTO



Breves apuntes sobre el sindicalismo y el sindicato

Dra. María Guadalupe Cedeño Peguero y Edgardo Páez Jacuinde

mpeguero1@hotmail.com • Hellboy.peace24@gmail.com

Resumen

El presente texto tiene como objetivo proporcionar una somera idea sobre el sindicalismo y los sindicatos; el primero, como sistema doctrinal, político e ideológico, del cual surgen los segundos, como una realidad que se impone dentro de las sociedades industrialmente desarrolladas, para mejorar las condiciones de trabajo de los individuos que laboran en ellas.

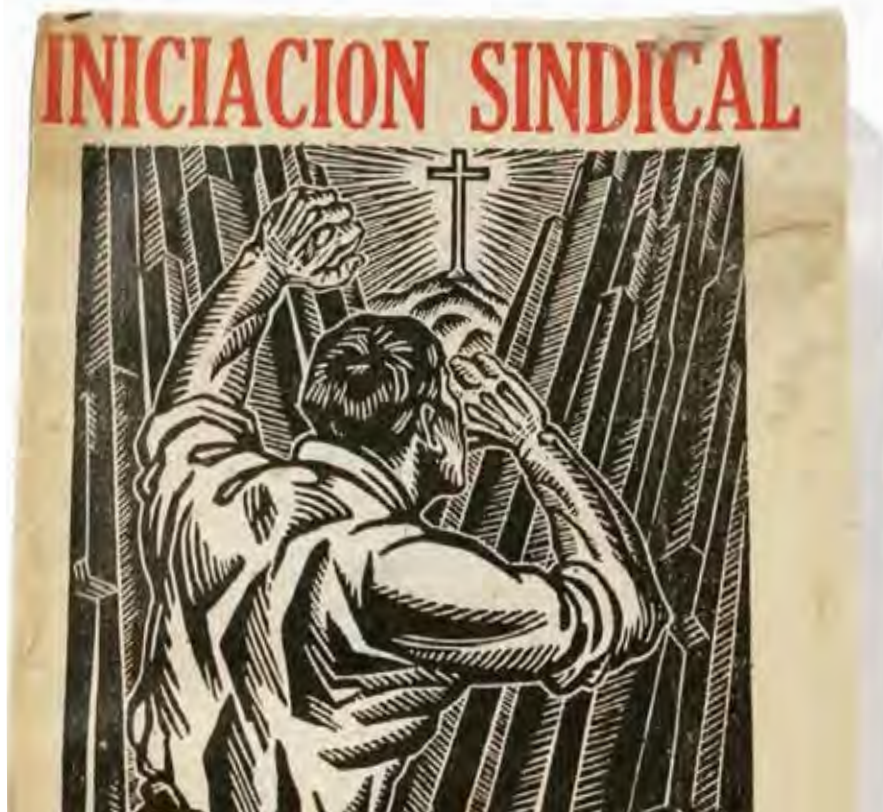
Aquí, mencionaremos, la génesis y evolución de esta corriente de pensamiento, hasta las clases de sindicalismo en que se transforma en la actualidad y las características de esta versión de esta doctrina revolucionaria. Por su parte, comentaremos de los sindicatos: Su surgimiento, los tipos de los mismos, su concepto, características principales, principios, objetivos, etc. Así como otros conceptos relacionados con ellos.

EL SINDICALISMO, GÉNESIS DE LOS SINDICATOS

Jorge Machicado, conocido académico boliviano, nos proporciona algunas ideas sobre el sindicalismo, y lo define como: “una ideología que introduce bases para la defensa de los intereses de los trabajadores asalariados...”, (Machicado, 2010, p.4) este investigador, identifica el surgimiento de esta corriente de pensamiento en las ideas de varios filósofos clásicos como: Pierre Joseph Proudhon (1809-1865) y Mijail Alexander Bakunin (1814-1876), difusores del anarquismo, entendido —este último— como una doctrina política que se opone a cualquier clase de jerarquía, ya sea impuesta por la tradición, el consenso o de forma

coactiva; el anarquismo busca la conformación de una nueva sociedad, basada en la solidaridad, autogestión, y la eliminación de todo tipo de poder.

Sin embargo, los pensadores que con sus ideas y acciones lograron revolucionar la sociedad de su tiempo fueron Karl Marx (1818-1883), y Federico Engels (1820- 1895), ambos alemanes decimonónicos, quienes con la realización de la 1ª. Internacional de Trabajadores en 1864, en la ciudad de Londres, Inglaterra, sentaron las bases para el surgimiento de los sindicatos, primero obreros y después, ya de profesionales. La 2ª. Internacional de Trabajadores, realizada en la ciudad de Bruselas, Bélgica, en 1889, fue puesta a prueba por la 1ª. guerra mundial que no le permitió mayores avances en la consoli-



dación del movimiento sindicalista, pues esta conflagración terminó por anteponer el patriotismo de los trabajadores a su sentimiento de solidaridad internacional, por lo que se dispersaron los esfuerzos organizados por lograr adelantos en el sindicalismo y el surgimiento de los sindicatos.

Mientras esto pasaba en Europa, tres años en los Estados Unidos de América, aconteció el suceso de los “mártires de Chicago” en 1886, donde se luchó por la reducción de la jornada de trabajo a ocho horas, ya que habitualmente venía siendo de doce a dieciséis, lo que finalmente se logró, tras la ejecución de los ocho luchadores del movimiento obrero norteamericano, en cuyo honor se instituyó el famoso desfile del 1º de mayo, como un reconocimiento a la lucha obrera y al sacrificio de estos ocho mártires.

Así pues, el largo proceso del sindicalis-

mo fue evolucionando desde las simples aspiraciones sociales de mejoramiento de las condiciones de trabajo, a la mejora de las económicas y más tarde de las políticas. Asimismo, el Estado, primero reprimió estos anhelos, después los soportó, para después tener que reconocerlos, reglamentarlos e incluirlos en las legislaciones nacionales.

Machicado menciona siete clases de sindicalismo, pero es el último, el revolucionario, el que mayormente resalta, al definirlo como la Doctrina que persigue la destrucción del Estado en beneficio de los trabajadores (Machicado, 2010, 8), para conformar el Estado de estos últimos, y señala como una de sus ramas de conformación al anarquismo de Bakunin y de Proudhon. Todavía en el siglo XIX y principios del XX, en la encrucijada que representaba la maquinización de las industrias productivas, que



ocasionaba el despido de gran número de trabajadores, este sindicalismo planteaba la huelga general como el camino para alcanzar la revolución social y el sabotaje que controlaría la producción y podría llevar a la destrucción de las máquinas.

Asimismo, dentro de los principios del sindicalismo revolucionario, sobresalen entre otros, el de la doble función que tiene que cumplir; la primera, relacionada con el mejoramiento económico, social e intelectual de la clase obrera; y la segunda, con la necesidad de educar a las masas, para habilitarlas para un desempeño independiente en el proceso productivo, y muy especialmente en el de la distribución, sector en el que tanto ha fallado el sistema capitalista. Es también partidario de la acción directa a través de sus característicos medios de lucha como: la huelga, el boicot y el sabotaje.

EL SINDICATO, ETIMOLOGÍA, CONCEPTOS, Y OTRAS COSAS

La palabra sindicato, proviene —etimológicamente— del vocablo griego “síndicos”, que significa con justicia, por lo que syndicus, serían las persona encargadas de representar los intereses de un grupo de individuos; por ello, es muy probable que los síndicos municipales —teóricamente— debieran representar a los diferentes grupos sociales y no los políticos de nuestra comunidad.

Así pues, la palabra sindicato debe entenderse como la unión libre de personas que ejercen una misma profesión u oficio, cuya constitución debe darse con carácter permanente, para defender los intereses profesionales de sus integrantes; o bien, para mejorar las condiciones económicas y sociales de los mismos (Machica-

do, 2010, p.8); por ello, una de sus características principales es la permanencia, pues no se puede fundar un sindicato temporal, como se han establecido agrupaciones con este carácter y que tienen también la finalidad de defender los intereses de los trabajadores, otra característica, es que todos sus miembros deben ser trabajadores.

Los principios de los sindicatos son fundamentales, ya que se habla, por ejemplo, de autonomía en la organización y en la gestión sindical, fuera de toda intervención de las autoridades en su organización; de libertad sindical, con igual característica, y uno muy importante, que retoma el logotipo del SPUM, la independencia sindical, no solo ideológica sino también política, así como el fuero sindical, que entendemos como la protección laboral del afiliado, y la utilización de instrumentos característicos de la lucha sindical, entre los que destaca, como el más característico, la huelga.

Otro aspecto primordial de los sindicatos son sus objetivos, porque a más del ya mencionado de mejoramiento y protección de los intereses económicos y sociales de los trabajadores, se debe subrayar el de representatividad de la agrupación, para la custodia y cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo, además de todo lo concerniente al cumplimiento de los contratado con las autoridades. Ahora bien, si la esencia del sindicato es la defensa de los intereses gremiales cotidianos, no debe dejarse de considerar que esta meta es inmediata y que existe una mediata de mucho mayor importancia, como lo es la transformación social de las condiciones de los trabajadores, quienes son, finalmente, los generadores de la riqueza, a través de su fuerza de trabajo, ya material o intelectual.

La historia de la conformación de los sindicatos, es una historia de largo plazo, ya que se habla que desde 1720 surgió uno de

los primeros en Inglaterra, cuando los sastres de la ciudad de Londres, formaron una Unión con alrededor de 7,000 de ellos, para demandar aumento de sus salarios y reducción de la jornada de trabajo; sin embargo, estas manifestaciones, un tanto dispersas y desorganizadas, solo van a enriquecerse con el movimiento sindicalista, que les proporcionará el sustento teórico –metodológico para aplicarlo a la realidad y lograr verdaderos cambios en la misma. Lo que los historiadores conocemos como el cambio de mentalidades, para hacer posible, la aceptación social, política y económica de un mundo más equitativo para sus integrantes.

Así, la difusión a través de la publicación de los textos anarquistas de la primera mitad del siglo XIX, pero sobretodo, la realización de la 1ª. Internacional de los Trabajadores de 1864 en Londres, proporcionó a este grupo, generador de la riqueza, los elementos para lograr grandes adelantos que se reflejaron en la aceptación social para el cambio de mentalidad que propugnara por la transformación de las condiciones de trabajo, empezando por la reducción de las agobiantes jornadas de trabajo, para que se perfilara el pensamiento social de que lo saludable, justo y necesario es que el hombre divida las 24 horas del día en tres: ocho horas de trabajo, ocho de descanso y ocho de esparcimiento.

Machicado propone también la clasificación de los sindicatos en tres vertientes: a) por su ideología; b) por las personas que los integran; y c) por la actividad que desarrollan. Pero también habla sobre la intervención patronal en los sindicatos, que es una aspiración constante de los patronos, para tratar de influir sobre las decisiones que deben tomarse dentro de estas agrupaciones, y textualmente afirma: “Se da esta intervención porque es más fácil hacer fracasar los pliegos petitorios de los trabajadores desde

dentro, desde los mismos sindicatos” (Machicado, 2010, p 11); no en vano, una frase que pone alertas sobre este peligro, es la ostentada por nuestro escudo, la de Unidad Sindical, que convoca a la unión de todos las facciones que participan en la elección del Comité Ejecutivo General del SPUM, tras la contienda trianual.

Una característica que resalta la vanguardia del SPUM, es la afiliación voluntaria, en contra parte a la sindicalización obligatoria, como sucede en algunos sindicatos oficiales del gobierno federal —la SEP por ejemplo, condición que George Sorel (Soto, 2018) califica como una aberración al ser un contrasentido a la característica sindical de asociación libre. Algo importante también que se apunta es el Fuero Sindical, entendido como los privilegios que deben otorgarse a un dirigente para que no pueda ser perseguido, procesado o detenido, a causa de su función sindical.

Finalmente, toda la trayectoria del sindicalismo y los sindicatos culmina con el surgimiento del Derecho Sindical, concebido como el conjunto de normas jurídicas, que tiene por objeto el estudio las organizaciones profesionales de trabajadores y patrones, con el fin de procurar la mejoramiento de las situaciones laborales.

LOS SINDICATOS EN MÉXICO

El folleto, “Los sindicatos en México”, resguardo en la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, señala —atinadamente desde nuestra perspectiva— que el Sindicato y el Contrato Colectivo, son dos de las más importantes figuras del Derecho Laboral, ya que otorgan seguridad a los trabajadores en defensa de sus derechos y en la lucha por la obtención de mejores condiciones de trabajo; y, reconociendo su importancia difunde

que los sindicatos están amparados por la Constitución Mexicana, en su Artículo 123, fracción XVI del apartado A, que reconoce el derecho de los obrero —y también de los empresarios— a conjuntarse para defender sus intereses, ya en sindicatos, asociaciones profesionales u otras formas de agrupación, que sirvan a este fin (Biblioteca Jurídica, 2009). La Ley Federal del Trabajo también protege a los sindicatos en su artículo 356, cuando afirma que son agrupaciones de trabajadores o patrones, formadas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses.

Además de poderse constituir con trabajadores o patrones, los sindicatos no requieren autorización previa, y como fueron definidos como personas morales, pueden poseer muebles e inmuebles —como es el caso del SPUM con su guardería o el CRUNVAQ—, que coadyuven al logro de sus objetivos. Así pues, con esta calidad, está facultado para defender ante las autoridades sus derechos, actuar según le convenga, y por supuesto, poder defender a sus afiliados en lo individual.

Y aunque como se dice arriba, no requieren autorización, para ser reconocidos sí deben registrarse en la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, cuando sean de carácter federal; o bien, en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en el caso de los locales, estatales o regionales. Para lograr su registro, debe reunir dos tipos de requisitos: a) de fondo, y b) de forma. El primero, se define en tres aspectos fundamentales, 1) el objetivo, que en este caso debe ser del estudio, mejoramiento y defensa de los intereses gremiales; 2) el tipo de agrupación, de trabajadores o de patrones; y 3) de las características de los integrantes, ya que en el caso de trabajadores, éstos deben ser mayores de 14 años y conjuntar por lo menos 20 empleados, y en el caso de los patrones ser por lo



menos tres. Y el segundo, el de forma, está integrado por aspectos formales, como presentar una copia autorizada del acta constitutiva; listado del número, nombre y domicilio de los trabajadores, así como de los patrones o empresas de que se trate; copia de los estatutos; y copia del acta de Asamblea donde se eligió a su directiva. Todo lo cual debe estar avalado por el Secretario General, de Organización y el de Actas.

Los registros solo pueden negarse o cancelarse, en caso de ya encontrarse registrado, cuando se incumpla con los anteriores requisitos, o bien, por disolución del sindicato; que puede darse por votación de las dos terceras partes de sus miembros, o por haberse establecido así, por un lapso acordado en sus estatutos.

Ahora bien, un aspecto importante, es lo que se refiere a los trabajadores de con-

fianza, que aunque los tenemos en nuestra universidad, han sido poco representativos como tales en el aspecto sindical; pero algo que sí ha causado mayor controversia es al parecer —de facto— la identificación que se hace de la situación de los académicos que ingresan a nuestra institución por designación y no por concurso, a los cuales se les niega, por estatuto, el ingreso al SPUM, muy probablemente por asemejarlos a los de confianza. Considero que este aspecto debe analizarse mucho más profundamente y buscarle una solución, para no hacer tabla rasa de los académicos que se encuentran en esta situación.

Legalmente, los de confianza —y quizá esto sea el origen del rechazo a los académicos que no concursan— tienen prohibido por el artículo 183 de la Ley Federal del Trabajo: a) integrarse a los sindicatos de plan-



ta o de base, b) votar en caso de huelga, y c) representar a los trabajadores ante la ley; aunque esto último es obvio. Sin embargo, no existe impedimento formal para que los de confianza puedan organizarse en sindicatos, pero no pueden gozar de los mismos derechos que los trabajadores de base, ya que sus intereses expresamente son identificados con los patronales, por las funciones que desempeñan, por lo que no tienen derecho a la huelga.

Finalmente, mencionaremos que el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo señala que no se puede obligar a nadie a pertenecer, o no, a algún sindicato, mientras que el artículo 68 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, en aparente contradicción ordena que solo debe existir un sindicato por dependencia, aunque señala que, en caso de existir varios o inquietudes por parte de los trabajadores por formar otros, el Tribunal Federal de Conciliación y

Arbitraje, solo otorgará reconocimiento al mayoritario. Aunque la misma instancia legal señala que esta premisa viola la garantía social de libre sindicalización, consagrada por la fracción X, Apartado B, del Artículo 123, de nuestra Carta Magna, al restringir el derecho a la libre asociación para la defensa de los derechos de trabajadores.

CONCLUSIONES:

Al final de este breve texto, es indispensable resaltar la importancia de conocer — como sindicalistas— nuestros orígenes, tener una idea, por lo menos, de cuál es nuestra génesis, cuáles son los principios fundamentales que permitieron el surgimiento de un movimiento tan importante como el sindicalismo y el surgimiento de los sindicatos, porque ello significó un gran avance en la generación y distribución de la riqueza colectiva de la humanidad.

Así pues, al conocer —aunque solo sea someramente— cuáles son los sustentos filosóficos, políticos y sociales del sindicalismo y la consecuente aparición de los sindicatos, nos permite comprender de mejor manera el contexto sindical en el que nos encontramos, entender a la perfección los términos que se emplean en los oficios de las autoridades, ya de los trabajadores o las patronales, saber por qué o cual término es el legalmente correcto en los oficios que se emiten, y por qué el que no esté correctamente redactado puede ser impugnado. En fin, sostengo que siempre será de interés y ayuda el conocer cada vez más y mejor, sobre los antecedentes y las condiciones de nuestra militancia sindical.

BIBLIOGRAFÍA:

- Bakunin, Mijaíl, en línea en: <https://www.biografiasyvidas.com/biografia/b/bakunin.htm>, consultado, 24/07/19.
- Cabanellas de Torres, Guillermo, en línea en: https://www.fpabloiglesias.es/archivo-y-biblioteca/diccionario-biografico/biografias/18792_cabanellas-torres-guillermo, consultado en 25/07/19
- Engels, Friedrich, en línea en: <https://www.buscabiografias.com/biografia/verDetalle/7842/Friedrich%20Engels>, consultado en 24/07/19.
- Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM- Suprema Corte de Justicia de la Nación, “Los sindicatos en México”, México, UNAM, 2009, en línea en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3345/4.pdf>, consultado en, 20/04/19.
- Laso Prieto, José María, El movimiento sindical, una realidad internacional, en línea en: <http://www.nodulo.org/ec/2006/no51p06.htm>, consultado en, 18/04/19.
- Machicado, Jorge, *Sindicalismo y sindicato*, Bolivia: USFX Universidad de San Francisco Xavier, 2010, p. 4, en línea en: <http://ermoquisbert.tripod.com/pdfs/dt19-sindicato.pdf>, consultado en 23/07/19.
- Mark, Karl, en línea en: https://www.biografiasyvidas.com/biografia/m/marx_karl.htm, consultado en 24/07/19.
- Primera Internacional Obrera (1864-1876), en línea en: <http://www.claseshistoria.com/movimientossociales/org-1internacional.htm>, consultado en 24/07/19.
- Proudhon, Pierre Joseph, en línea en; <https://www.biografiasyvidas.com/biografia/p/proudhon.htm>, consultado 24/07/19.
- ¿Quiénes son los ‘Mártires de Chicago’?: El grupo de personas por el que se celebra el “Día del Trabajador”, en línea en: <https://www.duna.cl/tendencias/2019/04/27/quienes-son-los-martires-de-chicago-el-grupo-de-personas-por-el-que-se-celebra-el-dia-del-trabajador/>, consultado en 24/07/19.
- Revolución de Haymarket, en línea en: https://es.wikipedia.org/wiki/Revolucion_de_Haymarket, consultado en 24/07/19.
- Segunda Internacional Obrera (1889-1916), en línea en: <http://www.claseshistoria.com/movimientossociales/org-2internacional.htm>, consultado en 24/07/19.
- Soto Carrasco, David, “Violencia política y mito en el sindicalismo revolucionario de George Sorel” en: *Eikasia. Revista de Filosofía*, Universidad de Murcia, España, julio-agosto 2018, pp. 89-106, en línea en: www.revistadefilosofia.org/82-03pdf, consultado: 25/07/19.

¿Por qué legitimar nuestro Contrato Colectivo De Trabajo?

¿Qué pasa con mis prestaciones y beneficios si mi contrato colectivo no es legitimado?

Blanca Juárez

El 1 de mayo de 2023 termina el plazo para que las bases sindicalistas validen los contratos que sus dirigencias han negociado con su empresa. A nueve meses de la fecha límite, el avance es mínimo y la STPS ha reiterado que no habrá prórroga.

Hay varios escenarios y quizá todos se desarrollen. En las empresas donde un sindicato no legitime un **contrato colectivo de trabajo** (CCT) otros sindicatos buscarán entrar. En otras, el personal formará una organización independiente y democrática u optará por no volver a tener afiliación sindical. Si al llegar el **1 de mayo de 2023** ese trámite no se realizó, las compañías deben seguir respetando las condiciones laborales pactadas, pero muchas no lo cumplirán.

Especialistas en temas sindicales vislumbran todas esas posibilidades. En entrevista, destacan la responsabilidad de las empresas y autoridades para que **la legitimación que ordena la reforma laboral de 2019** se realice en los mejores términos y a tiempo. Pero también señalan la obligación que tienen los sindicatos independientes de ayudar a otras personas trabajadoras a organizarse.

En México, apenas el **13% de la población trabajadora** cuenta con la defensa de sus derechos laborales a través de un sindicato. Pero ese grupo se reduce aún más al tomar en cuenta que de los más de 530,000 CCT registrados en el país, **el 85% protege a las empresas** y no al personal, según estimaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).

“Si algo ha debilitado los salarios y, en general las condiciones laborales, es que **la gran mayoría de los trabajadores no tiene sindicato ni contrato colectivo**”, dice Héctor de la Cueva, coordinador del Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical (CILAS).

Por eso los **sindicatos independientes** y democráticos tienen la obligación de ayudar a crear otros. “Es por autodefensa y sobrevivencia de su propia organización. Los trabajadores de todas las fuerzas independientes deberían estar coordinándose para impulsar ese sindicalismo. No pueden mirarse el ombligo porque eso sería suicida”, dice.

“Corremos el riesgo de que, ante ese vacío, quienes se acerquen sean los **sindicatos antidemocráticos**, los corporativistas,

las viejas centrales que han utilizado a los sindicatos como negocio para enriquecerse”, advierte Inés González Nicolás, coordinadora Colegiada de la Red de Mujeres Sindicalistas (RMS).

El sindicalismo en el mundo surgió bajo el principio de la solidaridad, recuerda. “Es muy cómodo quedarte en tu planta, en tu gremio, con tu contrato colectivo. El verdadero sindicalismo independiente, progresista, con solidaridad de clase y democrático tiene la **responsabilidad de acompañar la organización en otras empresas**”.

También es una coyuntura para que “las mujeres trabajadoras con experiencia asesoren y acompañen el proceso de organización en sectores tradicionalmente femeninos. Hacemos un llamado a las **mujeres sindicalistas** a construir una democracia distinta y no replicar la que construyeron los hombres”, ellos fueron sus referentes, pero ahora ellas lo pueden ser para otras.

¿MÁS TRABAJADORES SIN SINDICATO?

La **legitimación del CCT** es una consulta de la dirigencia del sindicato a las bases, éstas deben votar si están de acuerdo con las condiciones laborales negociadas con la empresa. El trámite no existía, es parte de la reforma laboral de 2019 y es obligatorio. El Congreso y quienes participaron en la modificación a la Ley Federal del Trabajo (LFT) lo crearon ante la gran cantidad de contratos pactados a espaldas del personal.

El artículo Décimo Primero Transitorio de la reforma indica que si “al término del plazo fijado”, el 1 de mayo de 2023, el CCT “se omite realizar la consulta, éste se tendrá por ter-

minado, conservándose en beneficio de los trabajadores las **prestaciones y condiciones de trabajo**” que contemplaba el contrato. “Pero prevemos muchas denuncias señalando que eso no sucede”, dice Inés González.

La legitimación fue pensada para **eliminar los contratos de protección**, pero muchos CCT no se podrán votar porque “no alcanzó el tiempo para hacerlo”, pues hay muy poco personal del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL), “o por ignorancia, pues algunos sindicatos no están informados, aunque deberían estarlo”, señala José Luis Téllez, del Observatorio Ciudadano para la Reforma Laboral.

Inés González considera que uno de los desenlaces será “muchos más trabajadores sin sindicato”. Según Héctor de la Cueva, despachos del sur de Estados Unidos, asociados con bufetes mexicanos, “están comenzando a impulsar su **modelo de libertad sindical**, que es el derecho a no sindicalizarse”.

Otra de las consecuencias es que “se quiera tirar el agua sucia con todo y niño”, dice el laboralista. “Se eliminarán los **CCT de protección patronal**, pero en su lugar no necesariamente tendrán uno contrato mejor, surgido de sindicatos auténticos y respaldados por los trabajadores. Será una situación caótica”.

Las autoridades laborales “deberían tener un plan para estimular la legitimación de contratos y no sólo esperar a que los sindicatos lo soliciten”. También tienen que mejorar el protocolo, porque el actual tiene lagunas y contradicciones, además de aumentar el personal de inspección, agrega. Pero también tienen la obligación de fomentar masivamente el conocimiento del **derecho a la sindicalización**”, apunta el coordinador de CILAS.

* Blanca Juárez: Feminista y reportera de Capital Humano especializada en políticas laborales y de seguridad social, igualdad de género, diversidad e inclusión, trabajo infantil, trabajadoras del hogar y migración

** Este artículo puede consultarse en su fuente original: <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Que-pasa-con-mis-prestaciones-y-beneficios-si-mi-contrato-colectivo-no-es-legitimado-20220717-0004.html>



¿Qué pasa si un CCT no es legitimado?

En caso de que no se realice el proceso de legitimación o que se rechace el CCT

1.

La relación colectiva se convierte en relaciones laborales individuales

2.

Los trabajadores conservarán todas las prestaciones y condiciones contempladas en el contrato que sean superiores las establecidas en la ley.

3.

Se puede iniciar el proceso para tener un nuevo sindicato titular y negociar un nuevo contrato colectivo.

Todo lo que debes saber del proceso de legitimación de CCT

Todos los sindicatos en México deben legitimar sus Contratos Colectivos de Trabajo (CCT) antes del **1 de mayo del 2023** y realizar el trámite ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (Centro).

Éstos son los pasos a seguir para cumplir el trámite:

Paso 1

Aviso de consulta

El sindicato titular debe notificar en la plataforma oficial del Centro que someterá a consulta el CCT.

Paso 2

Consulta

Cada trabajador debe recibir copia del CCT.

La legitimación es mediante el voto personal, libre, directo y secreto de cada persona agremiada; el ejercicio debe ser verificado por un inspector o un notario autorizado.

PASO 3

Aviso de resultado

El sindicato titular notifica el proceso de resultado del proceso en la plataforma del Centro.

Paso 4

Constancia de legitimación

¿Hay observaciones de la autoridad laboral?

No

El Centro entrega la Constancia de legitimación y se termina el proceso.

Sí

En caso de posibles irregularidades y quejas, el Centro puede pedir información adicional. La autoridad puede invalidar el proceso y éste debe repetirse.

Lanzan protocolo para la legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo

El Protocolo para la Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo garantiza que los contratos sean conocidos por los trabajadores y avalados a través del voto libre, directo y secreto. Cerca de 460 sindicatos, de los mil 900 que tienen vida activa a nivel federal, se preparan para realizar las modificaciones a sus estatutos.

PROCURADURÍA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO | 02 DE AGOSTO DE 2019

Para garantizar la democracia sindical y la negociación colectiva real, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) emitió el Protocolo para la Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo, que obliga a que éstos sean legitimados dentro de los próximos cuatro años mediante la aprobación del voto libre, directo y secreto de los trabajadores.

Ese documento fue publicado el 31 de julio en el Diario Oficial de la Federación, en su momento Luisa María Alcalde Luján, titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, consideró a éste como el corazón de la nueva Reforma Laboral, porque abre la ruta a las nuevas reglas democráticas en la vida sindical del país.

El protocolo establece que para efectos de legitimación de un contrato colectivo de trabajo y, hasta en tanto el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral inicie



sus funciones registrales y de verificación, el sindicato titular del contrato colectivo dará aviso a la STPS que consultará a los trabajadores para determinar si la mayoría lo respalda.

El aviso deberá hacerse con al menos 10 días hábiles de anticipación a la fecha en que se prevea realizar la consulta, a través de la plataforma <http://legitimacioncontratosctqa.stps.gob.mx/>, donde darán aviso a la STPS que realizarán una asamblea para



la legitimación de su contrato colectivo y deberán descargar la convocatoria, la boleta de votación y el acta de resultados cuyos formatos se incluyen en la página y que son los únicos válidos para todo este proceso.

El protocolo especifica que el procedimiento de consulta deberá cumplir con los siguientes pasos: la votación debe llevarse a cabo el día, hora y lugar señalados en la convocatoria; se debe garantizar que el lugar que se asigne para la votación sea accesible para los trabajadores y reúna las condiciones necesarias para que éstos emitan su voto.

Por su parte, los trabajadores con derecho a voto deberán presentarse con una identificación oficial para su registro en el listado; el patrón no deberá tener intervención alguna; para disposición e instalación de las urnas y el escrutinio y cómputo de las boletas, se garantizarán los principios

de seguridad, transparencia, confiabilidad y certeza.

Si la STPS no realiza observaciones durante los 20 días hábiles después de que el sindicato emita los resultados de la votación, el contrato colectivo de trabajo se tendrá por legitimado; sin embargo, si no cuenta con el apoyo mayoritario de los trabajadores, éste se dará por terminado.

En caso de que los sindicatos no realicen su legitimación, se corre el riesgo de que sean dados de baja los contratos colectivos de trabajo.

Hasta el momento, cerca de 460 sindicatos a nivel federal, de los mil 900 que tienen vida activa, han manifestado a la STPS que se están preparando para realizar las modificaciones correspondientes.

El documento íntegro se puede consultar en https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5566910&fecha=31/07/2019

Lo valioso del Contrato Colectivo de Trabajo UMSNH-SPUM

Alberto Arrés Rangel

La actividad académica universitaria es de por sí ya una actividad valiosa por la trascendencia de la formación de recursos humanos en diversos niveles y áreas del conocimiento, la relevancia de las tareas de investigación y las acciones de extensión y difusión de la cultura en sus diversas manifestaciones.

Al traducirse en una actividad laboral es por supuesto un activo del trabajador académico que debe observar un marco de derechos y responsabilidades que para el caso de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, se cristaliza en un valioso documento: EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO (CCT) establecido entre la Institución y el Sindicato de Profesores de la Universidad Michoacana, SPUM, organismo casi cincuentenario que representa los intereses laborales del magisterio universitario nicolita.

El Contrato Colectivo de Trabajo vigente (la versión 2022) es un documento seguramente inacabado e imperfecto, pero constituye por sí mismo en un solvente referente del quehacer laboral de los académicos de la Universidad Michoacana, que contiene las garantías, tanto individuales, como colectivas que garantizan la estabilidad de los académicos nicolaitas, pero también, de sus unidades académicas, que encuentran solvencia para alcanzar objetivos y metas que van colocando a la UMSNH en lugares

de privilegio y reconocimiento en diversas categorías de análisis en cuanto a calidad de sus programas y también institucionalmente, pero más importante aún, entregando a la sociedad michoacana y del país recursos humanos calificados para contribuir al desarrollo socioeconómico.

El Contrato Colectivo de Trabajo vigente entre la UMSNH y el SPUM tiene carácter colectivo, pero sus enunciados y el ejercicio de los derechos y obligaciones finalmente van encontrando en el académico universitario la traducción en realidades, que es menester de todos, pero finalmente de cada uno, individualmente, pueden irse ejerciendo y valorando, sin embargo, un buen principio es que se conozcan para hacer el mejor uso de ellos cuando en cada momento y circunstancia se vaya requiriendo, pues ahí se encuentran consignados los postulados que rigen la vida académica, desde incluso alguien que apenas aspira a ingresar a la labor académica en la UMSNH, hasta derechos que se adquieren para protección de las familias del académico, incluso después de su muerte.

El CCT recoge las garantías laborales emanadas de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las del Estado de Michoacán y observa las particularidades de la tarea académica propias de la máxima Casa de Estudios en el Estado.

El CCT prevé derechos muy importantes para el desarrollo profesional y académico de los profesores universitarios.

Entre las condiciones para el personal académico sindicalizado destaca aquella que tiene que ver con la posibilidad de dedicar hasta un año de licencia con goce de sueldo, por cada seis de trabajo ininterrumpido al servicio de la UMSNH para actualización, capacitación o actividades académicas de superación en el área de desarrollo del trabajador académico.

Las licencias con goce de sueldo hasta por 90 días para preparar y presentar examen profesional, las que se otorgan para realizar el servicio social obligatorio o bien la licencia hasta por seis años para ocupar un puesto de relevancia en alguna instancia pública, permiten al académico mantener su relación laboral con la máxima casa de estudios.

La posibilidad de contar con servicio de guardería para los hijos de hasta 6 años o bien el apoyo económico para solventar tal servicio, es una prestación que tienen, no sólo las mujeres, sino los trabajadores académicos, padres de familia.

Así podríamos continuar enumerando diversas prestaciones contenidas en el CCT, algunas de ellas también de carácter económico, que cada año el académico puede ejercer, es más, algunas incluso aún después de su muerte, sus familiares pueden hacer efectivas por la previsión de apoyo que el documento prevé.

Sin embargo, existe una cláusula que vale mucho la pena analizar sus beneficios para el académico que, ejerciendo su derecho a jubilarse, puede optar por mantener actividad frente a grupo: LA CLÁUSULA 137.

La cláusula ciento treinta y siete del Contrato Colectivo de Trabajo vigente entre la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo y el Sindicato de Profesores de la



Universidad Michoacana permite la posibilidad de que un trabajador académico pueda impartir clase a un grupo hasta por seis horas semana/mes al jubilarse y hacerlo desde el momento en que le es autorizado su permiso pre jubilatorio y dicha carga horaria es remunerada adicionalmente al salario correspondiente.

El derecho en mención significa además del sobre sueldo correspondiente a las horas motivo de la cláusula, la gracia para el jubilado, de seguir en activo, con sentido de mantener la pertenencia al cuerpo docente, a la comunidad de la unidad académica y de la Institución misma, la vigencia que brinda el mantenerse frente a grupo, la necesaria actualización académica con motivo del área académica en cuestión y la prevalencia del aporte de la experiencia acumulada en la formación de recursos humanos, lo que en los hechos significa evitar la decadencia emocio-

nal y psicosomática por la pérdida de la actividad que durante décadas fue el motivo de ser de la prevalencia, que, no en todos los casos, puede sustituirse o por lo menos no de un momento a otro, en cuyo caso, se transforma en la posibilidad de una etapa transitoria de adaptación a una nueva condición de vida.

Cuando algunos de estos aspectos se comparan o se comentan con académicos de otras universidades, es posible percatarse que el CCT de la Universidad Michoacana tiene características, postulados y disposiciones muy valiosos, incluso superiores a otros CCT similares y que es muy importante conocer, analizar y estar consciente del alcance e importancia de los mismos, aunque parezca obvia la aseveración anterior, en la realidad lo que sucede con no pocos profesores es que nos absorbe la cotidianidad y lo urgente y se deja de lado lo importante.

He conocido de casos donde trabajadores académicos al momento de hacer su trámite de jubilación no señalaron expresamente su decisión de hacer uso del derecho que les brinda la cláusula 137, arriba comentada y cuando pretenden ejercerla ya no les es posible hacerlo, ya que debe señalarse en el momento del trámite inicial.

Lo que es también lamentable es la dificultad o imposibilidad de que la familia del

un profesor que fallece y no tiene designados sus beneficiarios o no actualizo dicha voluntad, se transforma en una situación compleja y que no es deseable para nadie, por lo que es verdaderamente prioritario dedicar tiempo y acercarse de la información que nuestro contrato contiene, pero también de los procedimientos inherentes a los mismos para gozar de los derechos en activo y también aquellos a que nuestra familia tenga para ejercer cuando derechos como el seguro de vida, pago de marcha o bien, el apoyo a que se tiene derecho para gastos de funeral cuando se pierde al cónyuge o incluso hijos.

En una palabra, es momento de interiorizarnos de lo valioso del CCT vigente entre la UMSNH y el SPUM, llevar a cabo las acciones de previsión o ejercicio de los derechos ahí consignados y de defender y acrecentar en lo colectivo de los beneficios que nos brinda, hacer conciencia de las responsabilidades que nos corresponden, para en estos momentos de decisiones históricas y así validar este importante instrumento legal que rige las condiciones de trabajo entre la institución y los trabajadores académicos, legitimarlo como nuevo punto de partida para construir mejores estadios de nuestra liga con la Casa de Hidalgo.



Galería de imágenes

La **unidad sindical**, es parte del ADN de las organizaciones y estructura sindicales, que permiten fortalecer nuestras luchas, para enfrentar la política que vaya en contra de nuestros derechos. A continuación presentamos una galería de fotos donde damos fe de las diferentes actividades que hemos tenido como gremio desde el 2018 al 2023, porque nunca dejamos de luchar por nuestros derechos, y seguimos avanzando.

“UNIDAD, DEMOCRACIA E INDEPENDENCIA SINDICAL”
¡VIVA EL SPUM!











































Sindicato de Profesores de la Universidad Michoacana (SPUM)

CONOCE LAS BONDADES DE TU CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO



**¿POR QUÉ ES IMPORTANTE LEGITIMAR
NUESTRO CONTRATO COLECTIVO DE
TRABAJO?**

**ES INDISPENSABLE PARA MANTENER SU
PERMANENCIA MEDIANTE LA CONSULTA
DE LOS ACADÉMICOS AFILIADOS A
NUESTRO SINDICATO.**

**LEGITIMAR EL CCT ES PROTEGER LOS
DERECHOS CONSAGRADOS EN EL MISMO.**

¡SÍ A NUESTRO CCT!



Sí quiero mi CCT

**Unidad Sindical para la
Legitimación de nuestro CCT
SPUM**



**Contrato Colectivo
de Trabajo**

UMSNH - SPUM

2022



CONOCE LAS BONDADES DE TU CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

**¿Por qué es
importante
Legitimar nuestro
Contrato
Colectivo de
Trabajo?**



**Es indispensable para
mantener su permanencia
mediante la consulta de
los académicos afiliados a
nuestro sindicato.**

**Legitimar el CCT es
proteger los derechos
consagrados en el mismo.**



¡Sí a nuestro CCT!

Contrato Colectivo de Trabajo SPUM vigente

Te invitamos a que lo leas para que conozcas tus derechos como trabajador académico sindicalizado de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, logros que se han ganado por décadas, gracias a las luchas de grandes compañeros, conquistas dignas de un trabajador de la Educación. Y que ahora nos toca defender al Legitimar nuestro CCT.



CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

CLÁUSULA 1.- Son materia del presente Contrato Colectivo de Trabajo, todas las condiciones concernientes al interés general de los trabajadores académicos al servicio de la Universidad y, en consecuencia, todos los labores de carácter académico desarrolladas por éstos.

CLÁUSULA 2.- Los trabajadores académicos en activo de la Universidad gozarán de todos los derechos previstos por la Ley, este Contrato y demás convenios pactados por las partes, siempre y cuando estos no contravengan a la Ley y al Contrato Colectivo de Trabajo. Los trabajadores que hayan dejado de prestar sus servicios por jubilación o pensión por la Universidad, gozarán de los mismos derechos en lo que les sea aplicable, S.M.U. incluyendo los incrementos de carácter emergente conforme a lo dispuesto en la Legislación Universitaria vigente a la firma del presente contrato.

CLÁUSULA 3.- La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le da al puesto. Las autoridades universitarias impersonales serán consideradas personal de confianza, de ser ocupados estos cargos por personal académico sindicalizado, al término de su función podrán retornar a su base, en su caso. En la fecha de depósito del Contrato Colectivo de Trabajo ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, la Universidad entregara al SPUM el listado de personal académico que a su vez desempeña funciones de confianza, y de forma inmediata, cada vez que existan modificaciones, siempre de manera oficiosa.

CLÁUSULA 4.- El presente Contrato Colectivo de Trabajo, se celebra por tiempo indeterminado y será revisado cada año, precisamente el tercer lunes del mes de febrero, debiendo ser la siguiente revisión en febrero del año 2023 (dos mil veintitres). Salvo lo dispuesto en la Primera Clausula Transitoria de este mismo contrato.

El Tabulador de Salarios estará incluido en el presente Contrato Colectivo de Trabajo y será revisado cada año, precisamente el tercer lunes



[Signature]

[Signature]

[Signature]



[Signature]

[Signature]



del mes de febrero del año 2023 (dos mil veintitres), o antes de esa fecha, disminuye el poder adquisitivo de la moneda.

Se conviene expresamente que, independientemente de la fecha contractual de revisión del Tabulador de Salarios, en caso de que por disposición de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por cualquier otro mecanismo se determine oficialmente un incremento, ajuste o indexación a los salarios mínimos generales o contractuales, la Universidad se obliga a incrementar los salarios de sus trabajadores académicos y jubilados en la medida que se incrementen los subsidios que percibe para ese fin.

CLÁUSULA 5.- La naturaleza de la relación de trabajo académico no se verá afectada en ningún caso por la forma de pago que adopte la Universidad o la denominación que se le dé a la retribución de los servicios prestados; en consecuencia, los trabajadores académicos sujetos de esta relación laboral, aun cuando se les retribuya con cargo a partidas especiales, serán regidos por el presente Contrato Colectivo de Trabajo, sin perjuicio de que la Universidad celebre contrato de obra o precio alzado, por servicios profesionales y/o cualquier otro de carácter civil, cuando su naturaleza así lo exija.

CLÁUSULA 6.- Para la correcta aplicación e interpretación de este Contrato Colectivo de Trabajo, se estipulan las siguientes denominaciones y/o definiciones:

- 1. Actividades Académicas, para efectos laborales.- Son los servicios personales que desempeña el trabajador académico para la UMSNH, en las áreas de la docencia, la investigación, la difusión de la cultura y la extensión universitaria.
- 2. Antigüedad.- Es el tiempo de servicio efectivo realizado por el trabajador académico y computado a partir del primer ingreso bajo cualquier forma de contratación y en cualquier categoría.
- 3. Asesores.- Personas Físicas, con voz pero sin voto, que orientan a las partes para aclarar criterios, quienes serán nombrados libremente por las partes.



[Signature]

4. Autoridad Laboral.- La Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Poder Judicial de la Federación, en el Estado de Michoacán y/o Tribunal Laboral.

5. Autoridades Universitarias.- Las señaladas en la Ley Orgánica y el Estatuto Universitario vigentes.

6. Capacitación y Adiestramiento.- Preparación que debe proporcionar la Institución para que el trabajador actualice y perfeccione los conocimientos en el área académica en que labora.

7. Ciclo Escolar.- Es el periodo aprobado por el H. Consejo Universitario, en el cual las dependencias universitarias cubren el inicio y la terminación de los cursos programados dentro de un plan de estudios, el cual puede ser anual, semestral u otros.

8. Comisión Académica Dietaminadora.- Es el órgano designado por el Consejo Técnico, o en su caso, cuerpo académico formado para este fin, en dependencias universitarias donde no es posible que exista Consejo Técnico, integrado con base en lo establecido en el Reglamento General del Personal Académico, cuya función es la de calificar y declarar acerca de los méritos académicos y profesionales de los aspirantes a obtener una plaza mediante un concurso de oposición.

9. Comisiones Mixtas.- Los organismos colegiados constituidos en forma paritaria entre la UMSNH y el SPUM para analizar, discutir y resolver los asuntos que correspondan a la aprobación de la legislación laboral, del presente contrato y de los convenios que celebren en el futuro.

10. Comité Ejecutivo General.- Órgano de dirección ejecutiva del Sindicato, que lo representa legal y públicamente, conforme a su Estatuto.

11. Comité Ejecutivo Seccional.- Órgano de dirección ejecutiva de la Sección Sindical, constituida en cada una de las dependencias universitarias, así como la de Jubilaciones y Pensiones.

12. Concurso de Oposición Abierto.- Es el procedimiento público abierto mediante el cual, con independencia del número de participantes, se



[Signature]

[Signature]

[Signature]



[Signature]

[Signature]

selección a un aspirante a ingresar a la planta académica o a ocupar una plaza vacante de la Universidad, a través del examen de sus valores académicos y profesionales, determinado mediante la evaluación de sus conocimientos, competencia pedagógica, experiencia y trabajos realizados, con base en la tabla de valoración correspondiente.

13. Concurso de Oposición Interno.- Es el procedimiento mediante el cual, con independencia del número de participantes, se selecciona a un aspirante, que ya forma parte de la planta académica de la Universidad, a través del examen de su *currículum vitae*, considerando los estudios realizados, experiencia académica y profesional, obras realizadas, trabajos publicados y en general su labor desarrollada, con base en la tabla de valoración correspondiente.

14. Contrato Colectivo de Trabajo.- El presente instrumento que celebran por una parte la UMSNH (también llamada Universidad Michoacana) y por la otra el SPUM (también llamado Sindicato), el cual constituye el marco normativo que regula las relaciones entre la Universidad y sus trabajadores académicos.

15. Convenio.- Es el acuerdo entre la Universidad y el Sindicato para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones y derechos.

16. Cuentas Sindicales.- Aportaciones económicas que el personal académico hace a su organización general, con base en el Estatuto Sindical.

17. Definitividad.- Calidad que el trabajador académico puede obtener, mediante el cumplimiento de los requisitos y procedimientos académicos establecidos por la Universidad, en la normatividad universitaria.

18. Dependencias Académicas.- Facultades, Escuelas, Institutos, Departamentos, Unidades Profesionales y todo centro de trabajo académico de la Institución que exista o llegue a crearse en la UMSNH, en donde el trabajador académico presta o llegue a prestar sus servicios.



[Signature]

CONTRATO COLECTIVO DEL SPUM

2022



CONTRATO COLECTIVO DEL SPUM

2022

19. Estatuto Universitario.- El vigente a la firma de este Contrato.
20. Legislación Universitaria.- Es el marco jurídico que se integra por la Ley Orgánica de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, el Estatuto Universitario y los Reglamentos aprobados por el Consejo Universitario, vigentes a la firma de este Contrato.
21. Jornada de Trabajo.- Tiempo en el que el personal académico se encuentra a disposición de la UMSNH para la prestación de sus servicios.
22. Ley.- La Ley Federal del Trabajo.
23. Ley del I.M.S.S.- La Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social y sus Reglamentos.
24. Ley Orgánica.- La vigente de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, a la firma de este Contrato.
25. Plazas de nueva creación.- Los puestos de trabajo que la Universidad crea.
26. Promoción.- Es el ascenso de un trabajador académico a una categoría o un nivel superior, mediante el cumplimiento de los requisitos y procedimientos establecidos por la Universidad en las normas legales aplicables.
27. Reglamentos bilaterales.- Los que de común acuerdo formen la Universidad y el Sindicato titular de este Contrato para fines específicos.
28. Reglamento General del Personal Académico de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo.- El vigente a la firma de este Contrato.
29. Reglamentos legales.- Los que derivan de la Ley Federal del Trabajo.



30. Representantes del Sindicato.- Las personas con facultades delegadas para tratar y resolver los problemas de trabajo que se presenten en la esfera de su competencia, con motivo de la aplicación de este Contrato y de la Ley, que se señalan a continuación:
 - a) Comité Ejecutivo General, Comité Ejecutivo Seccional, Secretario General del Comité Ejecutivo General, Secretario General Seccional, Comisiones Contractuales y Comisiones Sindicales Estudiantiles; y
 - b) Los delegados especiales y las personas físicas, con facultades delegadas por las anteriores.

U.M.S.N.H.

31. Representantes de la UMSNH.- Las personas a quienes confiere ese carácter la Ley Orgánica y el Estatuto Universitario de la Institución, así como aquellas con facultades delegadas para conocer y resolver los asuntos laborales, que surjan en la esfera de su competencia, con motivo de la aplicación del presente Contrato, de la Ley y sus reglamentos.
32. Salario.- Es la retribución que debe pagar la Institución a los trabajadores académicos por sus servicios prestados.
33. Salario Integrado.- Es la retribución que se constituye, de acuerdo con el Artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, 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 sus servicios, con la aplicación y repercusión que señala la propia Ley Federal del Trabajo.
34. Salario Tabular.- Es la retribución fijada para cada una de las distintas categorías y niveles académicos del tabulador, constituido por el sueldo base, fondo de ahorro y vida extra.
35. Secciones Sindicales.- Las constituidas y las que se lleguen a constituir de acuerdo con el Estatuto del SPUM.
36. Sistema Escalonario.- Sistema que contiene las categorías, requisitos





CONTRATO COLECTIVO DEL SPUM

2022

y procedimientos para la promoción del personal académico,

37. SPUM o Sindicato.- Sindicato de Profesores de la Universidad Michoacana.

38. Tabulador.- Es el documento formulado por la Comisión Mixta General de Tabuladores y Salarios que contiene la escala de salarios, clasificación, agrupamiento de categorías y niveles académicos, que forman parte del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

39. Tabla de Valoración.- Es el dispositivo a través del cual se asignan puntajes sobre factores concurrentes, para evaluar a los académicos a través del examen de su *currículum vitae* en el Concurso de Oposición Interno, considerando los estudios realizados, experiencia académica y profesional, obras realizadas, trabajos publicados y en general su labor desarrollada, así mismo, para el caso del Concurso de Oposición Abierto, además de los méritos curriculares, los resultados de los exámenes o pruebas implementados para valorar conocimientos, habilidades y competencia pedagógica, forman parte de esta tabla de valoración.

40. Trabajador Académico.- Persona física que presta sus servicios personales a la Universidad, en las áreas de la docencia, la investigación, la difusión de la cultura y la extensión universitaria.

41. Trabajador de Confianza.- Persona física que presta sus servicios personales en funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización de carácter general y las que se relacionen con trabajos unipersonales de personal directivo dentro de la Institución. Las autoridades universitarias cuando revistan carácter unipersonal.

42. Trabajador Jubilado.- Miembro del personal académico quien, con 25 años o más de antigüedad, ha dejado de prestar el servicio para el que fue contratado y goza de una remuneración vitalicia, por parte de la Universidad en los términos previstos en este Contrato y demás ordenamientos legales.



CONTRATO COLECTIVO DEL SPUM

2022

43. UMSNH. Universidad o Institución.- La Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo.

44. Usos y Costumbres.- Práctica reiterada de una conducta de los trabajadores académicos en el desempeño de sus labores o de los representantes de la UMSNH, siempre que estos no sean contrarios a la Ley ni a este Contrato.

45. Vacante definitiva.- La que se produce por ausencia definitiva de quien ocupaba la plaza.

46. Vacante por tiempo determinado.- La que se produce por licencia o permiso de quien ocupa la plaza.

47. Días diferenciales.- Son los días anuales que la Universidad paga al trabajador, por la forma quincenal de pago convenida con el Sindicato, y que cubre en la segunda quincena de julio, correspondiendo 5 (cinco) días de salario integrado en años normales y 6 (seis) días en años bissextos.

CAPÍTULO II

TITULARIDAD DEL CONTRATO Y LEGISLACIÓN APLICABLE

CLÁUSULA 7.- La Universidad reconoce que el SPUM representa el genuino interés gremial del personal académico a su servicio y que por lo tanto tiene la titularidad y la administración del presente Contrato Colectivo de Trabajo, obligándose a tratar por conducto de los representantes acreditados del SPUM, todos los problemas que se presenten con motivo de las relaciones laborales entre ella y sus trabajadores académicos.

CLÁUSULA 8.- Las relaciones laborales entre la Universidad y los trabajadores académicos a su servicio, se rigen por las disposiciones del presente Contrato Colectivo de Trabajo y el Reglamento Interior de Trabajo, de manera supletoria, por el apartado "A" del artículo 123 Constitucional y su Ley Reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo.



CONTRATO COLECTIVO DEL SPUM



En ningún caso los derechos de los trabajadores académicos serán inferiores a los que concede la Constitución General de la República, la Ley Federal del Trabajo, las leyes que le sean aplicables, en su calidad de trabajador académico y los que establece este Contrato.

CLÁUSULA 9.- Los convenios celebrados entre la Universidad y el Sindicato, forman parte integrante del presente Contrato. Solo obligan a las partes los convenios o acuerdos por escrito y firmados por sus representantes debidamente autorizados, siempre y cuando sean acordes al presente Contrato y a la Ley; pero en todos los casos, deberán observarse los reglamentos interiores, los usos y costumbres, en cuanto sean más favorables al trabajador académico.

CLÁUSULA 10.- Los derechos a favor de los trabajadores académicos establecidos en este Contrato Colectivo de Trabajo, en la Constitución General de la República, en la Ley Federal del Trabajo, en los usos y costumbres, son irrenunciables. En caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

DEL INGRESO Y PERMANENCIA DEL PERSONAL ACADÉMICO

CAPITULO III

DIRECCIÓN DE PERSONAL ACADÉMICO

CLÁUSULA 11.- Toda persona para ingresar a la Universidad, como miembro del personal académico, deberá presentarse a un concurso de oposición abierto, quien ingrese o haya ingresado mediante este procedimiento, será considerado como contratado de acuerdo con las características de la vacante. El concurso de oposición abierto, se dará siempre y cuando se haya declarado desierto el concurso de oposición interno a que se refiere la cláusula 16 de este Contrato. En ambos casos, se estará sujeto a lo que establecen las Tablas de Valoración correspondientes y el Instrumento para la Asignación de Plazas Vacantes y de Nueva Creación en la UMSNH convenido entre esta y el Sindicato.

CLÁUSULA 12.- El Sindicato tiene facultades para vigilar, en todas sus fases, que los procedimientos previos a la contratación del personal académico, sean los que estipula el Contrato Colectivo de Trabajo; los



CONTRATO COLECTIVO DEL SPUM



Directores de las dependencias informaran por escrito y en formato electrónico (PDF) a los Secretarios Generales Seccionales, con copia al Comité Ejecutivo General, sobre las vacantes o plazas de nueva creación, dentro de un plazo no mayor de 5 (cinco) días hábiles contados a partir de que se generen, publicándolas en la dependencia, junto con los horarios correspondientes, convocando al concurso de oposición 5 (cinco) días después de haber informado, conforme al Instrumento convenido entre la Universidad y el Sindicato.

CLÁUSULA 13.- La Universidad se obliga a abstenerse de tramitar cualquier contrato que contravenga los requisitos establecidos en el presente Contrato Colectivo de Trabajo y en el Instrumento para la Asignación de Plazas Vacantes y de Nueva Creación en la UMSNH.

El nombramiento al trabajador académico le deberá ser entregado a más tardar en 45 (cuarenta y cinco) días hábiles, a partir de la fecha en que se le haya asignado la vacante.

CLÁUSULA 14.- Cuando se presente un caso de exceso de personal académico en una o varias dependencias de la Universidad, esta y el SPUM, con la conformidad de los trabajadores académicos, convocarán la forma y términos en que deberá ser reubicado dicho personal.

CLÁUSULA 15.- Los concursos a que se refiere la Cláusula 6 numerales 12 y 13 procederán en los siguientes casos:

- a) El concurso de oposición interno, cuando los trabajadores académicos que ya están prestando sus servicios en la Universidad, con plaza o nombramiento definitivo, sean aspirantes a ocupar la plaza vacante; y.
- b) El concurso de oposición abierto, se realizará cuando haya sido declarado desierto el concurso de oposición interno o una o más plazas del mismo.

Los convocatorias para estos concursos deberán difundirse a través de la página electrónica de la dependencia a que corresponde el concurso, la principal de la Universidad y en las demás dependencias, en la medida de lo

posible, así como en la página electrónica de la Cátedra Nicolás y de la Coordinación de Transparencia Universitaria, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales. Esta obligación estará a cargo del titular del plantel donde se genere la vacante.

CLÁUSULA 16.- En caso de que en el resultado de un concurso de oposición interno, a juicio de la Comisión Académica Dictaminadora, dos o más candidatos tengan merecimientos iguales para ocupar la plaza, esta deberá asignarse al aspirante sindicalizado o de mayor militancia sindical.

En el caso de que el concurso de oposición interno se declare desierto, ya sea porque los aspirantes no cumplan con los merecimientos suficientes o bien a falta de aspirantes, se procederá a efectuar el concurso de oposición abierto, una vez concluido el término establecido para resolver las impugnaciones, publicándose la convocatoria en un plazo no mayor de 5 (cinco) días hábiles, contados a partir de que se declare desierto, por una duración de 10 (diez) días hábiles.

CLÁUSULA 17.- Para cubrir las vacantes temporales, definitivas o plazas de nueva creación, deberá informarse por escrito y en formato electrónico (PDF) al Secretario General Seccional, con copia al Comité Ejecutivo General, antes de convocar al Concurso de Oposición Interno. No se podrán contratar nuevos trabajadores académicos, cuando no esté satisfecho el aumento de horas o categorías que, por concurso de oposición interno, correspondía a los profesores que cumplan con los requisitos y ya trabajen en la Universidad, con carácter definitivo, dando preferencia en igualdad de circunstancias a los miembros del SPUM.

En caso de que llegara a contratarse a un trabajador académico en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior, el Reglamento General del Personal Académico y el Instrumento para la Asignación de Plazas Vacantes y de Nueva Creación, si se detecta dentro del término de un año, contado a partir de la fecha de contratación, se iniciará un procedimiento de Concurso de Oposición Interno, publicándose la convocatoria en un plazo no mayor de 5 (cinco) días hábiles, fijándose por un término de 10 (diez) días hábiles también, para determinar a qué trabajador de los que ya prestan sus servicios

en la Universidad, le corresponde llenar esa necesidad y este último se hará cargo de la vacante inmediatamente.

En caso de que en el Concurso de Oposición Abierto, el o los aspirantes no cumplan con los merecimientos suficientes, a criterio de la Comisión Académica Dictaminadora, esta podrá rechazar a la totalidad de los candidatos, declarando desierto el concurso, notificando por escrito a los aspirantes sobre los resoluciones alcanzadas, procediéndose a la publicación de una nueva convocatoria, en un término no mayor de 5 (cinco) días hábiles y durante 10 (diez) días también hábiles.

En el concurso de oposición interno o abierto, si solo se presenta un aspirante, se analizará su documentación y podrá ser aceptado o rechazado, según dictamen de la Comisión Académica Dictaminadora.

Dentro de las evaluaciones no se incluirán exámenes psicológicos, psicométricos o psicométricos, ni aquellos destinados a investigar conducta, ideología de carácter político.

CLÁUSULA 18.- Cuando un participante que haya ganado en concurso de oposición, no acepte la plaza o no se presente a desempeñar la actividad contratada, sin causa justificada, dentro de los primeros 3 (tres) días hábiles después de que se le dio a conocer el resultado, esta deberá ser asignada al candidato más cercano, lo que será notificado de inmediato, al interesado afectado en el domicilio que haya señalado en el escrito de solicitud.

En tanto se tramita el concurso de oposición interno o el de oposición abierto, a propuesta del director del plantel correspondiente, el Rector de la Universidad designará un trabajador académico interno, cuyo contrato solo se tramitará si la propuesta va acompañada de la convocatoria del concurso correspondiente, por un término improrrogable no mayor de 90 (noventa) días, en el que deberán concluir los concursos.

En la designación de trabajadores académicos internos, que se contemplan en el párrafo anterior, tendrán preferencia los trabajadores académicos sindicalizados de la Universidad, que reúnan el perfil académico idóneo para ocupar la vacante, tomando en cuenta sus antecedentes



CONTRATO COLECTIVO DEL SPUM

2022



curriculares y carga de trabajo. Al efecto el director del plantel en el que exista la vacante publicará una convocatoria en los términos de lo dispuesto en el último párrafo de la Clausula 15 del presente Contrato, especificando la vacante que se presente y el término del interinato, para dar oportunidad a que los trabajadores académicos entreguen sus solicitudes dentro del plazo concedido para ese fin, que no deberá exceder de 5 (cinco) días hábiles.

En las vacantes temporales hasta por 3 (tres) meses, que sean por gravedad, inhabilidad, incapacidad médica e imprevistos, el titular de la dependencia no convocará al concurso de oposición interno, asignando el interinato, dando prioridad al personal sindicalizado y deberá de tomar en cuenta la antigüedad y el cumplimiento de los candidatos en su dependencia.

CLÁUSULA 19.- Ningún trabajador académico será removido de su empleo, si cumple satisfactoriamente con sus obligaciones. Sólo podrá separarse en base a las causales que se establecen en el presente Contrato Colectivo de Trabajo y la Ley Federal del Trabajo.



CLÁUSULA 20.- Para los trabajadores temporales al servicio de la Universidad se señalará expresamente y por escrito, dando aviso al sindicato, en un plazo no mayor de 10 (diez) días hábiles, que su relación de trabajo es por tiempo determinado o por obra determinada, indicándose con precisión el tiempo de duración de la relación de trabajo o la obra a realizar respectivamente.

La relación de trabajo será por obra o tiempo determinado, cuando así lo exija la naturaleza del trabajo. La contratación de trabajadores académicos por tiempo determinado, se hará para cubrir licencias, necesidades especiales que excedan al flujo normal de trabajo y para cubrir las siguientes necesidades imprevistas: muerte, renuncias y licencias que se presenten.

La contratación del personal académico por obra determinada, se hará para la realización de trabajos disjuntos a los que en forma fija y permanente, de acuerdo a los planes académicos, se realizan en la Universidad.

El trabajador académico dejará de laborar al vencimiento del tiempo determinado o al concluirse la obra determinada, que dio origen a la relación

(Handwritten signatures)



CONTRATO COLECTIVO DEL SPUM

2022

de trabajo.

CLÁUSULA 21.- Los trabajadores académicos de la Universidad deberán ser de nacionalidad mexicana; sólo podrán utilizarse los servicios de extranjeros, cuando no existan mexicanos que puedan desarrollar la actividad de que se trate.

CLÁUSULA 22.- A solicitud del Sindicato, la Institución coadyuvará con los interesados para gestionar ante las autoridades correspondientes, todo lo relativo al ingreso y permanencia en el país de los trabajadores académicos extranjeros que requieran utilizar, así como para obtener el permiso para que trabajen en la Universidad.

CLÁUSULA 23.- Los trabajadores académicos extranjeros en el marco de la legislación vigente, tendrán los mismos derechos y beneficios, así como las mismas obligaciones que los nacionales en el país.

CLÁUSULA 24.- Cuando alguno de los trabajadores académicos distinguidos que residan en el extranjero, sea objeto de persecución por motivos políticos, la Universidad a solicitud del Sindicato y considerando sus necesidades de carácter académico, así como las posibilidades económicas y, sin ninguna responsabilidad para ella, se obliga a coadyuvar, para gestionar se conceda a estos trabajadores académicos asilo político en el país.

CLÁUSULA 25.- Los trabajadores académicos al servicio de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, son las personas físicas que bajo el principio de libertad de cátedra realizan las labores de docencia, investigación, preservación y difusión de la cultura y extensión universitaria, así como las que realizan sistemática y específicamente, actividades académicas de naturaleza técnica o artística correspondiente a las anteriores.

Las actividades académicas y de investigación se desarrollarán de acuerdo a los planes y programas aprobados por la Universidad.

No podrá obligarse a los trabajadores académicos a realizar labores distintos de aquellas para las que fueron contratados.

(Handwritten signatures)





CONTRATO COLECTIVO DEL SPUM

2022

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
ESTADO DE MICHOACÁN

CLÁUSULA 26.- La Institución reconocerá mediante el procedimiento establecido, la totalidad del tiempo de servicios prestados a ella por los trabajadores académicos y entregará a cada uno cuando lo soliciten, constancia de antigüedad (hoja de servicios), a más tardar dentro de 5 (cinco) días hábiles, a partir de la fecha en que se formule su petición al Archivo General de la Universidad. Este documento deberá otorgarse gratuitamente una vez por ciclo escolar.

CAPÍTULO IV

DE LA CLASIFICACION Y PROMOCION DEL PERSONAL ACADEMICO



CLÁUSULA 27.- Los trabajadores académicos de la UMSNH se clasifican de la manera siguiente:

I. De acuerdo a la duración de su nombramiento o contrato en:

DIRECTORA GENERAL
DE ADMINISTRACIÓN
UNIVERSITARIA

a) Interinos o Temporales, que son los nombrados para cubrir vacantes por tiempo determinado;

b) Ordinarios o Definitivos, que son los nombrados con este carácter definitivo para desempeñar labores permanentes de docencia, investigación, preservación y difusión de la cultura y extensión universitaria, y;

c) Por Otra Determinada, los contratados para la realización de actividades específicas.

II. De acuerdo a sus méritos académicos en:

a) Extraordinarios o Visitantes, que son los que provienen de otras universidades del país o del extranjero, que hayan realizado una eminente labor docente o de investigación o bien que sean invitados por la Universidad para el desempeño de funciones específicas por tiempo u obra determinada, y;



CONTRATO COLECTIVO DEL SPUM

2022

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
ESTADO DE MICHOACÁN

b) Emeritos, que son aquellos a quienes el H. Consejo Universitario honre con tal designación conforme a su reglamento.

III. De acuerdo a su nivel ocupacional y a su jornada de trabajo de conformidad con la siguiente tabla:

CATEGORIA	SUB-CATEGORIA	NIVEL			JORNADA DE TRABAJO
		A	B	C	
PROFESOR E INVESTIGADOR	TITULAR	A	TIEMPO COMPLETO O MEDIO TIEMPO	HASTA 30 HORAS SEMANALES	
		B			
		C			
	ASOCIADO	A			
		B			
		C			
TÉCNICO ACADÉMICO	TITULAR	A	TIEMPO COMPLETO O MEDIO TIEMPO	HASTA 30 HORAS SEMANALES	
		B			
		C			
	ASOCIADO	A			
		B			
		C			
AYUDANTE DE DOCENCIA, AYUDANTE DE INVESTIGACION, AYUDANTE DE TÉCNICO ACADÉMICO	TITULAR	A	TIEMPO COMPLETO O MEDIO TIEMPO	HASTA 30 HORAS SEMANALES	
		B			
		C			
	ASOCIADO	A			
		B			
		C			
PROFESOR DE ASIGNATURA	TITULAR	A	TIEMPO COMPLETO O MEDIO TIEMPO	HASTA 30 HORAS SEMANALES	
		B			

UMSNH
SECRETARÍA GENERAL

M



CONTRATO COLECTIVO DEL SPUM

2022



CONTRATO COLECTIVO DEL SPUM

2022

La jornada de trabajo será de 40 (cuarenta) horas semanales para aquellos de Tiempo Completo y de 20 (veinte) horas para los de Medio Tiempo.

Profesores e Investigadores, son quienes se dedican a la realización de funciones de docencia y/o investigación, difusión de la cultura y extensión universitaria, quedando a su cargo preferentemente la ejecución de los planes y programas de desarrollo institucional y la formación del personal académico de la Universidad.

Técnicos Académicos, son los responsables de planear, desarrollar, elaborar programas y conducir las actividades académicas en la parte experimental en coordinación con los responsables de la parte teórica en todas aquellas actividades que comprendan aspectos teórico-prácticos; asimismo cumplir tareas encaminadas a la difusión de la cultura y extensión universitaria.

Ayudantes de Docencia, de Investigación y de Técnicos Académicos, son los miembros del personal académico que ayudan pero no sustituyen en sus labores a los Profesores de Asignatura, a los Profesores e Investigadores de Tiempo Completo y Medio Tiempo o a los Técnicos Académicos y estarán bajo la dirección y supervisión de éstos.

Los Ayudantes de Docencia realizarán las tareas de apoyo docente que correspondan a su categoría y que le son asignadas por el titular de la dependencia, con la aprobación del H. Consejo Técnico respectivo o ayudan en el ejercicio docente al Profesor en la asignatura o en las asignaturas que contemple su plan de trabajo aprobado por el H. Consejo Técnico respectivo. Impartirán no más del 15% (quince por ciento) de la asignatura en los niveles "A", el 25% (veinticinco por ciento) en los niveles "B" y el 40% (cuarenta por ciento) en los niveles "C".

Los Ayudantes de Investigación apoyarán el desarrollo de las tareas de investigación del titular del proyecto, según corresponda a su categoría y le sean asignadas en forma coordinada por el responsable del proyecto, el titular de la dependencia y con aprobación del H. Consejo Técnico respectivo.



Handwritten initials

Handwritten signature

Handwritten signature

Los Ayudantes de Técnicos Académicos, realizarán tareas especializadas de apoyo que correspondan a su categoría y le sean asignadas en forma coordinada con los Técnicos Académicos, de acuerdo a los programas de trabajo con la dependencia.

Los académicos que tengan a su cargo ayudantes, deben capacitar a quienes desempeñan la ayudantía.

Profesores de Asignatura, son quienes exclusivamente imparten la cátedra frente al grupo y su salario se determina por el número de horas clases contratadas.

CLÁUSULA 28.- Los trabajadores académicos tendrán una carga horaria semanal ante grupo, de acuerdo a la siguiente tabla:

PROFESORES E INVESTIGADORES, AYUDANTES DE DOCENCIA Y PROFESORES DE ASIGNATURA

CATEGORÍA	SUB-CATEGORÍA	NIVEL	HORAS ANTE GRUPO POR SEMANA	
			INDIVIDUAL	ASOCIADO
PROFESORES E INVESTIGADORES	A	A	10 A 12 T.C.	
		B	1 A 2 ASIGNATURAS M.T.	8 A 10 T.C.
		C	1 A 2 ASIGNATURAS M.T.	6 A 8 T.C.
	B	A	1 A 7 ASIGNATURAS M.T.	18 A 22 T.C.
		B	30 A 32 M.T.	15 A 18 T.C.
		C	8 A 10 M.T.	12 A 15 T.C.
C	A	5 A 8 M.T.		
	B			
AYUDANTES DE DOCENCIA	A		15% DE LA ASIGNATURA	
	B		25% DE LA ASIGNATURA	



Handwritten signature



CONTRATO COLECTIVO DEL SPUM

2022

PROFESOR DE ASIGNATURA	C	40% DE LA ASIGNATURA
	A	100% DE LAS HORAS CONTRATADAS
T.C. = TIEMPO COMPLETO		
M.T. = MEDIO TIEMPO		

Podrá reducirse el número de horas en los distintos casos, cuando el profesor e Investigador se le encuentren trabajos de investigación o comisiones académicas diversas, de tal manera que no exceda del total del trabajo de 40 (cuarenta) horas por semana a la vez. En tanto la Universidad no pueda llevar a cabo los trabajos de investigación correspondientes, se podrán aumentar las horas de clase en cualquiera de las categorías hasta un máximo de 25 (veinticinco) horas, de tiempo completo y 12 (doce) horas de medio tiempo.

Los Profesores de Asignatura que por conducto de los H. Consejos Técnicos se les encuentren, autorizados por la Rectoría, comisiones para realizar actividades académicas, tendrán derecho a una desgrava de hasta el 10% (diez por ciento) del total de horas contratadas, durante el tiempo que ejerza y dure la Comisión, la cual no podrá rebasar el año y/o semestre lectivo correspondiente.

CLÁUSULA 29.- La Universidad promoverá a su personal académico a una categoría o nivel superior mediante el cumplimiento de los requisitos contemplados en el Reglamento General del Personal Académico vigente. El mecanismo para las promociones quedará establecido en el Convenio que establece el Procedimiento y los Lineamientos para la Promoción del Personal Académico de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, acordado entre esta y el Sindicato.

CLÁUSULA 30.- La Universidad no podrá cambiar a sus trabajadores académicos de su dependencia de adscripción a otras instalaciones, si éstas se encuentran en lugares distintos de la población donde viven trabajadores, salvo que el trabajador académico de manera expresa y por escrito solicite o acepte dicho cambio.

(Handwritten signatures and initials)



CONTRATO COLECTIVO DEL SPUM

2022

Todo trabajador académico tiene derecho a conservar su carga académica contratada, horario y adscripción. Solo podrá cambiarse por necesidades del servicio, siempre y cuando no se alteren en lo sustancial, las condiciones de la prestación del trabajador académico de que se trate.

El trabajador académico que resulte afectado con motivo de la implementación de un nuevo plan de estudios, tendrá derecho a ser reubicado en materias o áreas equivalentes a su perfil académico.

Todos los cambios, a que se refieren los anteriores párrafos, sólo podrán efectuarse con la conformidad del Trabajador Académico perjudicado.

CLÁUSULA 31.- Siempre y cuando se trate del mismo número de horas, los trabajadores académicos tienen derecho a permular materias de la misma área, cuando las impartan en diferentes escuelas de la Universidad, a permitir los horarios o materias que impartan en una misma dependencia, sin menoscabo de sus derechos de antigüedad de común acuerdo con los representantes del SPUM y con los directores de las dependencias donde prestan sus servicios. Cumplido el procedimiento de las Cláusulas 12 y 17 de este Contrato, las materias vacantes pueden permitirse, siempre y cuando se soliciten por la parte interesada antes de que salgan a concurso de oposición. Cuando existan varias solicitudes de permula sobre una misma vacante, ésta se otorgará al trabajador académico sindicalizado de mayor antigüedad y mantenerá sindical.

CAPÍTULO V

SUSPENSIÓN, RESCISIÓN Y TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO ACADÉMICO

CLÁUSULA 32.- Son causas de suspensión temporal de las relaciones laborales sin obligación a prestar el servicio:

- a) La enfermedad contagiosa del trabajador académico;
- b) La incapacidad temporal ocasionada por accidentes o enfermedades que no constituyan un riesgo de trabajo;

(Handwritten signatures and initials)

e) Por prisión preventiva del trabajador académico, seguida de sentencia absolutoria; si obtiene la libertad provisional deberá reintegrarse al trabajo de inmediato;

d) Arresto del trabajador;

c) El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de las obligaciones consignadas en el artículo 31 fracción III de la misma;

D) La falta de documentación que exijan las leyes y reglamentos necesarios para la prestación de servicio cuando sean imputables al trabajador y.

g) Cuando el trabajador académico sea designado representante ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje; en las Comisiones Nacionales y Regionales de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes, a solicitud del propio trabajador.

En los casos de los incisos a), b), c), y d) en caso de arresto injustificado, la Universidad se obliga a cubrir el salario a los trabajadores académicos.

CLÁUSULA 33.- En los casos en que algún trabajador académico se encuentre sujeto a proceso penal por razones políticas, que le impidan cumplir con la relación individual de trabajo, la Institución no suspenderá esta

individual de trabajo, para los trabajadores académicos.

a) El mutuo consentimiento de las partes;

b) La muerte del trabajador;

c) La conclusión de la obra determinada que dio origen a la relación de trabajo;

d) La terminación del plazo o de la causa que dio origen al establecimiento de la relación de trabajo por tiempo determinado; y.

e) La incapacidad física y/o mental total o permanente del trabajador, que le impida el desempeño de sus labores; esta incapacidad deberá de ser determinada por un médico del IMSS o por otra institución oficial o en su defecto por el médico que ambos partes señalen.

En caso de objeción, el trabajador académico podrá recurrir a la Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución.

CLÁUSULA 35.- En caso de que la relación de trabajo termine por la incapacidad a que se refiere el inciso e) de la cláusula 34, si ésta proviene de un riesgo o enfermedad no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen 7 (siete) meses de salario y su prima de antigüedad consistente en 40 (cuarenta) días de salario integrado por cada año de servicios prestados, además de las prestaciones a que tenga derecho en el IMSS; en ningún caso se acumulará esta prestación con lo establecido en la Cláusula 134. Si el trabajador académico tiene 15 (quince) años de servicio, podrá optar también por una pensión equivalente al 75% (setenta y cinco por ciento) de su salario integrado, porcentaje que podrá ser mayor, en proporción a los años de servicio que tenga en el momento de la incapacidad permanente, de acuerdo a la siguiente tabla:

AÑOS	% DEL ÚLTIMO SALARIO INTEGRADO
15 - 18	75%
17 - 18	80%
19 - 20	85%
21 - 22	90%
23 - 24	97%



CONTRATO COLECTIVO DEL SPUM

2022

COMISIÓN DE MEDIACIÓN Y CONCILIACIÓN

Para tal efecto, tendrá que hacer una solicitud por escrito y entregar a la tesorería de la Universidad la pensión que le otorgue el IMSS.

Cuando la relación de trabajo termine por la incapacidad a que se refiere el inciso e) de la Clausula 34, si ésta proviene de un riesgo o enfermedad profesional, la Universidad cubrirá sobre la pensión que fije el IMSS, la diferencia que se requiera para que se cubra el 100% (cien por ciento) del salario del trabajador académico, independientemente de su antigüedad en el servicio.

CLAUSULA 36.- La Universidad se obliga a cubrir a los trabajadores académicos que retengan, además de cualquier otra prestación a la que tengan derecho, una prima de antigüedad conforme a las siguientes reglas:

- I. De 5 (cinco) a menos de 10 (diez) años de servicio, el importe de 20 (veinte) días de salario integrado por cada año laborado;
- II. De 10 (diez) a menos de 15 (quince) años de servicio, el importe de 25 (veinticinco) días de salario integrado por cada año laborado;
- III. De 15 (quince) a menos de 20 (veinte) años de servicio, el importe de 30 (treinta) días de salario integrado por cada año laborado; y,
- IV. De 20 (veinte) años en adelante de servicio, el importe de 40 (cuarenta) días de salario integrado por cada año laborado.

La Universidad también pagará la parte proporcional de los periodos laborados a partir del quinto año de servicios, incluyendo los lapsos menores de un año.

CLAUSULA 37.- Cuando la Universidad rescinda injustificadamente la relación laboral a un trabajador académico, éste podrá optar por la reinstalación en su puesto en las mismas condiciones y términos que venía laborando, o por la indemnización. Si el trabajador académico opta por la reinstalación, la Universidad le cobrará de inmediato los salarios vencidos y prestaciones, de acuerdo a lo estipulado en este Contrato Colectivo



CONTRATO COLECTIVO DEL SPUM

2022

de Trabajo incrementales en un 20% (veinte por ciento). Si el trabajador académico pide la indemnización, la Universidad le pagará 7 (siete) meses de salario integrado, más 35 (treinta y cinco) días por cada año de servicios prestados, prima de antigüedad y demás prestaciones legales derivadas de estas condiciones generales de trabajo. A igual indemnización tendrá derecho el trabajador que rescinda justificadamente su relación de trabajo con la Universidad por causas imputables a ésta.

CLAUSULA 38.- Cuando la Universidad rescinda justificadamente la relación laboral a un trabajador académico, la institución cubrirá la prima de antigüedad consistente en 32 (treinta y dos) días de salario mínimo vigente por cada año laborado.

CLAUSULA 39.- En el caso de muerte del trabajador, la institución cubrirá la prima de antigüedad, consistente en 45 (cuarenta y cinco) días de salario mínimo vigente, por cada año laborado, independientemente de los demás prestaciones a que tenga derecho.

CLAUSULA 40.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para la Universidad, y por lo tanto únicamente podrá ser separado o despedido de sus labores el trabajador académico en los casos siguientes:

- I. Por presentar a la Universidad certificados falsos o referencias en las que se atribuya capacidad, o aptitudes o facultades de las que carezca;
- II. Por incurrir durante sus labores, en fallos de probidad o de honradez, en actos de violencia en contra del personal directivo y funcionarios de la institución, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Cometer contra alguno de sus compañeros, estudiantes y trabajadores manuales o administrativos, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior si como consecuencia de ello se altera la disciplina en el lugar en que se desempeña el trabajo, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;



Asesoría de la
Asociación de
Profesores de la
Universidad de Panamá

IV. Por ocasionar intencionalmente daños materiales a las instalaciones, obras, libros, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo; o por sustraer sin autorización, libros, documentos, registros, archivos, equipo, herramienta o cualquier objeto propiedad de la Universidad.

V. Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia inexcusables, la seguridad de los laboratorios, bibliotecas, talleres, oficinas o dependencias de la Universidad, o la seguridad de las personas que ahí se encuentren;

VI. Por revelar los asuntos reservados de que tuviere conocimiento, con motivo de su trabajo, y cuya divulgación cause perjuicio grave a la Universidad;

VII. Por faltar a sus labores sin causa justificada, sin permiso, más de 4 (cuatro) días consecutivos o más de 5 (cinco) días no consecutivos en un período de 30 (treinta) días, conforme al Reglamento Interior de Trabajo, cuando se trate de trabajadores académicos de tiempo completo;

VIII. Por tener, en un período de 30 (treinta) días un 25% (veinticinco por ciento) de ausencias, sin causa justificada o permiso, o las horas de trabajo, en el mismo lapso, cuando se trate de académicos por asignatura.

IX. Por concurrir a sus labores en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga emparente, salvo que, en este último caso exista prescripción médica. Antes de iniciar sus servicios, el trabajador está obligado a poner al hecho en conocimiento de sus jefes o titulares de las dependencias donde presta sus servicios, y a presentar la prescripción suscrita por el médico, igualmente por poseer, introducir o facilitar la introducción de narcóticos o drogas emparentes en las instalaciones de la Universidad;

[Handwritten signature]



[Handwritten signature]



X. Por sentencia ejecutoria que imponga al trabajador académico una pena de prisión, que le imposibilite el cumplimiento de la relación de trabajo;

XI. Por aceptar ser contratado fuera de la Universidad para laborar en las horas en que tiene fijada su carga académica; y,

XII. Por no obedecer, sin causa justificada al jefe o titular de la dependencia donde preste sus servicios, siempre que se trate del trabajo contratado sin detrimento de la libertad de cátedra.

CLÁUSULA 41.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador académico:

I. El engaño que sufra el trabajador, por parte del funcionario de la Universidad al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones de trabajo mismo.

II. Incurrir los representantes de la Universidad o su personal directivo, dentro del servicio, en falta de probidad u honestez, o actos de violencia en contra del trabajador académico.

III. Incurrir los representantes de la Universidad o personas que obran a instancias de estos, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV. Reducir la Institución el salario del trabajador, retroceder su categoría o las condiciones de trabajo en forma unilateral;

V. No entregar la Universidad al trabajador académico el salario correspondiente en la fecha y lugar acostumbrados;

VI. Causar los representantes de la Universidad o personas que obran a instancia de estos, daños en los bienes del trabajador; y,



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



CONTRATO COLECTIVO DEL SPUM

2022

VIII. Por existir peligro grave para la seguridad o salud del trabajador

accidental, ya sea por estar sometido a condiciones anti-higiénicas en las instalaciones o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad, que las leyes establecen o que la Comisión Mixta General de Seguridad e Higiene recomiende.

Cuando se dé cualquiera de las causas mencionadas en esta Clausula, el trabajador tendrá derecho a separarse de su trabajo dentro de un término de 30 (treinta) días, y a partir de la fecha de su separación, correrá el término para presentar su reclamo fijado en este Contrato.

CAPITULO VI
DEL SALARIO



CLÁUSULA 42.- Salario es la retribución que la Universidad debe pagar a los miembros del personal académico por la prestación de sus servicios, siguiendo las normas establecidas en el presente Contrato y en el tabulador que se anexa, así como las demás prestaciones que reciban por esos servicios.

CLÁUSULA 43.- El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habuación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador académico por sus servicios, como lo señala el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo.

Los salarios del personal académico serán uniformes por cada nivel dentro de su categoría, y estarán establecidos en el tabulador que forme parte de este Contrato.

CLÁUSULA 44.- La Universidad se obliga a pagar a sus trabajadores académicos:

- I. Un 8.0% (ocho punto cero por ciento) del salario tabular, sobre la percepción existente a la firma del presente Contrato, para la compra de Material Didáctico. Esta prestación se pagará quincenalmente;



CONTRATO COLECTIVO DEL SPUM

2022

II. Un 19.425% (diecinueve punto cuatrocientos veinticinco por ciento) del salario tabular, sobre la percepción existente a la firma del presente contrato, por concepto de Ayuda para Despesa. Esta prestación se pagará quincenalmente;

III. Un 13.2% (trece punto dos por ciento) a prestaciones fijas no ligadas al salario, calculado sobre el salario tabular, vigente al 31 (veintia y uno) de diciembre del 2021 (dos mil veintuno) por concepto de Ayuda Habitacional, pagadero quincenalmente;

IV. Un 3.5% (tres punto cinco por ciento) calculado sobre el salario tabular, vigente al 31 (veintia y uno) de diciembre del 2021 (dos mil veintuno) por concepto de Bono Especial que se pagara quincenalmente;

V. Un 16.70% (dieciséis punto setenta por ciento) calculado sobre el salario tabular, vigente al 31 (veintia y uno) de diciembre del 2021 (dos mil veintuno) por concepto de Apoyo Familiar, que se pagara quincenalmente;

VI. El equivalente a 5 (cinco) días de salario integrado por concepto de días diferenciales, cuando se trate de años no bisiestos, y 6 (seis) días en años bisiestos. Esta prestación se pagara en la primera quincena de julio de cada año.

CLÁUSULA 45.- El salario de los miembros del personal académico se incrementará con una compensación por antigüedad (quincenarios) en el trabajo en los siguientes términos:

Al cumplir cinco años de servicios efectivos a la Universidad, se incrementará su salario en un 10% (diez por ciento); en lo subsecuente, por cada año cumplido de trabajo se incrementará su salario en un 2% (dos por ciento) hasta el vigésimo año de servicios; del vigésimo primer año al vigésimo quinto de servicios cumplidos, se incrementará su salario en un 2.5% (dos punto cinco por ciento) por cada año.

El pago de esta prestación será automático y se incluirá en el pago correspondiente a más tardar en las dos quincenas siguientes.





CONTRATO COLECTIVO DEL SPUM

2022

CLÁUSULA 46.- Los trabajadores académicos tendrán derecho a un aguinaldo anual, que la Universidad se obliga a pagar en los siguientes términos:

- I. Al personal que este trabajando en el mes de diciembre y que tenga más de nueve meses de antigüedad, 60 (sesenta) días de salario integrado que perciba en esos momentos;
- II. Los miembros del personal académico que no se encuentren en el caso previsto en la fracción anterior, independientemente de que estén laborando, tendrán derecho a que se les cubra la parte proporcional de la misma, conforme al tiempo de servicios prestados, cualquiera que fuere éste; y,
- III. Los jubilados y pensionados recibirán el equivalente a 60 (sesenta) días de su pensión diaria por concepto de aguinaldo, en concordancia a lo establecido en la Clausula 131, en lo que les sea aplicable.

CLÁUSULA 47.- La Universidad entregará a los miembros del Sindicato la cantidad de \$2,500.00 (DOS MIL QUINIENTOS PESOS 00/100 M.N.), por concepto de Canasta Navideña, que se pagará en la primera quincena de diciembre y conforme a las reglas que se encuentran pactadas para el pago de aguinaldo.

CLÁUSULA 48.- La Universidad entregará, a los miembros del Sindicato, la cantidad equivalente a 12 (doce) días de salario tabular como un Bono de Reconocimiento Profesional, que se pagará a más tardar el día 15 de mayo de cada año.

CLÁUSULA 49.- La Universidad otorgará a sus trabajadores académicos que cumplan:

- a) 15 (quince) años de servicio, \$3,200.00 (TRES MIL DOSCIENTOS PESOS 00/100 M.N.);
- b) 20 (veinte) años de servicio, \$3,750.00 (TRES MIL SETECIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.);



CONTRATO COLECTIVO DEL SPUM

2022

- e) 25 (veinticinco) años de servicio, \$6,500.00 (SEIS MIL QUINIENTOS PESOS 00/100 M.N.);
- f) 30 (treinta) años de servicio, \$13,800.00 (TRECE MIL OCHOCIENTOS PESOS 00/100 M.N.);
- g) 35 (treinta y cinco) años de servicio, \$15,500.00 (QUINCE MIL CINCOCIENTOS PESOS 00/100 M.N.); Y,
- h) 40 (cuarenta) años de servicio, \$17,500.00 (DIECISIETE MIL CINCOCIENTOS PESOS 00/100 M.N.), respectivamente, en la primera quincena de mayo.

CLÁUSULA 50.- Los descuentos en los salarios de los trabajadores académicos están prohibidos. La Universidad solo podrá realizar descuentos en los salarios en los siguientes términos:

- I. Pago por deudas contraídas con la institución por anticipo de salarios, pagos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convengan el trabajador y la institución, sin que pueda ser mayor del 30% (treinta por ciento) del excedente del salario mínimo.

II. Pago por ahorros para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda, destinados a la adquisición, construcción, reparación, mejoras de casa habitación, o el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador.

III. Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del 30% (treinta por ciento) del excedente del salario mínimo.



CONTRATO COLECTIVO DEL SPUM

2022

ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUCUMÁN
SINDICATO DE PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUCUMÁN

IV. Cuando se trate de descuentos ordenados por la autoridad judicial competente para el pago de pensión alimenticia.

V. Pago de cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias previstas en el Estatuto Sindical del SPUM, incluyéndose entre las segundas los abonos para amortización de préstamos otorgados por el Sindicato a sus afiliados; y.

VI. Las cuotas que los trabajadores deben entregar al IMSS y pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el fondo a que se refiere el artículo 103 bis de la Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo o del pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del 20% (veinte por ciento) del salario.

La Universidad se obliga a practicar los descuentos a que se refiere la fracción V, a los trabajadores miembros del Sindicato titular de este Contrato, cubriendo su importe al mismo, 5 (cinco) días después de la fecha en que se hayan practicado, adjuntando el informe correspondiente.

CLÁUSULA 51.- Todo descuento hecho al trabajador académico deberá aparecer en nómina, especificando concepto y cantidad, lo cual también deberá aparecer en el libro de pago.

CLÁUSULA 52.- Al personal académico promovido y al de asignatura cuya carga horaria sea incrementada, la Universidad le pagará las repenciones salariales a más tardar dentro de las dos quincenas siguientes al cambio de su situación académica. Al personal 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, conforme al instructivo que la UMSNH expida y mediante el recibo que le extienda el jefe de la dependencia respectiva.

En ambos casos, de no entregarse el pago correspondiente, la Institución pagará provisionalmente al interesado en su centro de trabajo, mediante el recibo correspondiente, dentro de los tres días siguientes al plazo mencionado.



CONTRATO COLECTIVO DEL SPUM

2022

ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUCUMÁN
SINDICATO DE PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUCUMÁN

CLÁUSULA 53.- El Salario no podrá disminuirse por ningún concepto y su forma de pago será en moneda de curso legal. El plazo para su entrega al trabajador académico, será a más tardar a las 10:00 (diez) horas del último día hábil de cada quincena, obligándose la Universidad a perfeccionar la forma que se utiliza como comprobante de pago de su salario y demás prestaciones, especificándose al reverso del documento los conceptos correspondientes. El trabajador académico podrá solicitar el pago mediante transferencia electrónica, al Banco de su preferencia, siempre y cuando exista convenio entre la Universidad y la Institución Bancaria solicitada.

CAPÍTULO VII

DE LA JORNADA DE TRABAJO, DÍAS DE DESCANSO, PERMISOS, LICENCIAS Y VACACIONES

CLÁUSULA 54.- La jornada de trabajo académico, no podrá exceder de los máximos legales y de los actualmente vigentes en la Institución.

Los miembros del personal académico disfrutaran por cada cinco días de labores, dos días de descanso con salario íntegro, procurándose que tales días sean sábado y domingo.

Los trabajadores que presten sus servicios los días sábado y domingo y/o los días festivos, tendrán derecho a una prima adicional de un 25% (veinticinco por ciento) sobre el salario de los días ordinarios de trabajo, más lo que establece la Ley Federal del Trabajo.

El pago de esta prestación se hará a más tardar en las dos quincenas siguientes a la fecha en que se cumplió con la prestación del servicio.

CLÁUSULA 55.- Los trabajadores académicos de la Universidad disfrutaran de descanso obligatorio, con goce de salario íntegro, los días que a continuación se indican:

L. El 10. de enero;



CONTRATO COLECTIVO DEL SPUM

2022

[Signature]



CONTRATO COLECTIVO DEL SPUM

2022

[Signature]

- II. El primer lunes de febrero, en conmemoración del 5 de febrero;
- III. El tercer lunes de marzo, en conmemoración del 21 de marzo;
- IV. El 10 de mayo;
- V. El 5 de mayo;
- VI. El 10 de mayo;
- VII. El 15 de mayo;
- VIII. El 16 de septiembre;
- IX. El 30 de septiembre;
- X. El 19 de octubre;
- XI. El 2 de noviembre;
- XII. El tercer lunes de noviembre, en conmemoración del 20 de noviembre;
- XIII. El día del Informe Presidencial;
- XIV. El 25 de diciembre; y,
- XV. Así como los que la Universidad determine.



CLÁUSULA 56.- Los trabajadores académicos disfrutarán de tres periodos vacacionales al año, de 10 (diez) días hábiles cada uno, con goce de salario integrado y que determinará el C. Rector de la Universidad conforme al calendario escolar, tan luego sea aprobado por el H. Consejo Universitario. La Institución pagará a los trabajadores académicos previamente al inicio de cada periodo vacacional, los salarios y la prima vacacional de un 55% (cincuenta y cinco por ciento) sobre 14 (catorce) días, en cada ocasión.

CLÁUSULA 57.- La Universidad se compromete a gestionar en un plazo máximo de 4 (cuatro) meses, la afiliación de los trabajadores académicos a los sistemas de descuento y crédito en los servicios turísticos que ofrecen los organismos correspondientes de los sectores laborales y gubernamentales.

CLÁUSULA 58.- Cuando en un trabajador académico se produzca una incapacidad y concurra con algún periodo de vacaciones, tendrá derecho a disfrutar de los días hábiles en que estuvo incapacitado, una vez que

[Signature]

[Signature]

desaparezca la incapacidad y previo acuerdo con el titular de la dependencia de adscripción.

CLÁUSULA 59.- Los trabajadores académicos, durante el año tendrán derecho a faltar a sus labores percibiendo su salario íntegro por doce días laborales, seis por semestre. Para disfrutar de esta prestación solo bastará avisar anticipadamente por conducto de los representantes sindicales, salvo casos justificados. Estas faltas no pueden exceder de tres días consecutivos, exceptuándose los casos donde existan situaciones urgentes a juicio de la Institución y del Sindicato. Estos beneficios no podrán acumularse por los del año siguiente ni con periodos de vacaciones.

CLÁUSULA 60.- Los trabajadores académicos sindicalizados, sin excepción, tendrán derecho a que se les concedan licencias o permisos para dejar de concurrir a sus labores por el término de un año máximo sin goce de salario, conforme a los lineamientos que se establezcan en el Reglamento Interior de Trabajo.

Las licencias o permisos con goce total o parcial de salario integrado, a los que también tendrán derecho los trabajadores académicos, se tramitarán por el Sindicato, concediéndose hasta por noventa días, teniendo en cuenta la antigüedad del trabajador.

Cuando se trate de la capacitación del trabajador académico, las licencias serán con goce de salario total y con permisos de tiempo completo, medio tiempo o tiempo parcial previo acuerdo del Consejo Técnico correspondiente y siempre que los cursos tengan una relación directa con el área del desempeño académico del trabajador y que estos se realicen fuera de su lugar de residencia. En cualquier otro caso la Universidad otorgará las facilidades necesarias al trabajador académico.

CLÁUSULA 61.- Los Técnicos Académicos de Tiempo Completo, que realicen de manera permanente actividades docentes frente a grupo, en el aula o laboratorio, en aspectos teórico-prácticos, investigación científica, difusión de la cultura y extensión universitaria, tendrán derecho a que se les conceda, por cada seis años ininterrumpidos de servicio, licencia con goce de salario íntegro hasta por un año, previa aprobación de un plan de actividades académicas plenamente justificadas por el H. Consejo Técnico o la



[Signature]

respetiva instancia académica legal o reglamentariamente establecida, para realizar estudios de posgrado, para capacitación o actualización en su área de desempeño, siempre y cuando sean sustituidos durante el lapso de la licencia por trabajadores académicos de tiempo completo con afinidad académica ya existentes en la Universidad, al término de la licencia deberá entregar al H. Consejo Técnico un reporte del trabajo efectuado sobre el proyecto que se le autorizó. La no presentación de este informe suspenderá el derecho para solicitar la licencia subsiguiente a la que pudiere tener derecho.

CLAUSTRAL

CLÁUSULA 61 Bis.- Los Profesores de Asignatura definitivos que tengan una carga mínima de 20 (veinte) horas semana mes, tendrán derecho a que se les conceda, por cada seis años ininterrumpidos de servicio, licencia con goce de salario integrado hasta por un año, previa aprobación de un plan de actividades académicas plenamente justificadas por el H. Consejo Técnico o la respectiva instancia académica legal o reglamentariamente establecida, para realizar estudios de posgrado, para capacitación o actualización en su área de desempeño, siempre y cuando sean sustituidos durante el lapso de la licencia por trabajadores académicos de tiempo completo con afinidad académica ya existentes en la Universidad, al término de la licencia deberán acreditar haber aprobado los estudios de posgrado, la capacitación o actualización en su área de desempeño y entregar al H. Consejo Técnico un reporte del trabajo efectuado sobre el plan de trabajo que se les autorizó. La no presentación de este informe o el no acreditar haber aprobado, suspenderá el derecho para solicitar la licencia subsiguiente a la que pudiere tener derecho y obligará al profesor a reintegrar el salario que durante el periodo de licencia hubiere percibido.

Para el disfrute del derecho concedido en esta cláusula, se aplicarán análogamente las disposiciones del Reglamento para el Distrito del Año Salario por parte de los Trabajadores Académicos.

CLÁUSULA 62.- Cuando un trabajador académico sea designado para ocupar un puesto importante al servicio de Michoacán o del país, u ocupe un cargo de elección popular, podrá disfrutar de licencias hasta por seis años sin goce de salario.

CLÁUSULA 63.- Los miembros del SPUM, tendrán derecho a que se les conceda licencia con goce de sueldo por un término de 90 (noventa) días para que preparen y presenten su examen recepcional de grado, y a que se les conceden todos los derechos que le correspondan a la Universidad y sus dependencias por concepto de dicha titulación. Asimismo, la institución se obliga a proporcionar lo necesario para que en su Editorial se realice el trabajo de impresión de tesis, en caso de que le sea imposible, les pagará el 100% (cien por ciento) de su importe.

Si por causas ajenas al trabajador académico, dentro del plazo señalado no concluye los trámites de que se trata, la Universidad prorrogará con goce de sueldo, la licencia en cuestión, hasta por otros noventa días.

Concluidos los plazos de referencia, si el trabajador académico, a quien se le haya concedido el mencionado permiso, no hubiese sustentado su examen recepcional o de grado, deberá restituir a la Universidad lo que ésta le entregó por ese concepto, salvo que no haya presentado el examen por causas no imputables a él.

La Universidad otorgará un estímulo económico equivalente a 180 (ciento ochenta) días de salario mínimo general, al trabajador académico que obtenga mención honorífica al sustentar su examen profesional o de grado.

CLÁUSULA 64.- Los trabajadores académicos que por su calidad de pasantes deban prestar su Servicio Social en la institución o fuera de ella, gozará de licencia sin goce de salario. El periodo al que alude esta licencia no podrá exceder de un año a partir de la fecha en que el Sindicato presente la solicitud, a excepción hecha de los pasantes de ciencias de la Salud y otras que se encuentren en situación semejante, en cuyo caso se ampliará por un año más.

CLÁUSULA 65.- Los miembros del personal académico del sexo femenino disfrutarán de 104 (ciento cuatro) días naturales de descanso con goce de salario integrado, a partir de la fecha señalada en la primera incapacidad médica por gravidez cuantificada por el IMSS.



Estos periodos de descanso se prorrogaran por el tiempo necesario, en caso de que se vean imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto. Si el descanso por y post natal coinciden con el periodo de vacaciones, se disfrutarán estas tan pronto como las actividades académicas de la dependencia de su adscripción lo permitan, de conformidad con la интересada.

CLÁUSULA 66.- Cuando un trabajador académico logre la invitación de otra Universidad, Institución o Instituto, donde se realicen trabajos de investigación o docente, relacionados con su especialidad, se le concederá licencia hasta por un año sin goce de salario, sin el menoscabo de su antigüedad. En el caso de que esta invitación la formule otra Universidad para realizar labores de investigación o docente, se le otorgará licencia hasta por un año con goce de salario, descomandándose únicamente las cantidades que la Universidad pague al sustituto por las horas de clases semanales que imprima ante los alumnos.

CAPÍTULO VIII

PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL Y DE LA CULTURA

CLÁUSULA 67.- La Universidad se obliga a pagar un seguro de vida a los beneficiarios que el trabajador académico designe, mediante pliego testamentario o a sus legítimos herederos, por la cantidad de **\$ 220,000.00 (DOSCIENTOS VEINTE MIL PESOS 00/100 M.N.)** por muerte del trabajador.

La Universidad pagará esta cantidad, de no existir conlucio en la determinación de los beneficiarios, en un plazo máximo de 15 (quince) días naturales, a partir de que se entregue la documentación correspondiente por parte de los beneficiarios.

CLÁUSULA 68.- En caso de defunción de un trabajador académico, en activo, o que haya dejado de prestar sus servicios por jubilación o pensión para la Universidad ésta cubrirá a sus beneficiarios por concepto de pago de mancha, el importe de 9 (nueve) meses de salario integrado, si tiene

[Handwritten signature]



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



una antigüedad menor de 10 (diez) años; 10 (diez) meses de salario integrado, si tiene de diez a menos de 20 (veinte) años de servicio; y 11 (once) meses de salario integrado si tiene de veinte años en adelante de antigüedad.

El orden de prioridad en el pago a los beneficiarios será el siguiente:

- a) Beneficiario señalado expresamente por el trabajador ante la Universidad y/o el Sindicato. (el de fecha más reciente);
- b) Conyuge sobreviviente;
- c) Hijo (s);
- d) Concubina (o) que haya vivido con el trabajador (a) los últimos doce meses; y,
- e) Padre y/o Madre.

Esta cantidad, de no existir conlucio en la determinación del beneficiario, deberá entregarse en un plazo máximo de 8 (ocho) días hábiles, a partir de la fecha en que la Universidad haya tenido conocimiento del fallecimiento. En cualquier caso, la Institución liquidará, en calidad de anticipo, los gastos de funeral, previa presentación de la documentación correspondiente.

El trabajador académico recibirá una ayuda para funeral equivalente a 60 (sesenta) días de su salario integrado en caso de defunción del conyuge o concubino(a), y de sus hijos menores de 25 años, siempre y cuando se encuentren estudiando, o hijos que se encuentren en estado de interdicción declarada por juez competente. Para hacer efectiva esta ayuda, bastará presentar a la autoridad universitaria la solicitud y el acta certificada de defunción correspondiente. In de nacimiento del hijo menor y, en su caso, la constancia de estudios o la resolución del juez competente que haya declarado la interdicción y designado al académico como tutor. Cuando el matrimonio o concubinato trabaje en la Universidad, sólo se cubrirá esta prestación a uno de ellos.



[Handwritten signature]



CONTRATO COLECTIVO DEL SPUM

2022



CONTRATO COLECTIVO DEL SPUM

2022

CLÁUSULA 69.- La Universidad pagará una sola vez al año, a cada madre trabajadora, la cantidad de **\$3,300.00 (TRES MIL TRESCIENTOS PESOS 00/100 M.N.)** por el día 10 de mayo, que se cubrirá en la nómina de la primera quincena de dicho mes.

CLÁUSULA 70.- La Universidad se obliga a pagar la cantidad de **\$4,500.00 (CUATRO MIL QUINIENTOS PESOS 00/100 M.N.)** por concepto de canasta material, a los trabajadores académicos que estén próximos a dar a luz.

CLÁUSULA 71.- La Universidad y el Sindicato gestionará conjuntamente el establecimiento de una guardería en Morelia y otra en Uruapan, para atender las necesidades de los hijos menores del profesorado perteneciente a la organización sindical, previo estudio que se haga para este fin. La Universidad pagará al IMSS las cuotas correspondientes, para que brinde este servicio de guardería a los hijos de los trabajadores académicos que tengan 30 (treinta) días de edad y hasta que cumplan seis años.

En tanto se construyen las guarderías de la Universidad, en caso de que el trabajador académico no encuentre disponibilidad en alguna guardería del IMSS a una distancia de 7.50 kilómetros del domicilio del solicitante o de su lugar de trabajo, lo comunicará a la Universidad vía oficio a fin de que la Institución haga la gestión correspondiente, y en caso de que no logre éxito, le entregará un subsidio de **\$1,400.00 (UN MIL CUATROCIENTOS PESOS 00/100 M.N.)** mensuales por cada hijo que quede comprendido en la edad a que se hizo referencia, cumpliendo con los requisitos correspondientes. Esta prestación de guardería y pago de subsidio, se hará por medio de nómina y solo se concede a los trabajadores académicos que tengan una carga de trabajo no menor de 12 (doce) horas semanales promedio, para el personal académico femenino y de las 15 (quince) horas semanales promedio, para el personal académico masculino.

Cuando el padre y la madre de los menores de que se trata, trabajen en la Universidad, sólo se les cubren esta prestación a uno de ellos, y en caso de la separación o divorcio de los cónyuges o padres del menor, se entregará el subsidio a quien conserve la custodia de los menores.

CLÁUSULA 72.- Para dar cumplimiento a la obligación de proporcionar a los trabajadores académicos cursos habitación, errondas e higiénicas, la Universidad seguirá cubriendo al INFONAVIT la cuota del 5% (cinco por ciento) para el Fondo de Vivienda de los Trabajadores y el 2% (dos por ciento) para la Administradora de Fondos para el retiro (AFORER) en los términos de la Ley respectiva. La Universidad entregará a petición del interesado, copia de alta al IMSS, así como las copias de modificaciones al salario que se presenten ante dicho Instituto.

CLÁUSULA 73.- Cuando un médico del IMSS o algún especialista particular le prescriba a un trabajador académico el uso de anteojos, aparatos ortopédicos o auditivos, la Universidad le proporcionará a éste una ayuda de **\$2,400.00 (DOS MIL CUATROCIENTOS PESOS 00/100 M.N.)**, para la adquisición de anteojos y pagará en lo sucesivo a tales trabajadores el 100% (cien por ciento) del costo de los aparatos ortopédicos o auditivos.

CLÁUSULA 74.- Cuando a un trabajador académico se le confiera una comisión fuera del lugar de su adscripción, con motivo de servicios para la Universidad, debidamente autorizados por las autoridades correspondientes, la Institución cubrirá al trabajador los viáticos necesarios, que se establecen a razón de **\$190.00 (CIENTO NOVENTA PESOS 00/100 M.N.)** por comida, considerándose tres días y **\$620.00 (SEISCIENTOS VEINTE PESOS 00/100 M.N.)** para habitación más el costo de la transportación, en el caso de que la transportación se haga en vehículo propio del trabajador, se le pagará **\$2.90 (DOS PESOS 90/100 M.N.)** por kilómetro recorrido. Los viáticos se pagarán por adelantado.

CLÁUSULA 75.- Se constituirá una Aportación de Depósito por parte de los trabajadores académicos, con un 8.50% (ocho punto cincuenta por ciento) sobre el salario tabular mensual vigente al 31 de diciembre del 2021 (dos mil veintuno) por cada trabajador que lo solicite, por sí o a través del Sindicato, al cual se sumará una aportación de igual monto por parte de la Universidad. La cantidad que de la entrada suma de los dos depósitos se entregará al trabajador el 15 (quince) de agosto de cada año. Esta prestación es fija y no ligada al salario, la que no constituirá ningún otro efecto económico que el de su propia percepción, ni efecto cual ninguno para el monto de su jubilación posterior.



CONTRATO COLECTIVO DEL SPUM

2022



CONTRATO COLECTIVO DEL SPUM

2022

CLÁUSULA 76.- El trabajador académico tendrá derecho a recibir asesoría jurídica gratuita por parte de la Universidad, entre otros casos, en los procesos penales relativos a delitos impropiedades.

CLÁUSULA 77.- Cuando un trabajador académico, que manejando un vehículo en la realización de un servicio a la Universidad o para el Sindicato, autorizado por aquella en el primer caso, o por el Comité Ejecutivo General de éste en el segundo, sufra un accidente, la Universidad lo defenderá sin costo alguno, a través de su Departamento Jurídico, pagará la fianza, los daños propios y de terceros, excepto cuando el trabajador académico, se encuentre en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o enervantes al ocurrir el accidente, salvo que en este último caso exista prescripción médica.

CLÁUSULA 78.- Por participar en los exámenes extraordinarios, de regularización y de clasificación de idiomas, los profesores recibirán cada uno el 40% (cuarenta por ciento) de lo que la Universidad recande por alumno por este concepto.

El pago de los emolumentos a que se refiere esta Clausula, lo hará la Universidad en un plazo no mayor de 30 (treinta) días, contados a partir de que el profesor entregue la documentación correspondiente.

CLÁUSULA 79.- Los trabajadores académicos que participen en los exámenes profesionales, recibirán en forma proporcional y por partes iguales lo que la Universidad recande por concepto de pago de sindicales, en un término no mayor de 30 (treinta) días posteriores a la realización del examen.

CLÁUSULA 80.- La Universidad se obliga a otorgar a los trabajadores académicos, a su cónyuge o a la persona con quien viva en concubinato e hijos que ingresen a la Universidad como alumnos, la condonación total de las cuotas de inscripción a Preparatoria, Nivel Técnico, Licenciatura, y cualquier otra cuota que origine su condonación de alumno regular, en cuanto a los derechos de la Universidad y sus dependencias; condonándose además a los trabajadores académicos, el 100% (cien por ciento) de las cuotas de inscripción a las maestrías y doctorados que ofrezca la

Institución, lo que será en forma automática. También les será condonado en caso de jubilación los derechos de la Universidad y las cuotas de las dependencias. Para el goce de esta prestación, bastará que el trabajador académico presente en la oficina correspondiente de la Universidad, las pruebas que acrediten su carácter de trabajador y su relación familiar con los demás beneficiarios de esta prestación.

CLÁUSULA 81.- La Universidad se obliga a otorgar con toda oportunidad, por conducto del Sindicato, 475 (cuatrocientos setenta y cinco) becas para las personas a que se refiere la Clausula anterior, por un plazo de diez meses, por la misma cuantía de las becas que la Institución concede a sus alumnos en general, siempre que sean regulares. Así mismo, la Institución se obliga a incrementar el monto de la beca a \$600,00 (SEISCIENTOS PESOS 00/100 M.N.) a los beneficiarios a que se hace alusión, cuando obtengan un promedio de calificación igual o mayor de 8 (ocho); cuando tengan un promedio igual o mayor de 9 (nueve) \$700,00 (SETECIENTOS PESOS 00/100 M.N.) y en \$1,450,00 (UN MIL CUATROCIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.) para aquellos alumnos que obtengan un promedio de 10 (diez). El pago correspondiente se realizará a más tardar en la segunda quincena del mes de marzo.

Cuando los beneficiarios de estas becas sean de nuevo ingreso, lo relativo a su promedio se determinará en base a las calificaciones que hubieren obtenido en el año inmediato anterior.

CLÁUSULA 81 BIS.- La Universidad se obliga a otorgar becas para estudios de posgrado, dentro de la Universidad, a los hijos de los trabajadores académicos miembros del Sindicato que cumplan los siguientes requisitos:

- a) Ser alumnos regulares;
- b) Dependier económicamente del trabajador académico;

c) Para estudios de Maestría, esta prestación podrá ejercerse a partir de que el solicitante haya cumplido los 23 años de edad, y se dejará de gozar el día en que se cumplan 27 años de edad; sin embargo, se dará un plazo



CONTRATO COLECTIVO DEL SPUM

2022

de gracia para aquellos que al cumplir 27 años de edad estén cursando el último ciclo o período de la maestría:

d) Para estudios de doctorado, se podrá gozar de esta prestación hasta el día en que el becario cumpla 30 años de edad;

e) La beca se concederá por una sola vez para cada grado, independientemente de que se concluyan los estudios. 5.

f) El monto de la beca será de \$3,000.00 (TRES MIL PESOS 00/100 M.N.) mensuales

CLÁUSULA 82.- La Universidad facilitará los trámites administrativos al Trabajador Académico activo, jubilado o pensionado, su cónyuge e hijos que soliciten ingresar a los cursos que ofrece cualquier dependencia universitaria.



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

CLÁUSULA 83.- Cuando un trabajador académico fallezca, la Universidad se compromete a gestionar ante quien corresponda, previa solicitud, becas para sus hijos, durante su educación primaria, secundaria, preparatoria, y profesional, con el único requisito de que sean alumnos regulares. Debiendo informar anualmente al SPUM, en el mes de octubre, sobre el resultado de sus gestiones.

CLÁUSULA 84.- En caso del fallecimiento de un trabajador académico, su cónyuge o en su caso la persona con quien viva en concubinato e hijos, mientras sigan siendo alumnos de la Universidad, continuarán gozando de los beneficios a que se refieren las Cláusulas 80, 81, 81 bis, 82 y 83.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

CLÁUSULA 85.- La Universidad entregará anualmente los becas, overales o filipinas según las necesidades de los Técnicos Académicos y Ayudantes de Técnicos Académicos que realicen sus labores en un laboratorio, taller o espacio donde se requiera. Así mismo se entregará una beca, overol o filipina a los Profesores e Investigadores de Tiempo Completo, de Medio Tiempo y de Asignatura a quienes les sea aprobada su responsabilidad de asistir a un laboratorio o taller de acuerdo a su plan de trabajo aprobado por el H. Consejo



CONTRATO COLECTIVO DEL SPUM

2022

Técnico. Dicho prestación será entregada a más tardar en la segunda quincena de agosto de cada año.

CLÁUSULA 86.- La Universidad otorgará un descuento mínimo de un 60% (sesenta por ciento) a los trabajadores académicos del SPUM, en el precio de los boletines de entrada o participación en todos los eventos científicos, culturales y deportivos organizados o patrocinados por la Universidad.

CLÁUSULA 87.- La Universidad otorgará a cada trabajador académico en activo, en la segunda quincena de mayo, un vale anual para la adquisición exclusiva de bibliografía en la Librería Universitaria, por la cantidad de \$1,500.00 (UN MIL QUINIENTOS PESOS 00/100 M.N.), el cual será personal e intransferible y tendrá vigencia durante el año fiscal en que se expida. Esta prestación no estará sujeta al descuento señalado en la Cláusula 88, del presente Contrato Colectivo de Trabajo.



La Universidad y el SPUM gestionarán convenios de descuentos con diferentes librerías, en las ciudades en donde existan dependencias universitarias de esta Casa de Estudios.

CLÁUSULA 88.- La Universidad se obliga a conceder al personal académico que adquiera libros no editados por ella, un descuento de un 25% (veinticinco por ciento) y de un 35% (treinta y cinco por ciento) en los que edita esta Casa de Estudios. Así mismo a conceder crédito para la adquisición de libros en la Librería Universitaria hasta por un 50% (cincuenta por ciento) del sueldo mensual que se perciba, pagadero en 12 (doce) quincenas. También se aplicará el descuento del 25% (veinticinco por ciento) a los demás artículos que venda la librería.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

La Institución esta obligada a comunicar esos descuentos, mediante un letrero visible que se colocará en todas las cajas de las librerías universitarias. Así mismo, a realizar todas las gestiones necesarias, al efecto de ampliar la oferta de libros, comprendiendo a más casas editoriales.

La Universidad hará todos los trámites necesarios, a petición expresa de los miembros del personal académico, para la compra en forma expedida de libros editados en el extranjero, que no estén a la venta en el país. La Universidad

y el Sindicato hanin las gestiones necesarias para que el personal académico obtenga descuentos en las principales librerías de la ciudad, previa identificación

CLÁUSULA 89.- La Institución se obliga a cumplir invariablemente y de inmediato con las disposiciones que fijan las leyes, reglamentos y normas de Seguridad e Higiene, concernientes a la prevención y prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como las determinaciones que en relación con esa materia emita la Comisión Mixta General de Seguridad e Higiene.

CLÁUSULA 90.- La Universidad se compromete a instalar y mantener extintores y botiquines en cada dependencia universitaria, con los medicamentos y equipo necesarios para prestar primeros auxilios, de conformidad con los lineamientos de la Comisión Mixta General de Seguridad e Higiene. Así mismo, la Universidad se compromete a instalar dispensarios médicos en Ciudad Universitaria y en la ciudad de Urupán, de conformidad con los lineamientos de la Comisión Mixta antes citada.

CLÁUSULA 91.- La Universidad proporcionará gratuitamente servicio de Internet, a los trabajadores académicos en las dependencias de la propia Institución, donde existan facilidades para ello.

CAPÍTULO IX

DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS

CLÁUSULA 92.- Son obligaciones de los trabajadores académicos:

- I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables.
- II. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes, para la seguridad y protección personal de los trabajadores.
- III. Desempeñar el servicio bajo la dirección de la Universidad o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo

concerniente al trabajo, conforme a los planes y programas aprobados y bajo el principio de libertad de cátedra.

IV. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenientes.

V. Dar aviso inmediato a la autoridad que corresponda, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo.

VI. Restituir a la Universidad los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se le hayan dado para el trabajo, no siendo responsables del deterioro que origine el uso de estos objetos, ni de lo ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad y/o defectuosa construcción.

VII. Observar buenas costumbres durante el servicio.

VIII. Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses de la Institución o de sus compañeros de trabajo.

IX. Integrar los organismos que establece la Ley, así como los órganos colegiados de gobierno de la Universidad.

X. Formar parte de las academias de profesores, en los planteles donde presiden el servicio y en su caso integrar los consejos de investigación y todos aquellos de carácter académico que se lleguen a formar.

XI. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el Reglamento Interior de Trabajo y demás normas vigentes de la Institución, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo contagiosa o incurable.

XII. Comunicar a las autoridades de las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo.

XIII. No revelar los asuntos reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo, cuya divulgación cause perjuicio grave a la Universidad;

XIV. Promover los programas a que habrá de sujetarse el desarrollo de los cursos a su cargo y el material pedagógico que considere necesario. Al terminar el curso, rendir ante las autoridades correspondientes un informe de las labores realizadas en la ejecución de dicho programa;

XV. Concurrir a los exámenes ordinarios, extraordinarios, extraordinarios de regularización, de clasificación de idiomas y profesionales a que sean convocados y entregar los resultados correspondientes, dentro de los plazos señalados para ese efecto; y,

XVI. Abstenerse de delegar su responsabilidad académica en los alumnos o otras personas no autorizadas.

CAPITULO X

DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

CLÁUSULA 93.- La Universidad y el Sindicato, formularán Planes y Programas de Superación Académica y Pedagógica, para sus trabajadores académicos, que le permitan elevar su nivel académico y pedagógico, mejorar la calidad de su actividad y perfeccionar sus conocimientos y habilidades. Esos planes y programas tendrán una amplia y oportuna difusión y se ajustarán a los términos de la legislación aplicable, y del Convenio que establece los Lineamientos para la Elaboración del Programa de Capacitación y Adiestramiento.

CLÁUSULA 94.- Los planes y programas de superación académica, se impartirán preferentemente en las dependencias de la Universidad, en espacios físicos adecuados, y debidamente equipados. Para ello, se observarán las disposiciones aplicables, contenidas en los artículos del 153 A al 153 X de la Ley.

CLÁUSULA 95.- Los trabajadores académicos recibirán constancia de participación en los planes y programas de superación académica, una vez concluida la evaluación de su participación.

CLÁUSULA 96.- Con objeto de que la Universidad garantice una efectiva superación del nivel académico, se compromete a sufragar el costo de programas de superación, formación de trabajadores académicos y capacitación, así como proporcionar el equipo, material y recursos humanos que se requieran para llevar a cabo la realización de dichos programas, los cuales serán acordados entre la Universidad y el Sindicato, por conducto de la Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento.

CLÁUSULA 97.- La Universidad se obliga a otorgar, a los trabajadores académicos miembros del Sindicato, becas para realizar estudios de posgrado o especialidad, siempre que ésta sea equivalente a los estudios formales de maestría en cuanto al tiempo de duración.

El monto de la beca a que se refiere el párrafo anterior, en ningún momento será inferior al salario integrado que perciba el trabajador académico becado y, cuando sea insuficiente para cumplir con su objetivo, la Universidad lo incrementará en la medida del sueldo respectivo, también se dará este apoyo para el curso preacadémico de posgrado, cuando sea obligatorio tomarlo.

El monto de la beca, complemento y ayuda que otorga directamente el becatario en cualquier otra institución, será independiente de la beca que la Universidad otorgue.

Para el disfrute de la beca de que se trata esta cláusula, se deberán satisfacer los siguientes requisitos:

- a) Demostrar que los programas del posgrado o especialidad que pretende cursar el solicitante de la beca, se refieren a estudios de tiempo completo y corresponden a su área de desempeño académico;
- b) Justificar por el II. Consejo Técnico de la dependencia de adscripción del trabajador académico, la necesidad académica para aquella, del posgrado o especialidad que se pretende realizar escuchando previamente las razones del interesado; y,



CONTRATO COLECTIVO DEL SPUM



c) Comprobar, el trabajador académico solicitante de la beca, que cumple con los requisitos exigidos por la institución en donde pretende cursar el posgrado.

CLÁUSULA 98.- El trabajador académico, por cada seis años de servicio ininterrumpido en la Universidad, disfrutará de un año de licencia con goce de salario (Año Sabático), para dedicarse al estudio y a la realización de actividades que le permitan superarse académicamente, conforme al reglamento respectivo. En el caso de presentarse incomparecencia con la determinación de la Universidad, el trabajador académico podrá acudir a la Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución.

CAPITULO XI

DE LA INTEGRACIÓN Y FACULTADES DE LAS COMISIONES MIXTAS

CLÁUSULA 99.- Las Comisiones Mixtas son los órganos establecidos en este Contrato Colectivo de Trabajo, integrados en forma paritaria por representantes de la Universidad y el Sindicato, se constituyen para los efectos de lo establecido en el Artículo 192 de la Ley Federal del Trabajo.

CLÁUSULA 100.- Las Comisiones Mixtas pueden ser: Generales y Especiales. Las partes están de acuerdo en que se constituyan las siguientes:

- I. Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución;
- II. Comisión Mixta General de Seguridad e Higiene;
- III. Comisión Mixta General de Trabajadores y Salarios;
- IV. Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento;
- V. Comisión Mixta General de Premios y Estímulos;



CONTRATO COLECTIVO DEL SPUM



VI. Comisión Mixta General de Promoción;

VII. Comisión Mixta General de Jubilaciones y Pensiones; y,

VIII. Las demás Especiales que acuerden la Universidad y el Sindicato.

CLÁUSULA 101.- Las Comisiones Mixtas Generales y las Especiales, elaborarán y aprobarán su propio Reglamento de funcionamiento en un término no mayor de 60 (sesenta) días, si no lo hubieran hecho, contados a partir de su instalación, sin contravenir lo estipulado en el Contrato Colectivo de Trabajo, con el fin de establecer los mecanismos de funcionamiento adecuados para la tramitación y resolución expedita de los asuntos que sean de su competencia. Para ello, en su contenido se establecerá mínimamente lo relativo a: a) Disposiciones Generales; b) Organización interna; c) Funciones; d) Atribuciones; y, e) Procedimientos. Dichos reglamentos deberán difundirse a través de la página electrónica principal de la Universidad y de la Gaceta Nicolaita.

CLÁUSULA 102.- Los miembros integrantes de las Comisiones Mixtas señalados en este Contrato Colectivo de Trabajo, durarán en sus funciones dos años y cualquiera de sus integrantes podrán ser ratificados o renovados de sus cargos por quince los nombrados.

CLÁUSULA 103.- Las Comisiones Mixtas Generales y las Especiales se integrarán con tres miembros titulares y tres suplentes de cada parte y se regirán por las siguientes normas:

- a) Funcionarán siempre paritariamente, es decir, con un número igual de miembros designados por la Universidad y el Sindicato, siendo necesaria la presencia de un mínimo de dos miembros de cada parte para tomar acuerdos;
- b) Sus resoluciones serán válidas cuando sean tomadas por mayoría simple y se comunicaran siempre por escrito dentro de un plazo de 5 (cinco) días hábiles al interesado, a la Universidad y al Sindicato;

e) Una vez convocados por cualquiera de las partes, deberán sesionar en un máximo de 3 (tres) días hábiles siguientes a la fecha de su convocatoria, para conocer el asunto de su competencia y resolver en un plazo máximo de 10 (diez) días hábiles, el asunto de que se trate, salvo los casos señalados en este mismo contrato;

d) Sus resoluciones serán revisadas por ellas mismas a petición fundada del trabajador, el alicudado, la Universidad o el Sindicato, a excepción de las resoluciones dictadas por la Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución;

e) El término para hacer valer la impugnación del inciso que antecede, será de 5 (cinco) días hábiles, contados a partir del día siguiente de la notificación, con las excepciones que se establecen en el presente contrato; y,

D) Las resoluciones a las revisiones previstas en los incisos anteriores, serán dictadas en un plazo máximo de 8 (ocho) días hábiles posteriores a la fecha de la solicitud de su revisión respectiva y deberán notificarse en un plazo máximo de 5 (cinco) días hábiles, en forma personal a las partes que intervengan en el procedimiento de donde emanan.

Los Reglamentos que aprueben las Comisiones Mixtas para su funcionamiento, podrán ser modificados por las partes a propuesta de cualquiera de sus miembros en todo tiempo, dentro de estos deberá contemplarse la presentación de por lo menos un informe anual.

Dentro de los procedimientos que lleven a cabo las Comisiones Mixtas, las partes gozarán del más amplio derecho de ofrecer y rendir las pruebas que estimen pertinente a sus intereses, así como de formular sus alegatos.

CLÁUSULA 104.- Los procedimientos y los términos para el trámite y resolución de los asuntos cuya competencia correspondía a estas Comisiones y que no se establezcan específicamente en este Contrato Colectivo de Trabajo, se determinarán en su propio reglamento.



CLÁUSULA 105.- Cuando las Comisiones Mixtas, Generales y Especiales contractualmente establecidas, requieran de asesores técnicos para la solución de un problema o conflicto específico, seleccionarán de común acuerdo a los especialistas de la materia de que se trate, dentro del personal que labore en la Universidad. En caso de no contar con los asesores requeridos, se designarán personas ajenas a la institución, cubriendo a éstas los honorarios que devenguen y gastos en general.

COMISION MIXTA GENERAL DE CONCILIACION Y RESOLUCION

CLÁUSULA 106.- La Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución, conocerá y resolverá sobre los conflictos derivados de las relaciones individuales de trabajo, entre la Universidad y sus trabajadores. En caso de empate se podrá recurrir a un árbitro, designado de común acuerdo, quien resolverá sobre el caso. Si el trabajador alicudado no está de acuerdo con el laudo, podrá recurrir a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

La Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución, una vez analizadas las inconformidades respecto a la antigüedad laboral, enviará el análisis correspondiente a la autoridad universitaria y al Sindicato para que sea turnado al H. Consejo Universitario para su resolución.

CLÁUSULA 107.- Los representantes sindicales acreditados en cada dependencia, tendrán en primera instancia los asuntos de su jurisdicción con los titulares de las mismas, formulando su petición por escrito y aportando las pruebas respectivas, debiendo resolver el representante de la Universidad en un término máximo de 10 (diez) días hábiles contados a partir de la fecha en que se reciba la solicitud sindical; la resolución también deberá ser escrita y fundada, expresando con claridad las argumentaciones en que se haya basado. De no estar conforme la representación sindical, podrá recurrir a la Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución en un plazo de 5 (cinco) días hábiles.

CLÁUSULA 108.- La Universidad tratará con los representantes debidamente acreditados del Sindicato, todos los conflictos que surjan entre la





propia Universidad y los trabajadores a su servicio, a través de los siguientes
lineamientos:

- a) En todo caso se observará el principio de que las autoridades de cada dependencia no podrán decretar sanción alguna, si no se ha realizado previamente la investigación administrativa correspondiente en un plazo que no exceda de 20 (veinte) días hábiles. Dicha investigación iniciará con un escrito dirigido por la autoridad al trabajador académico involucrado, en el cual se le dará a conocer la supuesta falta por él cometida y los argumentos que la fundamentan, para el efecto de que conteste lo que a sus intereses convenga, en un plazo no mayor de 5 (cinco) días hábiles contados a partir de la notificación.

- b) De no estar de acuerdo con la resolución que dicte el representante de la Universidad, el trabajador por medio del Sindicato, en un plazo de 10 (diez) días hábiles contados a partir de la notificación correspondiente, podrá apelar ante la Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución. Dicha Comisión abrirá un expediente por cada caso y llevará a cabo todas las diligencias necesarias para emitir una resolución, que se dictará en un plazo máximo de 20 (veinte) días hábiles contados a partir del inicio del procedimiento en la propia Comisión. En tratándose de terminación de la relación de trabajo por rescisión imputable al trabajador, la interposición del recurso a que se refiere este inciso suspende los efectos de la determinación del representante de la Universidad, hasta en tanto no se emita la resolución de la apelación que se haga valer.

- c) Esta resolución será obligatoria para las partes por simple mayoría, en caso de empate, dentro de los 3 (tres) días hábiles siguientes, las partes de común acuerdo designarán un árbitro, quien resolverá dentro de los 5 (cinco) días hábiles siguientes a su aceptación. De no ponerse de acuerdo las partes, quedarán a salvo sus derechos. Y.

- d) De no estar conforme el trabajador con la resolución arbitral, se entenderá que tiene reservados sus derechos para recurrir ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Una vez iniciado el procedimiento ante la Comisión Mixta General de



Conciliación y Resolución, deberá concluirse de acuerdo con los plazos fijados, que serán improrrogables.

Los términos de prescripción señalados en la Ley Federal del Trabajo, empezarán a contar a partir de que la Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución o el Arbitro respectivo en su caso, dicte resolución definitiva y notifique personalmente y por escrito al trabajador.

CLÁUSULA 109.- No tendrán efecto los despidos a los trabajadores, cuando la Universidad deje de observar el procedimiento establecido en este Capítulo.

COMISION MIXTA GENERAL DE SEGURIDAD E HIGIENE

CLÁUSULA 110.- La Comisión Mixta General de Seguridad e Higiene, determinará las labores que se deben considerar insalubres y peligrosas, así como las condiciones de trabajo correspondientes para la consideración de jornadas, remuneraciones, elementos de protección y prevención en general de los riesgos de trabajo. Tendrá en cuenta el informe que presenten las Sub Comisiones respectivas en cada área, para las medidas adecuadas en el uso de maquinaria, instrumentos y material de trabajo en general que ponga en riesgo la salud y seguridad de los trabajadores académicos. Tendrá en todo tiempo las medicinas y útiles indispensables para la atención inmediata de cualquier accidente que sufran los trabajadores durante el ejercicio de sus labores.

Las determinaciones de la Comisión Mixta General de Seguridad e Higiene, serán obligatorias y de inmediata aplicación para la Universidad y sus trabajadores académicos.

CLÁUSULA 111.- Son facultades de la Comisión Mixta General de Seguridad e Higiene:

- a) Elaborar un Manual donde se señalen específicamente las medidas preventivas y correctivas de Seguridad e Higiene.



CONTRATO COLECTIVO DEL SPUM



- b) Fijar las normas para la realización de exámenes médicos a los trabajadores académicos, los que se practicarán cuando menos una vez al año;
- c) Establecer los lineamientos legales para que se implementen los servicios de higiene y prevención de accidentes en los diferentes centros de trabajo;

d) Investigar las causas de accidentes y enfermedades profesionales, acordando las medidas preventivas que procedan y vigilando su cumplimiento;

e) Resolver sobre las objeciones presentadas por los trabajadores, por lo que respecta a los dictámenes de incapacidad en lo relativo a la comunidad de la relación de trabajo;

f) Proporcionar la información acerca de las prestaciones otorgadas por la Ley del IMSS;

g) Procurar a través de todos los medios de información posibles, en la observación de las medidas de prevención señaladas; y;

h) Elaborar el Catálogo de Enfermedades Profesionales, en un plazo no mayor de 60 (sesenta) días, a partir de la firma de este Contrato.

CLÁUSULA 112.- La Comisión Mixta General de Seguridad e Higiene, determinará en qué dependencia o centro de trabajo, se establecerán Subcomisiones Mixtas de Seguridad e Higiene.

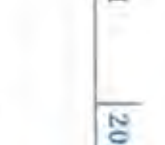
Las subcomisiones de que se trata, tendrán las facultades y funciones que les conceda la Comisión Mixta General de Seguridad e Higiene.

**COMISION MIXTA GENERAL DE
TABULADORES Y SALARIOS**

CLÁUSULA 113.- La Comisión Mixta General de Tabuladores y Salarios, tendrá las siguientes facultades:



CONTRATO COLECTIVO DEL SPUM



a) De conformidad con lo establecido en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, formular el Catálogo de Trabajadores Académicos de Confianza y resolver en casos de objeción por parte de la Universidad o del Sindicato, sobre la dictaminación de puestos de confianza. Se convierne en que aquellos trabajadores que no se incluyan en dicho catálogo, serán de base;

b) Elaborar el Tabulador, el cual contendrá las categorías, niveles y salarios de los puestos académicos;

c) Elaborar los análisis de puestos específicos de cada área académica y especialidades existentes en la Institución; y,

d) Resolver sobre los conflictos que se presenten respecto de cargas de trabajo y a igualdad de labores, a fin de respetar el principio de que "a trabajo igual, salario igual", para categorías y niveles también iguales, así como antigüedades.

**COMISION MIXTA GENERAL DE
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO**

CLÁUSULA 114.- Con el objeto de garantizar un alto nivel académico, la Institución se compromete a poner en práctica a su costo, los planes y programas de capacitación y superación del trabajador académico, de acuerdo con las siguientes bases:

a) Serán presentados por la Universidad o el Sindicato, su estudio y aprobación será por ambas partes;

b) La Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento, elaborará los programas de superación académica de corto, mediano y largo plazo.

Su contenido se ajustará a un programa de superación académica que elaborarán las dependencias académicas a través de los II. Consejos Técnicos, u otro organismo facultado para ello, en donde no exista II.



Consejo Técnico, turnándolo a la Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento, en un plazo no mayor de 30 (treinta) días contados a partir de que la Comisión Mixta se lo solicite; con las propuestas que reciba esta, ejercerá sus funciones incluyendo lo que estime necesario. Las Secciones Sindicales podrán proponer los proyectos que consideren importantes para actualizar el nivel académico de los trabajadores.

c) Se incluirá un programa de intercambio de profesores e investigadores, con otras Universidades del país y del extranjero.

La Universidad informará con toda oportunidad a la Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento, sobre los convenios vigentes que se tengan celebrados con otras instituciones, indicando los requisitos necesarios para inscribirse en cada uno de ellos; y

d) Divulgar por los medios adecuados, los planes y programas de trabajo.

COMISIÓN MIXTA GENERAL DE PREMIOS Y ESTIMULOS

CLÁUSULA 115.- Con la finalidad de estimular y promover la responsabilidad, eficiencia y superación del Personal Académico, la Comisión Mixta General de Premios y Estimulos, elaborará un Reglamento que tije los procedimientos para que la Institución otorgue distinciones, premios y estímulos a este personal.

Además, analizará y dará su opinión en relación a la invención del Consejo Técnico o a la solicitud de los Profesores para adherirse al Convenio Número Cuatro.

Esta Comisión formulará el Reglamento de Premios y Estimulos, en un plazo que no exceda de 60 (sesenta) días a partir de la firma del presente Contrato.

CLÁUSULA 116.- Los trabajadores académicos recibirán las regalías que les correspondan por concepto de derechos de autor o propiedad



industrial, por trabajos realizados al servicio de la Universidad, de acuerdo al contrato que se convenga.

COMISIÓN MIXTA GENERAL DE PROMOCIÓN

CLÁUSULA 117.- La Comisión Mixta General de Promoción, formulará un Reglamento que contemple el procedimiento mediante el cual la Universidad promueva de categoría o nivel a su personal académico, apeguándose para ello a las disposiciones contenidas en el Reglamento General del Personal Académico.

La Comisión Mixta General de Promoción, elaborará el Reglamento de Promoción, en un plazo que no exceda de 60 (sesenta) días a partir de la firma de este Contrato.

COMISIÓN MIXTA GENERAL DE JUBILACIONES Y PENSIONES

CLÁUSULA 118.- La Comisión Mixta General de Jubilaciones y Pensiones tendrá las siguientes facultades:

a) Pagar por la preservación del derecho a la jubilación y a la pensión de los trabajadores académicos de la Universidad; y

b) Analizar y discutir los estudios que se realicen, con el objeto de garantizar un nivel de vida digno al jubilado y pensionado.

CAPITULO XII

DE LOS DERECHOS COLECTIVOS DEL SPUM

CLÁUSULA 119.- La Universidad se obliga a conceder permiso con goce de salario integrado a todos los miembros del Comité Ejecutivo General del Sindicato por el tiempo que duren en sus cargos. El Trabajador Académico que goce de este permiso conservará su antigüedad para todos sus efectos laborales, así como todos los demás derechos y prestaciones que se



deriven de este Contrato y de la Ley. Así mismo, la Institución se obliga a conceder 40 (cuarenta) horas/semanales de descarga académica con goce de salario integrado para los miembros de las Comisiones Sindicales y representantes del Sindicato en Comisiones, Contratales, Generales o Especiales que aquel señale.

CLAUSULA 120.- La Universidad concederá permiso con goce de salario integrado a tres miembros de la Comisión Revisora del Contrato Colectivo de Trabajo, por 30 (treinta) días previos a la presentación de la petición de revisión a efecto de formular esta y por todo el tiempo que duren las pláticas relativas, hasta la firma del acuerdo de revisión del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

CLAUSULA 121.- La Universidad otorgará a petición del Sindicato, todo tipo de facilidades a los trabajadores académicos para que asistan a cursos de capacitación sindical.

CLAUSULA 122.- La Universidad se obliga a otorgar 6 (seis) becas para miembros del Sindicato, a efecto de que realicen estudios de formación político-sindical, en otras ciudades del país, de las cuales 3 (tres) se podrán ejercer en el extranjero, previo señalamiento por parte del Sindicato, de los programas de estudios a cubrir en la institución u organismos donde se vayan a efectuar.

CLAUSULA 123.- La Universidad dará permiso a los trabajadores académicos para asistir a las asambleas generales y seccionales que celebre el Sindicato, para que sin detrimento de las labores y planes académicos, tramiten ante las autoridades y representantes de la Universidad los eventos que deban atender, así como para que asistan a los actos que requieran su presencia.

CLAUSULA 124.- La Universidad y el Sindicato gestionarán conjuntamente ante el Gobierno del Estado la culminación de la construcción de las oficinas y auditorio del SPUM, en la Ciudad de Uruapan, a más tardar en diciembre del 2022 (dos mil Veintidos).

CLAUSULA 125.- La Universidad entregará al Sindicato para su biblioteca, 15 (quince) ejemplares de cada libro editado que tenga en



existencia y en lo sucesivo 15 (quince) ejemplares de cada uno, en cuanto estos sean editados o reeditados. Asimismo, entregará al Sindicato anualmente, libros con un valor de \$ 75,000.00 (SETENTA Y CINCO MIL PESOS 00/100 M.N.).

CLAUSULA 126.- Previa solicitud por escrito, la Universidad se obliga a dar facilidades al Sindicato, para que haga uso de las instalaciones, talleres, mobiliario y equipo, para la realización de las actividades propias de esta organización, así como las de carácter cultural y deportivo, siempre que no interfieran en las actividades de la Institución.

CLAUSULA 127.- La Universidad se obliga a proporcionar locales para oficinas, y mobiliario, para las diferentes secciones sindicales, asimismo, para las Comisiones Mixtas Generales de acuerdo con las posibilidades institucionales.

CLAUSULA 128.- La Universidad se obliga a proporcionar al Sindicato las siguientes ayudas económicas:

- a) El importe de: **\$200,000.00 (DOSCIENTOS MIL PESOS 00/100 M.N.)** anuales, para el mantenimiento y conservación de la Casa Sindical y demás instalaciones sindicales. De igual manera cubrirá el importe de la luz eléctrica, el consumo del agua y el servicio telefónico;
- b) El importe anual del impuesto predial que originen los bienes inmuebles del Sindicato;
- c) La cantidad de **\$165,000.00 (CIENTO SESENTA Y CINCO MIL PESOS 00/100 M.N.)** para el fomento del deporte, que se pagaran en la siguiente forma: **\$82,500.00 (OCHENTA Y DOS MIL QUINIENTOS PESOS 00/100 M.N.)** el día 15 de abril del presente año y **\$82,500.00 (OCHENTA Y DOS MIL QUINIENTOS PESOS 00/100 M.N.)** el día 15 de septiembre del presente año;
- d) La cantidad de **\$102,000.00 (CIENTO DOS MIL PESOS 00/100 M.N.)** para el fomento de actividades culturales que se pagaran el día 30 de agosto del presente año;



CONTRATO COLECTIVO DEL SPUM

2022



CONTRATO COLECTIVO DEL SPUM

2022

e) La cantidad de \$260,000.00 (DOSCIENTOS SESENTA MIL PESOS 00/100 M.N.) de ayuda para cubrir los gastos de los festejos del Día del Maestro que se pagará el día 15 de abril del presente año;

f) Proporcionar al Sindicato facilidades económicas para el funcionamiento de la Escuela Sindical y la Casa del Jubilado, a partir de que el Sindicato presente el programa anual de actividades;

g) A petición del Sindicato a realizar un evento cultural para homenajear a los hijos de los trabajadores académicos, el 30 de abril, lo mismo para la conmemoración del Día de la Madre trabajadora el 10 de mayo;

h) La cantidad de \$108,000.00 (CIENTO OCHO MIL PESOS 00/100 M.N.) anuales para gastos de difusión que se pagará a la firma de este Contrato. También se compromete la autoridad a editar una vez al año la revista de Aniversario del Sindicato;

i) La cantidad de \$180,000.00 (CIENTO OCHENTA MIL PESOS 00/100 M.N.) anuales para el mantenimiento y conservación de su equipo de transporte que se pagarán el 26 de febrero del presente año;

j) La cantidad de \$150,000.00 (CIENTO CINCUENTA MIL PESOS 00/100 M.N.) mensuales para incrementar el Fondo de Retiro Sindical, pagaderos en los primeros cinco días de cada mes. En la inteligencia de que se pague para que el 0.72% no se siga descontando de la nómina al personal académico;

k) La cantidad de \$135,000.00 (CIENTO TREINTA Y CINCO MIL PESOS 00/100 M.N.) anuales para gastos de su aniversario, que le entregará a más tardar en la primera quincena de septiembre;

l) La universidad entregará al Sindicato a más tardar el 15 de marzo del presente año, la cantidad de \$140,000.00 (CIENTO CLARENTA MIL PESOS 00/100 M.N.), para los fines sociales y sindicales que el Sindicato determine; y.

m) a cantidad de \$335,000.00 (QUINIENTOS TREINTA Y CINCO MIL PESOS 00/100 M.N.), para incrementar el Fondo de Prestamos de los miembros de esa Organización Sindical, que se entregará a más tardar el día 15 (quince) de mayo del presente año.

CLÁUSULA 129.- La Universidad se obliga con respecto al Sindicato a:

a) Informar de las renuncias de los trabajadores, en un plazo no mayor de 10 (diez) días hábiles, enviando a éstos el original de su liquidación y una copia al Sindicato, debiendo especificar los conceptos y alcances de cada uno de ellos, sin perjuicio de que puedan reclamar las diferencias que le resulten, ya sea por error, omisión o cualquiera otra causa; y,

b) No intervenir por ninguna circunstancia en la organización y vida interna sindical.

CLÁUSULA 130.- La Universidad se obliga a:

a) Entregar al Sindicato, información sobre permisos y cambios de adscripción del personal académico, política académico-administrativa y datos estadísticos que permitan definir los criterios sobre capacitación de los trabajadores académicos, así como copia de las nominas de éstos, en un plazo de 8 (ocho) días contados a partir de la solicitud.

b) Cubrir al IMSS las cuotas que le correspondan para que los hijos de los trabajadores académicos, puedan disfrutar en su caso del Seguro de Orfandad;

c) Entregar al Sindicato, anteañalmente copia autorizada del Presupuesto de Ingresos y Egresos que corresponda a cada ejercicio contable; 10 (diez) días después de aprobado por el H. Consejo Universitario; y,

d) Entregar mensualmente al Sindicato el equivalente a una plaza de Asesor Jurídico y 2 (dos) plazas de Auxiliar Jurídico, para servicio exclusivo del SPUM, que éste cubrirá a las personas que designe.



CONTRATO COLECTIVO DEL SPUM



También se apoyará con dos pasantes de la licenciatura en derecho para que realicen servicio social.

CAPITULO XIII DE LOS JUBILADOS Y PENSIONADOS

CLAUSULA 131.- Los trabajadores académicos jubilados al 28 de mayo del año 2020 y los trabajadores académicos que a esta fecha ya presten servicios para la Universidad cuando se jubilen, gozarán, en lo que les sea aplicable, de los mismos derechos y prestaciones que se otorgan a los trabajadores en servicio, incluyendo lo relativo a la solución de conflictos. Estos trabajadores gozarán de los aumentos que se otorgan a los trabajadores en servicio, incluyendo los de carácter emergente.

CLAUSULA 132.- Los trabajadores académicos tendrán derecho a ser jubilados cuando:

I. Hayan cumplido 25 (veinticinco) años de servicios para la Universidad al 28 de mayo de 2020, independientemente de la relación laboral dada entre aquellos y esta.

II. Aquellos trabajadores con menos de 25 años de servicios para la Universidad al 28 de mayo de 2020, siempre y cuando cumplan con las siguientes variables:

- a) La edad biológica mínima para jubilarse será de 50 (cincuenta) años cumplidos, por cada año que falte para alcanzar la jubilación, se incrementará gradualmente 2 (dos) meses hasta un máximo 53 años.
b) El tiempo efectivo laborado mínimo para jubilarse será de 25 (veinticinco) años cumplidos, por cada año que falte para alcanzarlos, se incrementará gradualmente 2 (dos) meses.

Lo anterior, de acuerdo a la siguiente tabla:

Table with 3 columns: Años efectivos laborados, Tiempo efectivo para jubilarse, Edad biológica mínima para jubilarse. Rows include age ranges like '0 años a 11 meses, 29 días' and corresponding values for the other two columns.

Para el caso de ser necesaria la creación del Fideicomiso o Fondo universitario de pensiones, para los académicos de menos de 25 años de servicios al 28 de mayo del año 2020, se requerirá el acuerdo conjunto de las partes que suscriben y el consentimiento de la base sindical.

III. Los trabajadores académicos que sean contratados por la Universidad con posterioridad al 28 de mayo de 2020, deberán contar con:



2022



Handwritten signature and initials

Handwritten initials 'C3'

Handwritten signature and initials

Handwritten initials 'A'

CONTRATO COLECTIVO DEL SPUM

2022

a) La edad biológica mínima para jubilarse será de 60 años, en todos los casos.

b) El tiempo efectivo laborado para jubilarse será de 30 años, en todos los casos.

c) La remuneración que perciba al momento de jubilarse, será el siguiente porcentaje del salario regulador, de acuerdo a la edad biológica:

EDAD BIOLÓGICA	PORCENTAJE
40 AÑOS	85%
41 AÑOS	86%
42 AÑOS	87%
43 AÑOS	88%
44 AÑOS	89%
45 AÑOS	90%



d) El salario regulador que servirá de base para integrar su pensión jubilatoria, será el 100% del promedio del salario integrado de los últimos 5 (cinco) años de vida laboral en su plaza definitiva al momento de su retiro, actualizándose anualmente por el incremento en el Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC) de México. Dicho salario no podrá exceder 20 (veinte) veces el Salario Mínimo General (SMG).

e) La pensión jubilatoria será complementaria a la otorgada por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), es decir, la Universidad pagará la diferencia entre lo que cobra del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) por su pensión de retiro programado y el sueldo descrito en el inciso c) que antecede, sin considerar el monto de la pensión mínima garantizada.

f) Los trabajadores aportarán el equivalente al 5% (cinco por ciento) de su salario tabular a efecto de constituir un Fondo o Fideicomiso Tripartita Universitario de Pensiones, igual porcentaje será aportado por la Universidad y el Gobierno del Estado, así como otro igual aportado por el Gobierno Federal. La constitución del Fideicomiso o Fondo Tripartita Universitario de Pensiones deberá considerarse criterios de transparencia y rendición de cuentas, debiendo ser

CONTRATO COLECTIVO DEL SPUM

2022

aprobados de manera conjunta entre la Administración Universitaria, el Sindicato y los Gobiernos Federal y Estatal.

Salvo las excepciones aquí descritas, este último grupo de jubilados, gozarán, en lo que les sea aplicable, de los mismos derechos y prestaciones que se otorgan a los trabajadores en servicio, incluyendo lo relativo a la solución de conflictos, con los aumentos que se otorgan a los trabajadores en servicio, incluyendo los de carácter emergente.

CLÁUSULA 133.- Se restituye el día 5 (cinco) de diciembre de cada año, como Día del Jubilado y Pensionado Universitario, fecha en la cual la Universidad entregará un Bono de \$3,100.00 (TRES MIL CEN PESOS 00/100 M.N.) a cada uno de los jubilados y pensionados.

CLÁUSULA 134.- La Universidad se obliga a cubrir a los trabajadores en el momento que se jubilen o a los que por incapacidad permanente se pensionen, independientemente de cualquier otra prestación a que tengan derecho, una gratificación a su antigüedad, esta prestación se pagará a más tardar en un plazo no mayor de 45 (cuarenta y cinco) días naturales, de la siguiente manera:

- a) De 5 (cinco) a menos de 10 (diez) años de servicio, el importe de 3 (tres) meses de salario integrado;
- b) De 10 (diez) a menos de 15 (quince) años de servicio, el importe de 4 (cuatro) meses de salario integrado;
- c) De 15 (quince) a menos de 20 (veinte) años de servicio, el importe de 5 (cinco) meses de salario integrado; y,
- d) De 20 (veinte) años de servicios en adelante, el importe de 6 (seis) meses de salario integrado para los pensionados, y 5 (cinco) meses de salario integrado en caso de jubilación.



CONTRATO COLECTIVO DEL SPUM



2022

[Signature]

CLÁUSULA 135.- La Institución se obliga a pagar la cuota correspondiente al IMSS, en beneficio del trabajador académico que se jubile hasta que cumpla la edad de 65 (sesenta y cinco) años.

CLÁUSULA 136.- Para la jubilación de los trabajadores académicos que al 28 de mayo del año 2020 ya presen servicios para la Universidad, se tomará en consideración la siguiente base: el monto de la jubilación del trabajador académico, será del 100% (cien por ciento) del salario integrado que perciba al momento de su retiro, más los incrementos y prestaciones que se logren. El trabajador académico gozará de un permiso prejubilatario de tres meses con salario integrado para la realización de los trámites de su jubilación; si en ese lapso no se termina el trámite, se prorrogará el permiso cuantas veces sea necesario con goce de salario integrado.

CLÁUSULA 137.- Los trabajadores académicos jubilados no podrán desempeñar cargos directivos o trabajos remunerados económicamente en la Universidad, sin embargo, cuando la capacidad psicológica y laboral de los jubilados lo permita, podrán impartir clases a un solo grupo sin rebasar 6 (seis) horas/semanales, en alguna de las dependencias en que impartían clase. Este derecho podrá ejercerse a partir del permiso prejubilatario.

CLÁUSULAS TRANSITORIAS

PRIMERA.- Todas las disposiciones contenidas en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, así como este en su conjunto, hacen vigencia a partir del 1 (uno) de enero del año 2022 (dos mil veintidos), independientemente de la fecha de la firma del texto y de su depósito en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado, salvo las excepciones contenidas en las cláusulas 131, 132 y 136.

SEGUNDA.- El tabulador de salarios que corresponde a este contrato, es el vigente al día 31 (treinta y uno) de diciembre del año 2021 (dos mil veintiuno), más los incrementos pactados en los términos del convenio que finalizó el expediente de huelga número J-V-178/2021, tramitado ante la



CONTRATO COLECTIVO DEL SPUM



2022

[Signature]

Junta Especial Número Cinco de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado.

TERCERA.- La Universidad se obliga a imprimir 3,300 (tres mil trescientos) ejemplares de este Contrato para ser entregados al SPUM, en un plazo que no exceda de 60 (sesenta) días contados a partir de la firma de este Contrato; en caso de no cumplirse en el término pactado, la Universidad se obligará a pagar la impresión del Contrato Colectivo en otra imprenta que designe el SPUM.

CUARTA.- La Universidad se compromete a dar cumplimiento a la Cláusula 10 del convenio celebrado entre la Universidad y el Sindicato de Profesores (SPUM) de fecha 20 (veinte) de octubre de 1977, (mil novecientos setenta y siete) la que a la letra dice: "La Universidad Michoacana se compromete a establecer dos farmacias de descuento en esta Ciudad, y una en la Ciudad de Uruapan, Michoacán, para beneficio de los Profesores". Esta prestación se hará extensiva para los académicos del Sindicato de Profesores de la Universidad Michoacana de la Ciudad de Apuruzgón. En tanto se establece, los trabajadores académicos sindicalizados, tendrán derecho a que se les bonifique con un 15% (quince por ciento) de descuento del importe de las medicinas que adquieran para su atención personal y la de sus familiares que dependan económicamente de ellos, otorgándose esta prestación a través de la farmacia que la Universidad designe.

QUINTA.- La Universidad extenderá nombramiento a un velador, con adscripción a las oficinas del Sindicato. (Cláusula cumplida y satisfactoria).

SEXTA.- La Universidad se obliga a imprimir 2,750 (dos mil setecientos cincuenta) ejemplares del Estatuto del SPUM, para ser entregados en un plazo que no exceda de 60 días contados a partir de la solicitud que el Sindicato entregue; en caso contrario, la Universidad se obliga a pagar el costo de la impresión.

SÉPTIMA.- La Universidad se obliga a entregar al Sindicato hasta 2,050 (dos mil cincuenta) ejemplares del Marco Jurídico de la Universidad, a solicitud del Sindicato.

OCTAVA.- La Universidad y el Sindicato convienen en que, la Comisión Mixta General de Seguridad e Higiene, preceda al estudio y



CONTRATO COLECTIVO DEL SPUM

2022

formulación de una propuesta a la problemática específica que tiene que ver con los riesgos de trabajo y enfermedades profesionales, en las dependencias académicas de la institución.

NOVENA.- Respecto a las atribuciones que la normatividad otorga a los H. Consejos Técnicos, en materia de tablas de valoración, la Universidad y el Sindicato convienen en integrar una Comisión Mixta Especial para elaborar un dictamen prepropositivo que ayude a resolver la heterogeneidad que se presenta con diversas tablas de valoración y su operatividad, tema al que deberá quedar integrada dentro de los quince días siguientes a la firma del presente Contrato y tener un proyecto de soluciones, para los problemas prácticos que se confrontan, a más tardar el 15 de julio del año en curso.

DÉCIMA.- La Universidad Michoacana y el SPUM, gestionarán conjuntamente ante el Gobierno del Estado, la construcción de la Casa del Jubilado y Pensionado Universitario en las Ciudades de Uruapan y Apatzingán.

DÉCIMA PRIMERA.- La Universidad se compromete conjuntamente con el Sindicato a gestionar todo lo que sea necesario a efecto de culminar la construcción y equipamiento del centro recreativo en la ciudad de Uruapan (GRUINLAC).

DÉCIMA SEGUNDA.- La Autoridad y el Sindicato se comprometen a realizar un programa que contemple la seguridad personal y del patrimonio de los trabajadores académicos en todos los centros de trabajo, para prevenir así los delitos que pueden ser cometidos en perjuicio de la comunidad universitaria.

DÉCIMA TERCERA.- La Universidad y el Sindicato gestionarán conjuntamente ante el Gobierno del Estado, la donación de terrenos que sirvan para fraccionamientos de los profesores universitarios, en las Ciudades de Morelia, Uruapan y Apatzingán.

DÉCIMA CUARTA.- A los jubilados que hagan uso de la prestación consignada en la Cláusula 137, se les cubrirá lo correspondiente.



CONTRATO COLECTIVO DEL SPUM

2022

conforme al acuerdo administrativo que por una sola vez emita la Universidad durante la vigencia del presente contrato.

DÉCIMA QUINTA.- La Universidad y el Sindicato convienen en gestionar ante el IMSS, la creación de unidades médicas de consulta familiar, para la atención exclusiva de los trabajadores académicos y sus familias, en los lugares donde las partes acuerden.

DÉCIMA SEXTA.- La Universidad se compromete a gestionar con el Sindicato, en el transcurso del año 2022 (dos mil veintidos), ante las instancias correspondientes un monto suficiente, para establecer un programa Especial de Estimulos al Desempeño Académico, destinado a los Profesores de Asignatura, a los Técnicos Académicos y a los Profesores e Investigadores, incluidos los Profesores de Facilitatorio que cumplan con los requisitos establecidos en la convocatoria vigente.

DÉCIMA SÉPTIMA.- En tanto no se construya la clínica familiar, la Universidad y el Sindicato promoverán la creación de un módulo de atención médica por parte del IMSS, para los jubilados y sus familiares.

Morelia, Michoacán, a 28 de abril de 2022 dos mil veintidos.

POR LA UNIVERSIDAD:

LIC. LUIS FERRAS SOTO
RODRIGUEZ
RECTOR
ABOGADO GENERAL

POR EL SINDICATO:

LIC. VICENTE MARTÍNEZ BINOSNA
SECRETARIO GENERAL
Mtro. JORGE LOPEZ AVILA ROSAS
SECRETARIO GENERAL



UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLÁS DE HIDALGO
TESORERÍA
TRIENIO EJECUTIVO 2022



CATEGORIA	DESCRIPCION	IMPORTE M (E.20)	FONDO ANEXO (E.25)	VISA CAN (E.30)	MATERIAL DEDUCIDO (E.09)	DESPESA (E.0405)	NO IDENTIFICADA (E.04)	APOYO FAMILIAR (E.19)	AYUDA HUMANITARIA (E.3405-1-030)	SUELDO TABLERAS	SUMA TOTAL
1301	MATERIAL DE USO COMÚN	2,208.76	2,208.83	2,208.83	121.75	1,550.01	282.11	1,752.59	1,075.23	8,771.47	14,859.71
1302	MATERIAL DE USO COMÚN	8,026.15	1,175.07	1,175.07	805.2	1,065.00	146.7	1,615.29	1,297.19	20,036.87	36,533.34
1303	MATERIAL DE USO COMÚN	5,821.17	2,810.51	2,810.51	207.77	2,481.29	151.57	2,633.86	1,431.43	13,281.19	17,912.76
1304	MATERIAL DE USO COMÚN	4,386.24	2,207.83	2,207.83	575.51	1,430.00	186.72	1,616.72	1,115.11	7,935.83	10,851.67
1305	MATERIAL DE USO COMÚN	1,026.35	2,777.98	2,777.98	386.3	1,096.50	147.3	1,243.89	2,797.28	36,148.27	40,352.54
1306	MATERIAL DE USO COMÚN	5,813.31	2,610.51	2,610.51	899.17	2,185.79	190.42	1,616.05	1,413.38	23,241.18	31,993.52
1307	MATERIAL DE USO COMÚN	2,812.03	3,790.37	3,790.37	1,750.77	2,029.52	358.39	2,387.91	5,918.19	23,008.84	28,897.27
1308	MATERIAL DE USO COMÚN	4,882.05	2,411.09	2,411.09	1,114.13	1,836.87	969.13	1,628.27	2,434.11	18,775.50	24,691.71
1309	MATERIAL DE USO COMÚN	291.41	35.00	35.00	10.43	79.83	51.94	11.54	18.9	182.87	311.94
1310	MATERIAL DE USO COMÚN	110.73	298.18	298.18	148.83	38.04	54.43	54.11	142.22	1,827.2	1,937.92
1311	MATERIAL DE USO COMÚN	18,984.24	4,373.84	4,373.84	2,719.56	4,287.74	753.11	1,610.54	1,792.48	11,818.59	30,794.14
1312	MATERIAL DE USO COMÚN	12,260.47	6,472.35	6,472.35	2,875.05	6,041.24	825.67	6,176.61	1,875.28	20,066.74	42,327.23
1313	MATERIAL DE USO COMÚN	14,881.53	3,470.07	3,470.07	2,036.63	3,858.71	1,700.53	6,821.49	1,811.46	29,862.56	44,715.89
1314	MATERIAL DE USO COMÚN	8,112.02	6,281.64	6,281.64	1,581.20	1,771.24	1,179.42	1,179.42	406.38	14,610.10	18,662.47
1315	MATERIAL DE USO COMÚN	2,286.24	3,372.96	3,372.96	1,579.24	1,651.72	439.12	1,931.88	1,893.76	13,610.10	18,662.47
1316	MATERIAL DE USO COMÚN	1,990.41	1,969.83	1,969.83	1,276.10	1,030.42	536.96	1,542.09	2,026.12	11,218.87	14,219.27
1317	MATERIAL DE USO COMÚN	3,868.43	4,244.34	4,244.34	4,084.87	4,138.71	8,753.43	2,966.29	1,200.70	16,778.16	24,746.66
1318	MATERIAL DE USO COMÚN	6,244.72	4,311.78	4,311.78	4,046.62	4,623.22	611.27	5,914.82	2,111.20	12,845.36	21,017.52
1319	MATERIAL DE USO COMÚN	10,717.70	5,729.44	5,729.44	1,183.32	8,381.48	2,407.0	1,438.43	2,692.63	27,714.40	38,428.84
1320	MATERIAL DE USO COMÚN	1,712.40	3,237.79	3,237.79	1,691.21	1,818.82	354.19	1,212.53	736.49	9,911.12	11,623.54
1321	MATERIAL DE USO COMÚN	4,913.48	2,870.76	2,870.76	1,610.88	1,340.11	262.17	1,277.89	1,009.14	7,281.14	10,194.32
1322	MATERIAL DE USO COMÚN	1,207.36	2,448.14	2,448.14	727.12	1,621.02	857.74	1,314.11	838.30	6,297.09	7,504.45
1323	MATERIAL DE USO COMÚN	2,047.88	1,140.83	1,140.83	111.07	1,111.71	211.68	176.50	137.11	1,088.11	1,877.95
1324	MATERIAL DE USO COMÚN	2,827.09	1,194.54	1,194.54	803.68	284.46	373.05	81.46	888.14	1,088.11	1,877.95
1325	MATERIAL DE USO COMÚN	1,810.76	1,439.11	1,439.11	449.16	1,091.95	489.08	309.56	221.38	1,077.96	1,878.38
1326	MATERIAL DE USO COMÚN	2,777.88	1,849.49	1,849.49	332.85	1,516.64	141.86	1,373.78	671.1	4,035.45	6,709.29
1327	MATERIAL DE USO COMÚN	1,523.09	1,256.59	1,256.59	419.67	1,091.95	180.06	999.36	214.28	1,310.50	1,878.38
1328	MATERIAL DE USO COMÚN	1,810.76	1,439.11	1,439.11	449.16	1,091.95	489.08	309.56	221.38	1,077.96	1,878.38
1329	MATERIAL DE USO COMÚN	1,810.76	1,439.11	1,439.11	449.16	1,091.95	489.08	309.56	221.38	1,077.96	1,878.38
1330	MATERIAL DE USO COMÚN	1,810.76	1,439.11	1,439.11	449.16	1,091.95	489.08	309.56	221.38	1,077.96	1,878.38
1331	MATERIAL DE USO COMÚN	1,810.76	1,439.11	1,439.11	449.16	1,091.95	489.08	309.56	221.38	1,077.96	1,878.38
1332	MATERIAL DE USO COMÚN	1,810.76	1,439.11	1,439.11	449.16	1,091.95	489.08	309.56	221.38	1,077.96	1,878.38
1333	MATERIAL DE USO COMÚN	1,810.76	1,439.11	1,439.11	449.16	1,091.95	489.08	309.56	221.38	1,077.96	1,878.38
1334	MATERIAL DE USO COMÚN	1,810.76	1,439.11	1,439.11	449.16	1,091.95	489.08	309.56	221.38	1,077.96	1,878.38
1335	MATERIAL DE USO COMÚN	1,810.76	1,439.11	1,439.11	449.16	1,091.95	489.08	309.56	221.38	1,077.96	1,878.38
1336	MATERIAL DE USO COMÚN	1,810.76	1,439.11	1,439.11	449.16	1,091.95	489.08	309.56	221.38	1,077.96	1,878.38
1337	MATERIAL DE USO COMÚN	1,810.76	1,439.11	1,439.11	449.16	1,091.95	489.08	309.56	221.38	1,077.96	1,878.38
1338	MATERIAL DE USO COMÚN	1,810.76	1,439.11	1,439.11	449.16	1,091.95	489.08	309.56	221.38	1,077.96	1,878.38
1339	MATERIAL DE USO COMÚN	1,810.76	1,439.11	1,439.11	449.16	1,091.95	489.08	309.56	221.38	1,077.96	1,878.38
1340	MATERIAL DE USO COMÚN	1,810.76	1,439.11	1,439.11	449.16	1,091.95	489.08	309.56	221.38	1,077.96	1,878.38
1341	MATERIAL DE USO COMÚN	1,810.76	1,439.11	1,439.11	449.16	1,091.95	489.08	309.56	221.38	1,077.96	1,878.38
1342	MATERIAL DE USO COMÚN	1,810.76	1,439.11	1,439.11	449.16	1,091.95	489.08	309.56	221.38	1,077.96	1,878.38
1343	MATERIAL DE USO COMÚN	1,810.76	1,439.11	1,439.11	449.16	1,091.95	489.08	309.56	221.38	1,077.96	1,878.38
1344	MATERIAL DE USO COMÚN	1,810.76	1,439.11	1,439.11	449.16	1,091.95	489.08	309.56	221.38	1,077.96	1,878.38
1345	MATERIAL DE USO COMÚN	1,810.76	1,439.11	1,439.11	449.16	1,091.95	489.08	309.56	221.38	1,077.96	1,878.38
1346	MATERIAL DE USO COMÚN	1,810.76	1,439.11	1,439.11	449.16	1,091.95	489.08	309.56	221.38	1,077.96	1,878.38
1347	MATERIAL DE USO COMÚN	1,810.76	1,439.11	1,439.11	449.16	1,091.95	489.08	309.56	221.38	1,077.96	1,878.38
1348	MATERIAL DE USO COMÚN	1,810.76	1,439.11	1,439.11	449.16	1,091.95	489.08	309.56	221.38	1,077.96	1,878.38
1349	MATERIAL DE USO COMÚN	1,810.76	1,439.11	1,439.11	449.16	1,091.95	489.08	309.56	221.38	1,077.96	1,878.38
1350	MATERIAL DE USO COMÚN	1,810.76	1,439.11	1,439.11	449.16	1,091.95	489.08	309.56	221.38	1,077.96	1,878.38

[Handwritten signatures and initials are present below the table, including a large signature on the left and another on the right.]

INSTRUCTIVO PARA LA ASIGNACIÓN DE PLAZAS VACANTES Y DE NUEVA CREACIÓN

INSTRUCTIVO PARA LA ASIGNACIÓN DE PLAZAS VACANTES Y DE NUEVA CREACIÓN EN LA U.M.S.N.H.



CONVENIO QUE FUE EL PROCEDIMIENTO PARA LA ASIGNACIÓN DE PLAZAS VACANTES Y DE NUEVA CREACIÓN AL TENOR DE LOS SIGUIENTES OBJETIVOS, DEFINICIONES, DECLARACIONES Y DEMÁS DISPOSICIONES CONTENIDAS EN EL PRESENTE DOCUMENTO.

I. OBJETIVOS GENERALES

- 1.- Que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, Reglamento del artículo A del artículo 123 de la Carta Magna, la Legislación Universitaria, y el Contrato Colectivo de Trabajo del SPTM se cumplan cabalmente por las partes en todo lo que beneficie al trabajador académico.
- 2.- Que los derechos laborales de los trabajadores académicos, no se violen.
- 3.- Que sin menoscabo de los derechos laborales de los trabajadores académicos, se logre continuamente la superación académica y el prestigio de la Universidad.
- 4.- Dar una secuencia ordenada a los procedimientos dispuestos en el Contrato Colectivo de Trabajo y el Reglamento General del Personal Académico, sin afectar los derechos de los Trabajadores Académicos.
- 3.- Que el cumplimiento de este instructivo propicie la estabilidad y buenas relaciones entre los Trabajadores académicos y las autoridades universitarias, en beneficio propio y de la Institución.

II. DEFINICIONES

Las siguientes definiciones, que fueron transmitidas del Contrato Colectivo de Trabajo vigente tienen como finalidad facilitar la comprensión y manejo del presente instructivo:

Antigüedad. Es el tiempo de servicio efectivo realizado por el trabajador y computado a partir del primer ingreso como académico a la U.M.S.N.H. bajo cualquier forma de contratación y en cualquier categoría.

Asesores. Personas físicas, con voz pero sin voto, que asisten a las partes para velar criterios, quienes serán nombrados libremente por las partes.

Comisión Académica Dictaminadora. Es el Órgano designado por el II. Consejo Técnico o en su caso, cuerpo académico formado para este fin en Dependencias Universitarias donde no es



INSTRUCTIVO PARA LA ASIGNACIÓN DE PLAZAS VACANTES Y DE NUEVA CREACIÓN

2022

posible que exista. El Consejo Técnico, integrado con base a lo establecido en el Reglamento General del Personal Académico, cuya función es la de calificar y determinar acerca de los méritos académicos y profesionales de los aspirantes a obtener una plaza mediante un Concurso de Oposición.

Comité Ejecutivo General. Órgano de Dirección Ejecutiva del Sindicato, que lo representa legal y públicamente, conforme a su estatuto.

Concurso de Oposición Abierto. Es el procedimiento público abierto mediante el cual, con independencia del número de participantes, se selecciona a un aspirante a ingresar a la planta académica o a ocupar una plaza vacante de la Universidad, a través del examen de sus valores académicos y profesionales, determinado mediante la evaluación de sus conocimientos, Competencia psicológicas, experiencia y trabajo realizados, en base a la tabla de valoración correspondiente.

Concurso de Oposición Interno. Es el procedimiento mediante el cual, con independencia del número de participantes, se selecciona a un aspirante, que ya forma parte de la planta académica de la Universidad, a través del examen de su curriculum vitae, considerando los estudios realizados, experiencia académica y profesional, obras realizadas, trabajos publicados y en general su labor desarrollada, con base a la tabla de valoración correspondiente.

Contrato Colectivo de Trabajo. El instrumento que celebran por una parte la U.M.S.N.H. (también llamada Universidad Michoacana) y por otra el SPTM (también llamado Sindicato), el cual constituye el marco normativo que regula las relaciones entre la Universidad y sus trabajadores académicos.

Definitividad. Calidad que el trabajador académico puede obtener, mediante el cumplimiento de los requisitos y procedimientos académicos establecidos por la Universidad, en la normatividad universitaria.

Dependencias académicas. Facultades, Escuelas, Institutos, Departamentos, Unidades Profesionales y todo centro de trabajo académico de la Institución que exista o llegue a crearse en la U.M.S.N.H. en donde el trabajador académico presta o llegará a prestar sus servicios.

Plazas de Nueva Creación. Las plazas de trabajo que la Universidad crea.

Protección. Es el ascenso de un trabajador académico a una categoría o a un nivel superior, mediante el cumplimiento de los requisitos y procedimientos establecidos por la Universidad en las normas legales aplicables.

Reglamento General del Personal Académico de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. El vigente a la firma de este contrato.



INSTRUCTIVO PARA LA ASIGNACIÓN DE PLAZAS VACANTES Y DE NUEVA CREACIÓN

Junio de 2022

Representantes del Sindicato. Las personas con facultades delegadas para tratar y resolver los problemas de trabajo que se presenten en la esfera de su competencia, con motivo de la aplicación del Contrato Colectivo y de la Ley, que se señalan y fundamentan:

- a) Comité Ejecutivo General, Comité Ejecutivo Seccional, Secretario General del Comité Ejecutivo General, Secretario General Seccional, Comisiones Constitucionales y Comisiones Sindicales Examinadas y;
- b) Los Delegados especiales y las personas físicas, con facultades delegadas por las anteriores.

Salario. Es la retribución que debe pagar la Institución a los trabajadores académicos por sus servicios prestados.

Salario Integrado. Es la retribución que se constituye, de acuerdo con el Artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, con los pagos hechos en efectivo por cuota única, gratificaciones, percepciones, habilitación, prima, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador académico, por sus servicios con la aplicabilidad y repercusión que señala la propia Ley Federal del Trabajo.

Salario Tabular. Es la retribución fijada para cada una de las distintas categorías y niveles académicos del tabulador, constituido por el sueldo base, fondo de ahorro y vida entre.

Secciones Académicas. Las constituidas y las que se lleguen a constituir de acuerdo con el Estatuto del SPUM.

SPUM o Sindicato. Sindicato de Profesores de la Universidad Michoacana.

Tabla de Valoración. Es el dispositivo o instrumento que se asigna puntajes sobre factores concurrentes, para evaluar a los académicos a través del examen de su *currículum vitae* en el Concurso de Oposición Interno, considerando los estudios realizados, experiencia académica y profesional, obras realizadas, trabajos publicados y en general su labor desarrollada así mismo, para el caso del Concurso de Oposición Abierta, además de los meritos curriculares, los resultados de los exámenes o pruebas implementados para valorar concurrentemente, habilidades y competencia pedagógica, forman parte de esta tabla de valoración.

Trabajador Académico. Persona física que presta sus servicios personales a la Universidad, en las áreas de la docencia, la investigación, la difusión de la Cultura, y la Extensión Universitaria.

UMSNH, Universidad o Institución. La Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo.

Vacante definitiva. La que se produce por ausencia definitiva de quien ocupaba la plaza.

Vacante por tiempo determinado. La que se produce por licencia o permiso de quien ocupa la plaza.



INSTRUCTIVO PARA LA ASIGNACIÓN DE PLAZAS VACANTES Y DE NUEVA CREACIÓN

2022

III.- DECLARACIONES

Toda persona para ingresar a la Universidad Michoacana como miembro del personal académico, o aquella que aspire a cubrir una Plaza Vacante o de Nueva Creación, deberá cumplir necesariamente con lo establecido en el Reglamento General del Personal Académico y el Contrato Colectivo de Trabajo vigente, celebrado entre la Universidad Michoacana y el Sindicato de Profesores de la Universidad Michoacana, cuyos principios recoge e interpreta el presente Instructivo.

El Contrato Colectivo de Trabajo vigente con el SPUM en su Cláusula 17 reconoce el derecho de preferencia que tiene el personal académico que ya trabaje en la Universidad, para que se le asignen plazas vacantes y de nueva creación, para cuyo efecto, establece el Concurso de Oposición Interno, que permite el incremento de horas y categorías a los profesores que ya se encuentran prestados sus servicios a la Universidad. Una vez que se haya resuelto ese derecho de preferencia y que sigan existiendo plazas vacantes o de nueva creación, se deberá recurrir al ingreso de nuevo personal académico, mediante el Concurso de Oposición Abierta.

Los concursos de oposición son de dos tipos, en el orden que se dan en el tiempo, internos y abiertos.

IV.- DISPOSICIONES COMUNES

1.- Cuando un participante que haya ganado en concurso de oposición, no acepte la plaza o no se presente a desempeñar la actividad contratada, sin causa justificada, dentro de los primeros 3 (tres) días hábiles después de que se le dio a conocer el resultado, esta deberá ser asignada al candidato más cercano, lo que será notificado de inmediato, al interesado afectado en el domicilio que haya señalado en el escrito de solicitud (Cláusula 18 C.C.T.).

2.- Las contrataciones que no cumplan con los requisitos establecidos en el Contrato Colectivo de Trabajo y el Reglamento General del Personal Académico, serán nulas. (Cláusula 13 C.C.T.).

3.- En caso de que llegara a contratarse a un trabajador en contratación a lo dispuesto en el Reglamento General del Personal Académico, el Contrato Colectivo de Trabajo, y este Instructivo, tan pronto como se detecte se iniciará un procedimiento de concurso de oposición interno, publicándose de inmediato la convocatoria correspondiente, para asignar a que trabajador, de los que prestan sus servicios en la Universidad, le corresponde llevar esa necesidad y este último se hará cargo de la vacante inmediatamente, el procedimiento deberá seguirse a este Instructivo. (Cláusula 17 del C.C.T.).

4.- Dentro de las evaluaciones para los Concursos de Oposición Interno o Abiertos, no se incluirán exámenes psicológicos o psicométricos, ni aquellos destinados a investigar conducta o ideología de carácter político de los concursantes. (Cláusula 17 C.C.T.).

INSTRUCTIVO PARA LA ASIGNACIÓN DE PLAZAS
VACANTES Y DE NUEVA CREACIÓN

2022

5.- Para la realización de los Concursos de Oposición Interno o Abiertos, el Consejo Técnico de las Dependencias nominarán a una o varias Comisiones Académicas Dictaminadoras de acuerdo a las necesidades de la Instrucción. (Art. 35 R.G.P.A.)

A.- Las Comisiones Académicas Dictaminadoras, estarán integradas por 3 (tres) profesores propietarios y 2 (dos) suplentes, miembros del personal académico definitivo, competentes en la materia o área motivo del examen. Los miembros suplentes, actuarán en funciones en ausencia de los propietarios. Estas comisiones, durarán dos años en funciones, pudiéndose a juicio del Consejo Técnico ratificarse para otros periodos iguales. (Art. 36 R.G.P.A.)

7.- Para poder ser miembros de una Comisión Académica Dictaminadora, se deberá poseer, como requisito mínimo, el grado académico que exige la convocatoria en el área para la que se concursa, así como reconocida capacidad en la docencia o en la investigación y destacada conducta ética profesional. (Art. 37 R.G.P.A.)

8.- Una vez nombrados las Comisiones Académicas Dictaminadoras, sus miembros elegidos entre ellos al coordinador. (Art. 39 R.G.P.A.)

9.- El Director y demás miembros del H. Consejo Técnico de la Dependencia correspondiente, no podrán ser integrantes de las Comisiones Académicas Dictaminadoras. (Art. 37 R.G.P.A.)

10.- Las H. Comisiones Técnicas, por acuerdo o a petición de las Comisiones Académicas Dictaminadoras, podrán invitar como asesores o miembros de la propia comisión, cuando el caso concreto lo requiera, a profesionistas expertos en la materia o área en la que se concursa. (Art. 38 R.G.P.A.)

V.- DEL PROCEDIMIENTO DEL CONCURSO
DE OPOSICIÓN INTERNO

11.- El Concurso de Oposición Interno, es el procedimiento mediante el cual, con independencia del número de participantes, se selecciona a un aspirante, que ya forma parte de la planta académica de la Universidad, a través del examen de su currículum vitae, considerando los estudios realizados, experiencia académica y profesional, obras realizadas, trabajos publicados y en general su labor desarrollada, en base a la tabla de valoración correspondiente.

12.- A partir de que exista una plaza o varias y si sea vacante temporal, vacante definitiva o de nueva creación, el Titular de la Dependencia universitaria que correspondiera, deberá en primer término informar por escrito al Secretario General, Seccional respectivo, con copia al Comité Ejecutivo General del SPUM, dentro de un plazo no mayor de 5 (cinco) días hábiles. (Cláusula 12. C.C.T.)

13.- En las vacantes temporales hasta por 3 meses, que sean por gravidez, maternidad, incapacidad médica e imprevistas, el Titular de la Dependencia no convocará al Concurso de Oposición Interno, mientras tanto y a propuesta del Titular de la Dependencia, el Rector designará a un interino, que cubrirá la vacante según el concurso, dando prioridad al personal sindicalizado y

INSTRUCTIVO PARA LA ASIGNACIÓN DE PLAZAS
VACANTES Y DE NUEVA CREACIÓN

2022

deberá tomar en cuenta la antigüedad y el cumplimiento de los candidatos en su Dependencia; cuyo contrato sólo se renunciará si la propuesta va acompañada de la convocatoria del concurso correspondiente; por un término irrenunciable no mayor de 90 (noventa) días en el que deberán de concluir los concursos, al término del cual se hará cargo de la vacante el aspirante que haya ganado el concurso. (Cláusula 18 C.C.T.)

14.- El Titular de la Dependencia después de 5 (cinco) días hábiles, de haber informado por escrito al Secretario General, Seccional y al Comité Ejecutivo General del SPUM sobre las plazas vacantes temporales mayores de 3 meses, sobre vacantes definitivas y plazas de nueva creación, deberá iniciar el procedimiento, publicando la convocatoria al Concurso de Oposición Interno, la cual deberá ser previamente, aprobada por el H. Consejo Técnico del Planel. Esta convocatoria deberá manifestarse fijo en lugares visibles de la Dependencia y publicarse en la página electrónica de la dependencia que correspondía el concurso, la principal de la Universidad y en las páginas dependencias, en la medida de lo posible, así como en la página electrónica de la Gaceta Oficial y de la Coordinación de Transparencia Universidad, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales, durante 10 (diez) días hábiles para el conocimiento del personal académico y deberá contener la siguiente información: (Artículos 29, 31 y 32 R.G.P.A. y cláusula 15 C.C.T.)

- a) Tipo de concurso (en el caso será de oposición interno);
- b) Lugar, fecha y hora del concurso;
- c) La materia, o el área académica del concurso;
- d) Categoría académica de la plaza, salario susceptible de ser devengado y el horario en que se cubrirá la plaza;
- e) Los requisitos que deberán reunir los aspirantes;
- f) Lugar, día y horario en que los aspirantes deberán entregar la solicitud y documentación correspondientes;
- g) Lugar y día en que se publicarán los resultados del concurso; y,
- h) Período durante el cual los concursantes podrán interponer el recurso de inconformidad al fallo, ante el H. Consejo Técnico correspondiente.

15.- Todas las solicitudes para cubrir una o más vacantes, deberán acompañarse de la documentación que avale los meritos curriculares del solicitante; en caso contrario será desechada.

16.- Se permite participar en los Concursos de Oposición, a los Profesores de Asignatura definitivos, cuando en la materia que solicitan puedan cubrir el límite de 30 (treinta)

INSTRUCTIVO PARA LA ASIGNACIÓN DE PLAZAS
VACANTES Y DE NUEVA CREACIÓN



2022

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

honestamente, para que en caso de llegar a ganar el Concurso declararon que aspirantes formarán su cargo académico sin poder rebotar las 30 (treinta) horas semanales. En los casos especiales en que por razón de la naturaleza de las asignaturas de una dependencia, o sea, cuando la asignatura es de por lo menos 8 (ocho) horas semanales, así un profesor haya rebotado las 30 (treinta) horas la operatividad en dichos casos no podrá rebotar las 32 (treinta y dos) horas.

17.- Terminado el plazo de la convocatoria y de no haber aspirantes, el Consejo Técnico declarará desierto el concurso; en caso contrario, la o las Comisiones Académicas, Sección de Dictaminadores realizarán en un plazo máximo de 5 (cinco) días hábiles la evaluación curricular de todos y cada uno de los aspirantes, con la presencia del Secretario General y/o el Secretario de Trabajo del Comité Ejecutivo Seccional del SEPUM, en calidad de observadores, en la dependencia en que se dé la plaza vacante o de nueva creación, o en su defecto por un miembro del Comité Ejecutivo General de dicho Sindicato.

18.- Los aspectos generales mínimos que las Comisiones Académicas Dictaminadoras deberán calificar para el Concurso de Oposición Interno son:

- a) Nivel y/o grado académico;
- b) Experiencia académica;
- c) Experiencia profesional;
- d) Publicaciones;
- e) En general su libro académico desarrollado (Art. 40 R.G.P.A.).



La calificación se ajustará específicamente, a la tabla de valoración correspondiente, teniendo dictamen a favor del concursante de mayor puntuación.

19.- El dictamen de las Comisiones Académicas Dictaminadoras será turnado por el Coordinador al H. Consejo Técnico, al día siguiente habiéndose concluido la sesión, a través del Titular de la dependencia respectiva, adjuntando los resultados y la tabla de valoración con la que fueron evaluados cada uno de los aspirantes. (Art. 42 R.G.P.A.).

- a) Aprobarlo;
- b) Rechazarlo y turnarlo de nueva cuenta a la Comisión Académica Dictaminadora correspondiente; o;
- c) Declararlo desierto por falta de aspirantes.

INSTRUCTIVO PARA LA ASIGNACIÓN DE PLAZAS
VACANTES Y DE NUEVA CREACIÓN



2022

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

21.- Si en un Concurso de Oposición Interno, a juicio de la Comisión Académica Dictaminadora, dos o más candidatos tienen merecimientos iguales para ocupar la plaza, esta deberá asignarse al aspirante más calificado o de mayor militancia sindical. (Cláusula 16 C.C.T.).

22.- De no aprobarse el dictamen de la Comisión Académica Dictaminadora, el H. Consejo Técnico lo turnará a ésta de nueva cuenta, con las observaciones que considere necesarias para su revisión, con la petición de que emita un nuevo dictamen o lo ratifique en un término de 3 (tres) días hábiles, remitiéndolo de inmediato al H. Consejo Técnico para su resolución definitiva. (Artículo 43, R.G.P.A.).

23.- Aprobado por el H. Consejo Técnico el dictamen de las Comisiones Académicas, Sección de Dictaminadores, el Titular de la dependencia respectiva publicará los resultados del concurso al día siguiente habiéndose concluido la sesión, en los mismos lugares en donde se haya fijado el correspondiente por escrito el Titular de la dependencia a cada uno de los participantes los resultados del concurso, para los efectos legales correspondientes. (Art. 44 R.G.P.A.).

24.- En caso de que algún concursante no esté de acuerdo con los resultados del Concurso de Oposición, podrá interponer, por escrito, el recurso de inconformidad ante el Presidente del H. Consejo Técnico respectivo, esta inconformidad deberá presentarse dentro de los 3 (tres) días hábiles siguientes a la fecha en que se le dieron a conocer dichos resultados, debiendo aportar los probados concluyentes. (Artículo 45, R.G.P.A.).

25.- Presentado en tiempo el recurso de inconformidad, el H. Consejo Técnico entregará copia del mismo al concursante que hubiese sido declarado vencedor respecto de la materia o plaza impugnada, con el fin de que dentro de los 3 (tres) días para que por escrito expone lo que a sus intereses convenga. Dentro del término de 5 (cinco) días hábiles siguientes, concluido o no el traslado, analicará y resolverá con carácter irrevocable las inconformidades planteadas, publicándole el acuerdo respectivo en los mismos lugares en donde se publicó la respectiva convocatoria. (Art. 46 R.G.P.A.).

26.- El H. Consejo Técnico dentro de un término no mayor de 5 (cinco) días hábiles, analizará las inconformidades presentadas por los concursantes y las resolverá con carácter de irrevocables, lo que se notificará por escrito. (Artículo 46 R.G.P.A.).

27.- Una vez que se hayan resuelto los recursos de inconformidad o que haya transcurrido el término dentro del cual debieron interponerse, sin que se haya hecho, el Titular de la Dependencia respectiva comunicará por escrito al C. Rector y a los concursantes aprobados en un término de 3 (tres) días hábiles los resultados del concurso, para que se realicen los trámites administrativos de adjudicación de plaza, en los términos concordados.

28.- Cuando el Concurso de Oposición Interno se declare desierto, ya sea porque los aspirantes no cumplieron con los requisitos o bien por falta de aspirantes, se procederá a efectuar el Concurso de Oposición Abierto.

VI. DEL PROCEDIMIENTO DEL CONCURSO DE OPOSICIÓN ABIERTO.

29.- Toda persona para ingresar a la Universidad como miembro del personal académico, deberá participar y ganar un Concurso de Oposición Abierto. (Cláusula 11 C.C.T.A.)

30.- El Concurso de Oposición Abierto, es el procedimiento público abierto mediante el cual, con independencia del número de participantes, se selecciona a un aspirante a ingresar a la plaza académica y a ocupar una plaza vacante de la Universidad, a través del examen de sus valores académicos y profesionales, determinado mediante la evaluación de sus conocimientos, competencias pedagógicas, experiencia y trabajos realizados, en base a la tabla de valoración correspondiente. (Cláusula 11 C.C.T.A.)

31.- El Titular de la Dependencia, una vez que el H. Consejo Técnico lo haya autorizado convocará a Concurso de Oposición Abierto. (Art. 29 R.G.P.A.)

32.- La Convocatoria para un Concurso de Oposición Abierto deberá ser publicada por el Titular de la Dependencia, en un plazo de 5 (cinco) días hábiles una vez concluido el trámite para resolver las impugnaciones y publicarse 10 (diez) días hábiles, multimedialmente en lugares visibles de la dependencia correspondiente, difundiendo en la página web principal de la Universidad y en uno de los periódicos de mayor circulación. (Art. 30 R.G.P.A.)

33.- La Convocatoria para el Concurso de Oposición Abierto deberá contener la siguiente información. (Art.31 R.G.P.A.)

- a) Tipo de concurso (Concurso de Oposición Abierto);
- b) Lugar, fecha y hora del concurso;
- c) La materia o el área académica del concurso;
- d) Categoría académica de la plaza, salario susceptible de ser devengado y el bonario en que se cubrirá la plaza;
- e) Los requisitos que deberán reunir los aspirantes;
- f) Los procedimientos y pruebas que se realizarán para evaluar la capacidad profesional y académica de los aspirantes;
- g) Lugar, día y horario en que los aspirantes deberán entregar la solicitud y documentación correspondiente;
- h) El lugar, fecha y hora en que se dará a conocer a los aspirantes los temas de examen;
- i) Lugar y día en que se publicarán los resultados del concurso; y,

j) Período durante el cual los concursantes podrán interponer el recurso de inconformidad al fallo, ante el H. Consejo Técnico correspondiente.

34.- Los aspectos generales relativos que las Comisiones Académicas Dictaminadoras deberán calificar en el concurso de oposición abierto son: (Art. 40 R.G.P.A.)

- a) Nivel y/o grado académico;
- b) Experiencia académica;
- c) Experiencia profesional;
- d) Publicaciones;
- e) En general su labor académica desarrollada; y,

f) Los resultados de las evaluaciones de los exámenes a que se refiere el artículo 41 del Reglamento General del Personal Académico.

35.- Las pruebas directas que las Comisiones Académicas Dictaminadoras aplicarán a los aspirantes al Concurso de Oposición Abierto, serán entre otras: (Art. 41 R.G.P.A.)

- a) Examen oral de dominio de la materia o área académica;
- b) Desarrollo por escrito del tema objeto del concurso; y,
- c) Exposición del tema frente a grupo, el cual se dará a conocer a todos los aspirantes, en un lapso de 24 a 48 horas antes de examinar.

La calificación tanto de los méritos curriculares como de las pruebas aplicadas, se ajustarán específicamente a la tabla de valoración correspondiente. Entendiéndose documentar a favor del concursante de mayor puntuación.

36.- Se permite participar en los Concursos de Oposición Abiertos, a los Profesores de Asignatura definidos, cuando con la materia que solicitan puedan cubrir el límite de 30 (treinta) horas/semanales, para que en caso de llegar a ganar el Concurso determinen que asignaturas formarán su carga académica sin poder rebasar las 30 (treinta) horas/semanales. En los casos especiales en que por razón de la naturaleza de las asignaturas de una dependencia, o sea, cuando la asignatura es de por lo menos 8 (ocho) horas/semanales) un profesor puede rebasado las 30 (treinta) horas la operatividad en dichos casos no podrá rebasar las 32 (treinta y dos) horas.

37.- Todos las solicitudes para participar en el Concurso de Oposición Abierto, deberán incorporarse de la documentación que avale los méritos curriculares del solicitante, en caso contrario será desechada.



INSTRUCTIVO PARA LA ASIGNACIÓN DE PLAZAS
VACANTES Y DE NUEVA CREACIÓN

2022



36.- Terminado el plazo de la convocatoria y de no haber aspirantes, el H. Consejo Técnico declarará desierto el concurso; en caso contrario, las Comisiones Académicas Dictaminadoras evaluarán en un plazo máximo de 5 (cinco) días hábiles, la evaluación curricular de todos y cada uno de los aspirantes. En ese procedimiento deberán estar presentes, en calidad de observadores, el Secretario General y/o Secretario de Trabajo del Comité Ejecutivo Seccional del SPUM, de la dependencia en que sujeta la plaza vacante o de nueva creación, o en su defecto por un miembro del Comité Ejecutivo General de dicho Sindicato.

39.- El dictamen de las Comisiones Académicas Dictaminadoras, junto con los folios de valoración de cada uno de los participantes, será turnado al H. Consejo Técnico, al día siguiente hábil de su sesión, a través del Tribunal de la Dependencia respectivo para su ratificación o rechazo. (Art. 42 R.C.F.A.)

40.- Una vez que el Tribunal de la Dependencia haya recibido el dictamen, citará a sesión del H. Consejo Técnico el que pueda tomar los siguientes acuerdos:

- a) Aprobarlo;
- b) Rechazarlo y turnarlo de nueva cuenta a la Comisión Académica Dictaminadora correspondiente; o
- c) Declararlo desierto por falta de aspirantes.



41.- De no aprobarse el dictamen de las Comisiones Académicas Dictaminadoras, el H. Consejo Técnico lo turnará a fines de nueva cuenta, con las observaciones que considere necesarias para su revisión, con la petición de que emita un nuevo dictamen o lo ratifique en un término de 3 (tres) días hábiles, remitiéndolo de inmediato al H. Consejo Técnico para la resolución definitiva. (Art. 43 R.C.F.A.)

42.- Aprobado por el H. Consejo Técnico el dictamen de las Comisiones Académicas Dictaminadoras, el Tribunal de la dependencia respectiva publicará los resultados del concurso al día siguiente hábil de su sesión, en los mismos lugares en donde se haya fijado la convocatoria; comunicando por escrito al Tribunal de la dependencia a cada uno de los participantes los resultados del concurso, para los efectos legales. (Art. 44 R.C.F.A.)

43.- En caso de que algún concursante no esté de acuerdo con los resultados del concurso de oposición, podrá interponer por escrito el recurso de inconformidad ante el Presidente del H. Consejo Técnico respectivo, esta inconformidad deberá presentarse dentro de los 3 (tres) días hábiles siguientes a la fecha en que se le otorgó a conocer dichos resultados, debiendo aportar los pruebas concluyentes. (Art. 45 R.C.F.A.)

44.- Presentado en tiempo el recurso de inconformidad, el H. Consejo Técnico entregará copia del mismo al concursante que hubiere sido declarado ganador respecto de la materia o plaza impugnada, concediéndole el término de 3 (tres) días para que por escrito exprese lo que a sus



INSTRUCTIVO PARA LA ASIGNACIÓN DE PLAZAS
VACANTES Y DE NUEVA CREACIÓN

2022

intereses converja. Dentro del término de 5 (cinco) días hábiles siguientes, concurrido o no al término, analizará y resolverá con carácter irrevocable las inconformidades planteadas, publicando el acuerdo respectivo en los mismos lugares en donde se publicó la respectiva convocatoria. (Art. 46 R.C.F.A.)

45.- Una vez que se hayan resuelto los recursos de inconformidad o que haya transcurrido el término dentro del cual debieron interponerse, sin que se haya hecho, el Tribunal de la Dependencia respectiva comunicará por escrito al C. Rector y a los concursantes aprobados en un término de 3 (tres) días hábiles los resultados del concurso, para que se realicen los trámites administrativos de adjudicación de plaza, en los términos concursados.

46.- Cuando un concurso de oposición abierto se declare desierto, ya sea por la falta de aspirantes o bien porque estos no cumplan con las requisitas, se convocará a la publicación de una nueva convocatoria en un plazo no mayor a 5 (cinco) días hábiles. Mientras tanto y a propuesta del Tribunal de la Dependencia, el Rector designará a un interino, que cubrirá la plaza sujeta al concurso; cuyo contrato sólo se tramitará si la propuesta va acompañada de la convocatoria del concurso correspondiente por un término improrrogable no mayor de 90 (noventa) días en el que deberá concluir los concursos, al término del cual se hará cargo de la vacante al aspirante que haya ganado el concurso. (Circular 18 C.C.13)

Morelia, Michoacán, a 28 veintiocho de abril de 2022 dos mil veintidos.

FOR LA UNIVERSIDAD:
LIC. LAIS FERNANDO RODRIGUEZ VERA
ABOGADO GENERAL

DR. RAÚL CARDENAS NAVARRO
RECTOR
POR EL SINDICATO:
LIC. VICENTE MARCELO HINOJOSA
SECRETARIO GENERAL
SECRETARIO DEL IRABADO



CONVENIO QUE ESTABLECE LOS LINEAMIENTOS PARA ELABORACIÓN DEL PROGRAMA GENERAL DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO POR PARTE DE LA COMISIÓN MIXTA GENERAL DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, ACORDADO ENTRE LA UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLÁS DE HIDALGO Y EL SINDICATO DE PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD MICHOACANA.

D) DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- El Programa General de Capacitación y Adiestramiento, tendrá aplicación en todas las dependencias, Escuelas, Institutos, Departamentos y Escuelas de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo y deberá inaugurarse a más tardar el 15 de enero de cada año.

SEGUNDA.- Para efectos de la disposición anterior, la Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento publicará la convocatoria correspondiente a más tardar en la primera quincena del mes de octubre de cada año, en la página de la Universidad y en las de cada una de las dependencias.

TERCERA.- La Autoridad Universitaria informará a la Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento, una vez autorizado por el H. Consejo Universitario, sobre el monto del fondo financiero aprobado para las actividades del siguiente año, que se ejercerá hasta en tanto no se otorgue el siguiente.

Cuando un curso o actividad, aprobada en el programa no se realice antes del último día del mes de noviembre, del año fiscal, el presupuesto asignado podrá ser ejercido por la Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento, para las necesidades del programa que esta considere convenientemente satisfacer.

CUARTA.- Este programa tendrá aplicación para los Trabajadores Académicos de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo y podrá ser ofrecido por la Universidad a otras instituciones o personas físicas que la soliciten, en este caso se les cobrará la cuota de inscripción fijada por la Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento, de común acuerdo con los organizadores del curso, otorgándose del monto recibido por dichas inscripciones el 100% para la dependencia organizadora.

QUINTA.- La Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento, recibirá las propuestas que formulen las dependencias académicas, a través de los H. Consejos Técnicos y/o las secciones similares, hasta 30 días naturales después de la fecha de publicación de la convocatoria. Una vez concluida el trámite financiero la Comisión asignará y comunicará el monto asignado a cada dependencia, a más tardar 10 días hábiles después de la fecha de conocerse el monto asignado por la Universidad para que los H. Consejos Técnicos, determinen las actividades a realizar, de acuerdo a sus prioridades académicas, lo

[Signature]

[Signature]



que comunicarán a la Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento, para la elaboración del Programa anual, a más tardar en los siguientes diez días hábiles de recibir el consentimiento o tener conocimiento del monto asignado para la dependencia.

SEXTA.- La Capacitación, Actualización y Adiestramiento se proporcionará dentro o fuera de la Universidad Michoacana.

SÉPTIMA.- La Capacitación, Actualización y Adiestramiento deberá impartirse preferentemente durante la jornada de trabajo, para lo cual las autoridades universitarias deberán dar las facilidades necesarias al personal, que lo solicite por escrito, de acuerdo con el mecanismo que establezca la Comisión. Cuando por la naturaleza de los cursos así lo requiera, la Universidad y el Trabajador académico, este podrá recibir la Capacitación, Actualización y/o Adiestramiento fuera de su jornada de trabajo.

Una vez concluido el curso, el trabajador académico recibirá constancia foliada de participación en los cursos que establezca la Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento, con la anotación del total de horas académicas que el mismo abarce.

OCTAVA.- Los trabajadores académicos a quienes se imparta Capacitación, Actualización y Adiestramiento estarán obligados a:

- I.- Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso.
- II.- Atender las indicaciones de las personas que imparten la Capacitación, Actualización y Adiestramiento, cumplir con los preguntas respectivos.
- III.- Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitudes que les sean requeridos.

NOVENA.- La Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento vigilará la implementación y operación del programa, supervisará los procedimientos que se implementen para impartir la Capacitación, Actualización y Adiestramiento de los trabajadores, y dictará las medidas tendientes a perfeccionarlo, todo esto, conforme a las necesidades de los Trabajadores Académicos y de la Universidad.

Así mismo, solicitará a la Universidad información sobre los convenios de Programa establecidos entre la UMSNI con otras Universidades tanto nacionales como internacionales, y organismos como la SEP, CONACYT, Relaciones Exteriores, con el propósito de apoyar la difusión y publicación por los diferentes medios con los que cuenta la Universidad y el SEPUM para promover la Actualización y Capacitación del personal académico de la UMSNI.

[Signature]

[Signature]



CONVENIO DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO 2022

II LEGISLACIÓN APLICABLE

DÉCIMA.- La Capacitación, Actualización y Adiestramiento es el aprendizaje que lleva a cabo una persona para superar el nivel de sus conocimientos.

Ahora bien, son aplicables en relación a la capacitación y adiestramiento los artículos constitucionales y fracción VII, 123 apartado "A", en su fracción XIII. De igual forma de la Ley Federal del Trabajo, los artículos 132 fracción XV, 153-A al 153-X y la que le sea aplicable a las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley en relación a los artículos 357-J al 553-II de la misma Ley. Así mismo, las cláusulas relativas al Contrato Colectivo de Trabajo; y las demás que resulten aplicables de la legislación universitaria vigente.

III OBJETIVOS

DÉCIMA PRIMERA.- El Programa de Capacitación tendrá los siguientes objetivos:

- I. Preparar al trabajador académico para un mejor desarrollo de sus actividades;
- II. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del Trabajador Académico en su actividad, así como proporcionar la información sobre nuevos conocimientos;
- III. Preparar al trabajador Académico para ocupar una vacante, mejorar su perfil académico y obtener de él un mejor desempeño profesional;
- IV. Incrementar la productividad;
- V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador Académico;
- VI. Impulsar al Personal Académico para que realice estudios de posgrado;
- VII. Prevenir riesgos de trabajo; y,
- VIII. Vincular a la Universidad con la sociedad y los sectores productivos ofreciendo cursos de actualización de alto nivel.

IV.- REQUISITOS

DÉCIMA SEGUNDA.- El Programa General de Capacitación y Adiestramiento deberá reunir los requisitos siguientes:

- I.- Se refiera a períodos no mayores de cuatro años;



CONVENIO DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO 2022

II.- Contemplará todos los niveles académicos existentes en la Universidad, que respondan a la convocatoria emitida por la Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento;

III.- Perseguir las etapas durante las cuales se impartirá la Capacitación y Adiestramiento a los trabajadores académicos; y,

IV.- Los Programas de Capacitación, Actualización y Adiestramiento deberán ser aplicados de inmediato por la Universidad, una vez que sean aprobados por la Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento.

VY PROGRAMA GENERAL Y COSTOS DEL MISMO

DÉCIMA TERCERA.- Este Programa se desglosará por dependencias académicas, y deberá contener el nombre de cada actividad, los objetivos, las fechas en que se impartirá, el número máximo de participantes, el costo por actividad y el monto total del programa.

México, Michoacán, a 28 de noviembre de 2021, dos mil veintiuno,

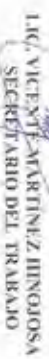
POR LA UNIVERSIDAD


DR. RAÚL GÁRDENAS NAVARRO
RECTOR


LIC. LUIS FERNANDO RODRÍGUEZ YERA
ABOGADO GENERAL

POR EL SINDICATO:


MTRO. JORGE LÓPEZ AVILA ROJAS
SECRETARIO GENERAL


LIC. VICENTE MARTÍNEZ HINOJOSA
SECRETARIO DEL TRABAJO



CONVENIO QUE ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO Y LOS LINEAMIENTOS PARA LA PROMOCIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLÁS DE HIDALGO, ACORDADO ENTRE LA UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLÁS DE HIDALGO Y EL SINDICATO DE PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD MICHOACANA.

CONSIDERANDO

PRIMERO.- Que conforme a lo dispuesto por el artículo 3º, Fracción VII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las Universidades a las que la Ley otorga autonomía se concentran facultades para gobernarse a sí mismas y fijar los términos de la promoción de su personal académico.

SEGUNDO.- Que conforme al mismo dispositivo y líneas constitucionales citadas, las relaciones laborales entre dichos universitarios autónomos y su personal académico se normarán por el apartado "A" del artículo 123 de la Constitución, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo conforme a las características de un trabajo especial, de manera que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta función se refiere, principio que es rectorio en el artículo 334 de la Ley Federal del Trabajo.

TERCERO.- Que en los términos de lo dispuesto por el artículo 353 I, de la Ley Federal del Trabajo, así como por los artículos 2º fracciones II y VIII, 8º fracción I y 12 fracción I de la Ley Orgánica de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, ésta goza de autonomía con atribuciones para aprobar sus Reglamentos y fijar los requisitos de promoción de su Personal Académico, así como que ejerce a través del H. Consejo Universitario, cuando este ayudo en el año de 1990 el Reglamento General del Personal académico vigente.

CUARTO.- Que, según lo dispuesto por el artículo 38 de la Ley Orgánica de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, las relaciones laborales entre ésta y sus trabajadores se rigen por lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, los Contratos Colectivos correspondientes y demás disposiciones legales aplicables.

QUINTO.- Que conforme a lo establecido en los artículos 47, 48 y 49 fracciones III y XIV del Reglamento General del Personal Académico, es obligación de la Universidad ascender de categoría o nivel a su personal académico y facilitar el cumplimiento de los requisitos correspondientes para su promoción, y.

SEXTO.- Que, siendo propiamente esencial de toda normatividad universitaria la elevación de la calidad de la educación, ello solamente es factible lográndose en base a una mayor justicia social en las relaciones de la Universidad y sus trabajadores académicos, a lo que la cual esperamos contribuirán los presentes.

[Handwritten signatures]



LINEAMIENTOS PARA LA PROMOCIÓN.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

CLÁUSULA 1.- El objetivo de este documento, es establecer el procedimiento para aplicar el Reglamento General del Personal Académico de la Universidad y demás ordenamientos legales vigentes, en los casos de promoción del Personal Académico ordenado de la Universidad Michoacana con una antigüedad menor a 25 años de servicios a la Institución, y en los casos del personal con 25 o más años de servicios, deberá contemplarse, además, lo especificado en las Cláusulas 6, inciso e), 8, inciso d), y 12 de este convenio.

CLÁUSULA 2.- La Universidad promoverá a todo su personal académico ordinario, cuando este cumpla con los requisitos que se establecen en estos Lineamientos y en el Reglamento General del Personal Académico vigente, para cada uno de sus categorías y niveles, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 25 del mismo ordenamiento, de acuerdo con lo contemplado en las Cláusulas 11, 12, 13 y 14 y Capítulo II de este documento.

CLÁUSULA 3.- Todo el Personal Académico Ordinario de la Universidad que aspire a obtener una categoría y nivel superior y que cumpla con los requisitos que establece el Reglamento General del Personal Académico de la Universidad, podrá solicitar por escrito su promoción.

CLÁUSULA 4.- En la promoción del Personal Académico Ordinario de la Universidad, intervendrán:

- 1.- La Comisión Mixta General de Promoción.
- 2.- El H. Consejo Técnico de la dependencia de adscripción del solicitante.
- 3.- El Rector de la Universidad a través de la Secretaría Académica.

CLÁUSULA 5.- Las promociones o ascensos de los trabajadores académicos ordinarios de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, se realizarán conforme a los requisitos marcados en el Reglamento General del Personal Académico de acuerdo a la categoría y nivel que solicite.

[Handwritten signatures]



DE LAS PROMOCIONES

CAPÍTULO II

CLÁUSULA 6.- La Universidad emitirá, durante el primer día hábil del mes de mayo de cada año, la convocatoria de promoción dirigida a todo el Personal Académico Ordinario, que considere tener derecho a ser promovido en la cual señalará:

- a).- Lugar y periodo para la recepción de solicitudes;
- b).- Los documentos probatorios requeridos;

c).- Carga horaria semanal frente a grupo, que durante los últimos tres años, haya tenido como titulares los trabajadores académicos que asignen a la categoría de Profesor e Investigador de medio tiempo o tiempo completo;

d).- En caso de Técnicos Académicos, Ayudantes de Docencia, de Investigación, y de Técnicos Académicos, el tipo de jornada contratada;

e).- Para los solicitantes con 25 o más años de servicio, la opinión del H. Consejo Técnico respectivo sobre el desempeño académico del solicitante, para lo cual deberá exhibirse:

1. La cédula de desempeño o trayecto del estudio de los antecedentes que durante los años de servicio haya tenido el trabajador académico ordinario, con base en el formato que para este fin elabora la Comisión Mixta General de Promoción;
2. Que el promedio de su carga académica en los últimos tres años de servicio, antes de la solicitud, no sea menor de 15 horas/semana mes para los profesores de asignatura;
3. Que el trabajador académico ordinario, en los últimos tres años antes de su solicitud, no haya tenido permiso sin goce de sueldo, y;
4. La permanencia de la materia de trabajo y, por tanto, la justificación de este procedimiento;
- 5) Los resultados de las promociones se publicarán en la página de la Universidad y de las dependencias, y;
- 6) El término para la interposición y resolución del recurso de inconformidad.

La convocatoria será elaborada por la Comisión Mixta General de Promoción, la cual será publicada por la Autoridad Universitaria durante 15 (quince) días hábiles en todas las dependencias de la Universidad a través del portal web de la UASNH, así como una síntesis por una sola vez en un diario de mayor circulación en el Estado.

CLÁUSULA 7.



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



CLÁUSULA 7.- La Comisión Mixta General de Promoción recibirá las solicitudes de promoción dentro de un plazo máximo de 15 (quince) días hábiles a partir de la publicación de la convocatoria; integrará y elaborará los expedientes emitiendo su opinión, dentro de los 10 (diez) días hábiles siguientes; entregada dentro del término de 3 (tres) días posteriores remitirá los expedientes con opinión favorable al H. Consejo Técnico respectivo para su análisis y resolución. La propia Comisión Mixta General de Promoción desahucará las solicitudes que no reciban opinión favorable justificando, por escrito al interesado, la razón.

CLÁUSULA 8.- Los expedientes integrados con motivo de las solicitudes de promoción del personal académico, deberán contener los documentos siguientes:

- 1.- Solicitud de promoción, conteniendo al menos los datos siguientes:
 - a) Nombre completo del solicitante;
 - b) Dependencia de adscripción;
 - c) Categoría, nivel actual y carga docente de los últimos 2 años, comprobables mediante el tipo de servicio;
 - d) Categoría y nivel que solicita;
 - e) El Plan de Trabajo a desarrollar en el caso de aprobarse la promoción;
- 2.- Currículum Vitae acompañado de documentos probatorios;
- 3.- Hoja de servicios reciente, expedida por el Archivo General de la Universidad, y;
- 4.- Para los efectos de promoción se sumarán en cuenta los estudios de posgrado siempre y cuando sean en el área de desempeño del Trabajador Académico;
- 5) Para los solicitantes de promociones a Profesor e Investigador o Técnico Académico de Tiempo Completo o Medio Tiempo, el formato en que se elabora la jornada semanal de trabajo, según el caso, y;
- 6) Para los solicitantes con 25 años o más de servicio, lo señalado en la Clausula 6 menos c) de este Convenio;
- 7.- Currículum Vitae acompañado de documentos probatorios;
- 8.- Hoja de servicios reciente, expedida por el Archivo General de la Universidad, y;

CLÁUSULA 9.- El H. Consejo Técnico respectivo recibirá las expedientes integrados. Los cuales llevarán anexa la opinión favorable emitida por la Comisión Mixta General de Promoción y en un plazo máximo de 15 (quince) días, emitirá su dictamen y remitirá la documentación a la Secretaría Académica de la Universidad, quien comunicará al interesado dentro del término de 3 (tres) días hábiles el resultado de su solicitud de promoción. Tratándose de dictamen favorable se procederá conforme a los Cláusulas 12, 13 y 14 de este

Documento y en caso de no ser favorable se procederá conforme a la Cláusula 17 de este convenio ordenamiento.



Para los Técnicos Académicos, Ayudantes de Docencia, de Investigación o de Técnicos Académicos de Medio Tiempo, que soliciten promoción a Tiempo Completo, el H. Consejo Técnico deberá justificar la necesidad de la dependencia para ocupar a los académicos que T.M.A.T.M.H. promovirán.

En el caso del personal académico señalado en el párrafo anterior, y éste conforme a promoción a Profesor e Investigador, el Consejo Técnico llevará el plan de trabajo del académico, el cual deberá contemplar las cátedras frente a grupo que impartirá, cuyo número semanal no será inferior a lo estipulado en el Reglamento General del Personal Académico y los Proyectos de Investigación que habrá de realizar.

En las dependencias universitarias en donde de manera permanente no exista Consejo Técnico, deberá el Titular, el C. Rector designara a un académico de la propia dependencia de preferencia de Tiempo Completo, para que reciba los expedientes, informes de la Comisión Mixta General de Promoción, junto con su opinión, para que amplíen y dictaminen sobre las solicitudes de promoción.

CLAUSULA 10.- Los trabajadores académicos que no hubiesen obtenido número favorable, podrán solicitar nuevamente su promoción al año siguiente, en base al procedimiento que ahí se establece.

CLAUSULA 11.- Los expedientes formados con motivo de las solicitudes de promoción o ascenso en los cuales exista acuerdo favorable, serán tramitados por la Comisión Mixta General de Promoción, a la Autoridad Universitaria, la cual en un plazo máximo de 30 (treinta) días, procederá a realizar los gestiones pertinentes, para que las promociones del personal mantengan beneficioso surtido efectivo al inicio del año fiscal siguiente, siempre y cuando los trabajadores académicos beneficiados continúen cumpliendo cabalmente los requisitos correspondientes.

CLAUSULA 12.- Al Personal Académico beneficiado que cuente con 25 (veinticinco) o más años de servicio, la promoción se hará en un período de 3 (tres) años, a partir de que se obtengan los recursos económicos para este fin.

CLAUSULA 13.- En caso de que la Universidad no cuente con los recursos económicos suficientes, para dar respuesta a todas las solicitudes de promoción, que fueron acordadas a favor de los trabajadores académicos, se dará preferencia aquellas que en base a la antigüedad laboral y promedio de carga horaria ocupen los primeros lugares, pero lo cual se le dará un valor por año laboral y fracciones de año a los meses, el promedio de carga horaria se determinará tomando en cuenta el número de horas como titular en los últimos 5 (cinco) años de servicio, otorgándole también valor a cada hora-semana-mes de dicho promedio. Con estos

La Comisión Mixta General de Promoción elaborará el cuadro, una vez que los H. Consejos Técnicos emitan su dictamen.

CLAUSULA 14.- El personal académico que no fue promovido por motivos presupuestales, no obstante haber obtenido dictamen favorable, tendrá preferencia en el reorganamiento de ascensos en el siguiente año fiscal y no perderá su promoción en caso de ganar un concurso de oposición en una plaza de nivel inferior al dictamen de promoción a estar distribuido de una licencia con goce de sueldo.

CLAUSULA 14 BIS.- La Universidad informará por escrito al SPUM la lista de profesores promovidos y el Fondo Financiero asignado para promociones.

CAPITULO III


DEL RECURSO DE INCONFORMIDAD

CLAUSULA 15.- El personal académico dispondrá de 10 (diez) días hábiles a partir de la fecha de la notificación de los resolutive, para inconformarse con los mismos.


CLAUSULA 16.- El recurso de inconformidad deberá interponerse ante la instancia correspondiente, señalada en la comunicación que a través del Secretario Académico de la Universidad llega al interesado. Este recurso deberá ser presentado por escrito ofreciendo los probos necesarios.

CLAUSULA 17.- En caso de no proceder la inconformidad, se informará al trabajador académico por escrito y en forma detallada los motivos de la improcedencia en un plazo no mayor de 30 (treinta) días naturales. El trabajador académico conservará su nivel y categoría que tenía previamente a su solicitud, sin perjuicio de sus derechos.

Morelia, Michoacán, a 28 de noviembre de abril del 2022, dos mil veintidos.


POR LA UNIVERSIDAD:
LIC. LUIS FERRNANDO RODRIGUEZ VERA
ABOGADO GENERAL


POR EL SINDICATO:
MRO. JORGE CARLOS AVILA ROJAS
SECRETARIO GENERAL


LIC. VICENTE MARTINEZ HINOJOSA
SECRETARIO DEL TRABAJO

CONVENIO DE ESTIMULOS DEL PERSONAL ACADÉMICO SIN JUBILARSE CON MAS DE 25 AÑOS DE SERVICIO (CONVENIO CUATRO)



CONVENIO QUE ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO Y LOS LINEAMIENTOS PARA EL SISTEMA DE ESTIMULOS DEL PERSONAL ACADÉMICO SIN JUBILARSE QUE CONTIENE LABORANDO CON MÁS DE VEINTICINCO AÑOS DE SERVICIO EN LA INSTITUCIÓN (CONVENIO 4), ACORDADO ENTRE LA UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLÁS DE HIDALGO Y EL SINDICATO DE PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD MICHOACANA.

ANTECEDENTES

El presente convenio surge como resultado de la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo del presente periodo y ante la prohibición contenida de estimular a los trabajadores que cumplan 25 (veinte y cinco) años de servicio académico efectivo en la institución, que desempeñen cabalmente su carga de trabajo y que continúan laborando sin jubilarse, se les podrá otorgar un bono cuyo monto es fijo y no ligado al salario, el que no constituirá ningún otro efecto jurídico que el de su propia percepción, en efecto alguno para el monto de su jubilación posterior.

DISPOSICIONES GENERALES

I.- En el caso de que los trabajadores académicos, se acogan al beneficio que las establece el Convenio de referencia, aceptan todos y cada uno de sus obligaciones. Los quinquenios no podrán elevarse del límite de los 25 (veinticinco) años, para su jubilación posterior, y para todos los demás efectos legales.

II.- Los trabajadores académicos que gocen de este beneficio no disfrutaran del año sabático.

CLÁUSULAS

PRIMERA.- Para los trabajadores académicos que cumplan cabalmente con su carga académica y que cumplan 25 (veinticinco) años de antigüedad, se establece un sistema de estimulos para el efecto de que continúen laborando con su misma antigüedad, y, por ende, que prosigan en servicio. En estos casos, a solicitud escrita de ellos, o a invitación escrita del H. Consejo Técnico de la dependencia en que laboren para el efecto de que prosigan con sus compromisos de la relación laboral con la Universidad, se les otorgará un bono cuyo monto es fijo y no ligado al salario, el que no constituirá ningún otro efecto jurídico que el de su propia percepción, en efecto cual ninguno para el monto de su jubilación posterior y se asignará según los siguientes tablas:



CONVENIO DE ESTIMULOS DEL PERSONAL ACADÉMICO SIN JUBILARSE CON MAS DE 25 AÑOS DE SERVICIO (CONVENIO CUATRO)

2022

PROFESORES E INVESTIGADORES

CATEGORIAS	SUB CATEGORIAS	NIVEL	JORNADA DE TRABAJO		BONO EQUIVALENTE A HORAS SEMANALES COMO PROFESOR DE ASIGNATURA "B"
			T.C.	M.T.	
PROFESOR E INVESTIGADOR	TITULAR	A	T.C.		8
			M.T.		4.5
		T.C.		8	
	ASOCIADO	B	M.T.		4
			T.C.		7
		C	M.T.		3.5
ASOCIADO	A	T.C.		14	
			M.T.		7
		T.C.		12	
	B	M.T.		6	
		T.C.		11	
		C	M.T.		5.5

T.C. - Tiempo Completo
M.T. - Medio Tiempo

TECNICOS ACADÉMICOS

CATEGORIAS	SUB CATEGORIAS	NIVEL	JORNADA DE TRABAJO		BONO EQUIVALENTE A HORAS SEMANALES COMO PROFESOR DE ASIGNATURA "B"
			T.C.	M.T.	
TÉCNICO ACADÉMICO	TITULAR	A	T.C.		7
			M.T.		3.5
		T.C.		6	
	ASOCIADO	B	M.T.		3
			T.C.		5
		C	M.T.		2.5
ASOCIADO	A	T.C.		11	
			M.T.		5.5
		T.C.		9	
	B	M.T.		4.5	
		T.C.		5	
		C	M.T.		4

T.C. - Tiempo Completo
M.T. - Medio Tiempo



CONVENIO DE ESTÍMULOS DEL PERSONAL ACADÉMICO SIN
 SUBILARSE CON MÁS DE 25 AÑOS DE SERVICIO (CONVENIO
 CUATRO)

2022
 LA DE CAGUAS



CONVENIO DE ESTÍMULOS DEL PERSONAL ACADÉMICO SIN
 SUBILARSE CON MÁS DE 25 AÑOS DE SERVICIO (CONVENIO
 CUATRO)

2022

AYUDANTES DE DOCENCIA, DE INVESTIGACION Y DE TÉCNICOS
 ACADÉMICOS

CATEGORÍAS	SUB CATEGORÍAS	NIVEL	JORNADA DE TRABAJO	#ONO EQUIVALENTE A HORAS SEMANALES COMO PROFESOR DE ASIGNATURA 7 ^a
AYUDANTE		B	T.C.	6
			M.T.	3
		C	T.C.	4
			M.T.	2

T.C. - Tiempo Completo
 M.T. - Medio Tiempo

PROFESORES DE ASIGNATURA

CATEGORÍAS	NIVEL	BOÑO
PROFESOR DE ASIGNATURA	A	Los equivalentes a un 50% (cinco por ciento) del sueldo titular sobre el monto de bono que con carácter definitiva ingresa el profesor al cumplir 25 años de servicios a la institución.
	B	

- SECUNDA.-** Las reglas mínimas que el H. Consejo Técnico debe observar en estos casos son:
- La permanencia de la materia del rubro X, por tanto la justificación de cada procedimiento;
 - Que los trabajadores académicos cumplan con su carga horaria semanal ante grupo, de acuerdo con lo señalado en la cláusula 29 del Contrato Colectivo vigente;

- La capacidad laboral y psicológica para seguirse desempeñando en la actividad académica;
- El estado de los antecedentes que durante los años de ejercicio hayan tenido los trabajadores académicos;
- Los elementos curriculares y la evaluación académica de su desempeño.

TERCERA.- Los casos de los trabajadores académicos que gocen de este beneficio serán revisados cada año por el H. Consejo Técnico de la dependencia de su adscripción, sin suspender su pago, salvo que a su juicio y valorando las reglas anteriores, considere que no alcanza el otorgamiento de este estímulo, lo que hará saber a la Comisión Mixta General de Puestos y Estímulos por escrito fundado y motivado, con un mes de anticipación previo al inicio de cada año escolar.

PROCEDIMIENTO

1. Para tener derecho por primera ocasión a este estímulo, los trabajadores académicos que tengan más de 24 (veinticuatro) años 9 (nueve) meses de servicio efectivo de trabajo, entresigado (con 60 (sesenta) días naturales de antelación al inicio de las actividades académicas) una solicitud al H. Consejo Técnico o Consejo Académico formado para tal fin, en la dependencia de su adscripción, para su análisis y aprobación en su caso.
2. El H. Consejo Técnico, podrá invitar a los trabajadores académicos, que hayan desarrollado una actividad académica referente en la institución y cumplan con lo señalado en estos lineamientos, para que continúen laborando en apoyo de la institución.
3. El trabajador académica solicitará al H. Consejo Técnico de su adscripción la aprobación para el disfrute del Convenio 4. Este Consejo resolverá en un término no mayor de 30 (treinta) días a partir de recibida la solicitud.
4. El H. Consejo Técnico deberá considerar las reglas contenidas en la cláusula segunda del presente Convenio a efecto de aprobar la solicitud del trabajador académico.
5. Los académicos de tiempo completo o medio tiempo que desistan continuar disfrutando del derecho enarmando del Convenio 4, lo harán saber por escrito al Secretario Administrativo de la Universidad, para que continúe gozando de dicho beneficio. La solicitud deberá acompañarse del plan de trabajo correspondiente y el uso de aprobación del H. Consejo Técnico de su adscripción. En el caso de los profesores de asignatura, asistirán que hagan la solicitud al Secretario Administrativo de la Universidad adjuntando la aprobación del director del Convenio 4 otorgado por el H. Consejo Técnico de su adscripción. En ambos casos, la solicitud de renuncia de Convenio 4 deberá presentarse con 30 (treinta) días de anticipación al inicio de cada año escolar, lo que se hará ante el Secretario Administrativo de la



CONVENIO DE ESTIMULOS DEL PERSONAL ACADÉMICO SIN PUBLIARSE CON MAS DE 25 ANOS DE SERVICIO (CONVENIO CUATRO)

2022

Universidad, quien está obligada a notificar por escrito al interesado la respuesta a su petición, en un plazo no mayor a 10 (diez) días, posteriores a la solicitud presentada.

6. La negativa de aprobación a un trabajador académico que pretenda hacer valer o tener en el derecho emanado del Convenio 4, deberá estar fundada y motivada, presentando las causas y razones por las que se niega la aprobación. En ambos casos, el trabajador académico tiene derecho a inconformarse con la resolución respectiva, ante la Comisión Mixta General de Preuntas y Exámenes, fisiconformidad que deberá presentarse por escrito dentro del término de 5 (cinco) días previos a la notificación escrita que niegue la aprobación de referencia, debiendo operar los elementos que considere pertinentes para demostrar que cumple con las reglas contenidas en la aludida segunda del presente Convenio. Esta Comisión resolverá las inconformidades que se le formalicen, apeguándose a lo establecido en este Convenio, dentro de los 10 (diez) días hábiles siguientes a la fecha en que se recibió la inconformidad, y se comunicará por escrito al H. Consejo Técnico, al SPUM y al interesado, dentro de los 5 (cinco) días hábiles siguientes contados a partir de la fecha de resolución para que proceda lo correspondiente.

7. Todo este procedimiento y sistema no tiene efectos retroactivos.

8. El beneficio económico obtenido por este Convenio y señalado en las tablas respectivas, se cuantificará de acuerdo al trabajador de salarios vigentes, durante el tiempo que el trabajador académico disfrute del Convenio a cambio.

Morelia, Michoacán, el 28 veintiocho de abril de 2022 dos mil veintidos.

POR LA UNIVERSIDAD:

DR. RAÚL CARDENAS NAVARRO
RECTOR

LIC. LUIS FERNANDO RODRIGUEZ VERA
ABOGADO GENERAL

POR EL SINDICATO "SPUM":

MTRD. JORGE LUIS AYILA ROJAS
SECRETARIO GENERAL

LIC. VICENTE MARTINEZ HINOJOSA
SECRETARIO DEL TRABAJO



Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo
Sindicato de Profesores de la Universidad Michoacana

CONVENIO DE APOYO ACADÉMICO Y EXTRAORDINARIO

CLÁUSULAS:

PRIMERA.- Ambas partes se reconocen, mutuamente, la personalidad y personería con que ostentan en el presente convenio, para todos los efectos legales a que haya lugar.

SEGUNDA.- Manifiestan las partes, que este convenio se celebra con motivo de la revisión contractual y salarial 2022 (dos mil veintidos), que se llevó a cabo entre la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (UMSNH) y el Sindicato de Profesores (SPUM).

TERCERA.- Durante el año 2022 (dos mil veintidos), la Universidad se compromete a efectuar, a favor de los profesores y jubilados, sindicalizados de acuerdo al padrón registrado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado a la fecha, un único pago, por la cantidad de \$14,400.00 (CATORCE MIL CUATROCIENTOS PESOS 00/100 M.N.), por concepto de apoyo académico y extraordinario, mediante doce exhibiciones mensuales, por la cantidad de \$1,200.00 (UN MIL DOSCIENTOS PESOS 00/100 M.N.) cada una.

Morelia, Michoacán a 28 veintiocho de abril de 2022 dos mil veintidos.

POR LA UNIVERSIDAD "UMSNH":

DR. RAÚL CARDENAS NAVARRO
Rector

LIC. LUIS FERNANDO RODRIGUEZ VERA
Abogado General

POR EL SINDICATO "SPUM":

MTRD. JORGE LUIS AYILA ROJAS
Secretario General

LIC. VICENTE MARTINEZ HINOJOSA
Secretario del Trabajo

PÁGINAS OFICIALES:

<http://www.spum.org.mx/>

<https://www.facebook.com/SPUMoficial/>

Correo electrónico de la Secretaría de Prensa y Propaganda:

prensaspum37@gmail.com

Legitimemos nuestro Contrato Colectivo de Trabajo (CCT)

UNIDAD, DEMOCRACIA
E INDEPENDENCIA SINDICAL

