Anexo 2.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

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

U.M.S.N.H. OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

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 éstos 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, 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 dé al puesto. Las autoridades universitarias unipersonales 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 el juzgado segundo laboral, la Universidad entregará al SPUM el listado de personal académico que a su vez desempeñe 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 2024 (dos mil veinticuatro). Salvo lo dispuesto en la Primera Cláusula 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

del mes de febrero del año 2024 (dos mil veinticuatro), o antes de esa fecha si 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.

U.M.S.N.H.
OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

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 a 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 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.

4. Autoridad Laboral.- La Junta Local de Conciliación y Arbitraje del 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.

U.M.S.N.H.
OFICINA DE ABOGADO GENERAL

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 Dictaminadora.- 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 dictaminar 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 aplicación 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 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 pedagógica, experiencia y trabajos realizados, con base a 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 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.

U.M.S.N.H.
OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

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. Cuotas Sindicales.- Aportaciones económicas que el personal académico hace a su organización gremial, 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.

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.

U.M.S.N.H.
OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

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 cree.

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 firmen 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 deriven 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 Estatutarias; y

b) Los Delegados especiales y las personas fisicas, con facultades delegadas por las anteriores.

31. Representantes de la UMSNH.- Las personas a quienes confieren ese carácter la Ley Orgánica y el Estatuto Universitario de la Institución; asi 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.

U.M.S.N.H.
OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

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 cara.

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

36. Sistema Escalafonario. - Sistema que contiene las categorías, requisitos 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 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 curriculum 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, debe ser publicada de manera obligatoria por la dirección de la dependencia convocante, para conocimiento de la comunidad académica, junto con la convocatoria correspondiente.

U.M.S.N.H.
OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

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.

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 éstas no sean contrarias 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. Dias 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) dias en años bisiestos.

U.M.S.N.H.
OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

CAPÍTULO II
TITULARIDAD DEL CONTRATO Y LEGISLACION 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.

En ningún caso los derechos de los trabajadores académicos serán inferiores a los que conceda 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. Sólo 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.

U.M.S.N.H.
OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

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.

CAPÍTULO I

DEL INGRESO Y PERMANENCIA DEL PERSONAL ACADEMICO

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 Instructivo para la Asignación de Plazas Vacantes y de Nueva Creación en la UMSNH convenido entre ésta 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

Directores de las dependencias informarán 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 Instructivo convenido entre la Universidad y el Sindicato.

U.M.S.N.H.
OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

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 Instructivo 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, ésta y el SPUM, con la conformidad de los trabajadores académicos, convendrán 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 estén 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.

Las convocatorias para estos concursos deberán difundirse a través de la página electrónica de la dependencia a que corresponda 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 Gaceta Nicolaita 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, ésta deberá asignarse al aspirante sindicalizado o de mayor militancia sindical.

U.M.S.N.H.
OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

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, corresponda 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 Instructivo 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, fijándola 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 éste 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, ésta podrá rechazar a la totalidad de los candidatos, declarando desierto el concurso, notificando por escrito a los aspirantes sobre los resolutivos alcanzados, 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, psicotécnicos o psicométricos, ni aquellos destinados a investigar conducta o ideología de carácter político.

U.M.S.N.H. OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

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, ésta 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 interino, 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 deberán concluir los concursos.

En la designación de trabajadores académicos interinos, que se contempla 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 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 Cláusula 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 gravidez, titulación, 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.

U.M.S.N.H.
OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

CLÁUSULA 19.- Ningún trabajador académico será removido de su empleo, si cumple satisfactoriamente con sus obligaciones. Sólo podrá separársele 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 distintos a los que en forma diaria 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 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.

U.M.S.N.H.
OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

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 ello, 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 distintas de aquellas para las que fueron contratados.

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 solicite, 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

U.M.S.N.H.
OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

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:

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 Obra 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,

b) Eméritos, 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:

U.M.S.N.H.
OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

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

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.

U.M.S.N.H.
OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

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 corresponden 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.

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 cátedra frente a grupo y su salario se determina por el número de horas clase 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

CATEGORIA	SUB-CATEGORIA	NIVEL	HORAS ANTE GRUPO POR SEMANA
PROFESOR E INVESTIGADOR	TITULAR	A	10 A 12 T.C.
			1 A 2 ASIGNATURAS M.T.
		B	8 A 10 T.C.
			1 A 2 ASIGNATURAS M.T.
		C	6 A 8 T.C.
			1 A 2 ASIGNATURAS M.T.
	ASOCIADO	A	18 A 22 T.C.
			10 A 12 M.T.
		B	15 A 18 T.C.
			8 A 10 M.T.
		C	12 A 15 T.C.
			6 A 8 M.T.
AYUDANTES DE DOCENCIA		A	15% DE LA ASIGNATURA
		B	25% DE LA ASIGNATURA
		C	40% DE LA ASIGNATURA
PROFESOR DE ASIGNATURA		A	100% DE LAS HORAS CONTRATADAS
		B	

T.C. = TIEMPO COMPLETO

M.T. = MEDIO TIEMPO

U.M.S.N.H.
OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

Podrá reducirse el número de horas en los distintos casos, cuando al Profesor e Investigador se le encomienden 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.

U.M.S.N.H.
OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

Los Profesores de Asignatura que por conducto de los H. Consejos Técnicos se les encomienden, autorizadas por la Rectoría, comisiones para realizar actividades académicas, tendrán derecho a una descarga 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 ésta 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 vienen trabajando; salvo que el trabajador académico de manera expresa y por escrito solicite o acepte dicho cambio.

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 substancial, 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 permutar materias de la misma área, cuando las impartan en diferentes escuelas de la Universidad, y a permutar 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 permutarse, siempre y cuando se soliciten por la parte interesada antes de que salgan a concurso de oposición. Cuando existan varias solicitudes de permuta sobre una misma vacante, ésta se otorgará al trabajador académico sindicalizado de mayor antigüedad y militancia sindical.

U.M.S.N.H.
OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

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;

c) 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;

e) 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;

f) 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.

U.M.S.N.H.
OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

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 ésta.

CLÁUSULA 34.- Son causas de terminación de la relación 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 ambas partes señalen.

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

U.M.S.N.H.
OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

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 - 16	75%
17 - 18	80%
19 - 20	85%
21 - 22	90%
23 - 24	97%

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 Cláusula 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.

CLÁUSULA 36.- La Universidad se obliga a cubrir a los trabajadores académicos que renuncien, 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.

U.M.S.N.H.
OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

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.

CLÁUSULA 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 cubrirá de inmediato los salarios vencidos y prestaciones, de acuerdo a lo estipulado en este Contrato Colectivo de Trabajo incrementados 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 servicio prestado, 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.

CLÁUSULA 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.

CLÁUSULA 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 las demás prestaciones a que tenga derecho.

U.M.S.N.H.
OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

CLÁUSULA 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 faltas 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;

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 periodo de 30 (treinta) días, conforme al Reglamento Interior de Trabajo, cuando se trate de trabajadores académicos de tiempo completo;

U.M.S.N.H.
OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

VIII. Por tener, en un periodo de 30 (treinta) dias un 25% (veinticinco por ciento) de inasistencias, sin causa justificada o permiso, a 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 enervante, salvo que, en este último caso exista prescripción médica. Antes de iniciar sus servicios, el trabajador está obligado a poner el 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 enervantes en las instalaciones de la Universidad;

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 del mismo;

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

III. Incurrir los representantes de la Universidad o personas que obren a instancias de éstos, 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, menoscabar 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 obren a instancia de éstos, daños en los bienes del trabajador; y,

VII. Por existir peligro grave para la seguridad o salud del trabajador académico, ya sea por estar sometido a condiciones antihigiénicas 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 Cláusula, 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.

U.M.S.N.H. OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

CAPÍTULO 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.

U.M.S.N.H.
OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

CLÁUSULA 43.- El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, 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 9.0% (nueve 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;

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 Despensa. 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 (treinta y uno) de diciembre del 2022 (dos mil veintidós) por concepto de Ayuda Habitacional, pagadero quincenalmente;

IV. Un 3.5% (tres punto cinco por ciento) calculado sobre el salario tabular, vigente al 31 (treinta y uno) de diciembre del 2022 (dos mil veintidós) por concepto de Bono Especial que se pagará quincenalmente;

V. Un 16.70% (dieciséis punto siete por ciento) calculado sobre el salario tabular, vigente al 31 (treinta y uno) de diciembre del 2022 (dos mil veintidós) por concepto de Apoyo Familiar, que se pagará quincenalmente;

U.M.S.N.H.
OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

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 pagará 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 (quinquenios) 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 servicio cumplido, 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.

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 esté 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;

U.M.S.N.H.
OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

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 Cláusula 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 QUNIENTOS 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.)**;

c) 25 (veinticinco) años de servicio, **$6,500.00 (SEIS MIL QUINIENTOS PESOS 00/100 M.N.)**;

d) 30 (treinta) años de servicio, **$13,800.00 (TRECE MIL OCHOCIENTOS PESOS 00/100 M.N.)**;

e) 35 (treinta y cinco) años de servicio, **$15,500.00 (QUINCE MIL QUINIENTOS PESOS 00/100 M.N.)**; Y,

f) 40 (cuarenta) años de servicio, **$17,500.00 (DIECISIETE MIL QUINIENTOS PESOS 00/100 M.N.)**, respectivamente, en la primera quincena de mayo.

U.M.S.N.H.
OFICINA DE ABOGADO GENERAL

CLÁUSULA 50.- Los descuentos en los salarios de los trabajadores académicos están prohibidos. La Universidad sólo podrá realizar descuentos a 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 abonos 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;

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 agremiados; y,

U.M.S.N.H.
OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

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 recibo de nómina.

CLÁUSULA 52.- Al personal académico promovido y al de asignatura cuya carga horaria sea incrementada, la Universidad le pagará las repercusiones 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 entregar 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.

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.

U.M.S.N.H.
OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

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 disfrutarán 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 disfrutarán de descanso obligatorio, con goce de salario íntegro, los días que a continuación se indican:

I. El 1o. de enero;
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 1o. 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.

U.M.S.N.H.
OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

CLÁUSULA 56.- Los trabajadores académicos disfrutarán de tres períodos 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 coincida con algún periodo de vacaciones, tendrá derecho a disfrutar de los días hábiles en que estuvo incapacitado, una vez que 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 laborables, seis por semestre. Para disfrutar de esta prestación sólo 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 con los del año siguiente ni con periodos de vacaciones.

U.M.S.N.H.
OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

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 éstos 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 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 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 subsecuente a la que pudiere tener derecho.

U.M.S.N.H.
OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

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 subsecuente 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 analógicamente las disposiciones del Reglamento para el Disfrute del Año Sabático 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 condonen 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.

U.M.S.N.H.
OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

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, gozarán de licencia sin goce de salario. El período 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 emitida por el IMSS.

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

CLÁUSULA 66.- Cuando un trabajador académico logre la invitación de otra Universidad, Institución o Instituto, donde se realicen trabajos de investigación o docencia, 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 docencia, se le otorgará licencia hasta por un año con goce de salario, descontándose únicamente las cantidades que la Universidad pague al sustituto por las horas de clases semana-mes que imparta ante los alumnos.

U.M.S.N.H.
OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

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 conflicto 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 marcha, el importe de 9 (nueve) meses de salario integrado, si tiene 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) Cónyuge sobreviviente;

c) Hijo (s);

d) Concubina (o) que haya vivido con el trabajador (a) los últimos doce meses; y,

e) Padre y/o Madre.

U.M.S.N.H.
OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

Esta cantidad, de no existir conflicto 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 cónyuge 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 el juez competente. Para hacer efectiva esta ayuda, bastará presentar a la autoridad universitaria la solicitud y el acta certificada de defunción correspondiente, la 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.

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 canastilla maternal, a las trabajadoras académicas que estén próximas a dar a luz.

CLÁUSULA 71.- La Universidad y el Sindicato gestionarán 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.

U.M.S.N.H.
OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

En tanto se construyen las guarderías de la Universidad, en caso de que al 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 semana-mes promedio, para el personal académico femenino y de las 15 (quince) horas semana-mes 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 cubrirá 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 casas habitación, cómodas 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 (AFORE) 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 diarias 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.

U.M.S.N.H.
OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

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 2022 (dos mil veintidós) por cada trabajador que lo solicite, por si o a través del Sindicato, al cual se sumará una aportación de igual monto por parte de la Universidad. La cantidad que dé la estricta 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.

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 imprudenciales.

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 aquélla 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 recaude por alumno por este concepto.

El pago de los emolumentos a que se refiere esta Cláusula, 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 recaude por concepto de pago de sinodales, 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 condición 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 titulación 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 (cuatrocientas setenta y cinco) becas para las personas a que se refiere la Cláusula 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.

U.M.S.N.
OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

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) Depender 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 de gracia para aquellos que al cumplir 27 años de edad estén cursando el último ciclo o periodo de la maestría;

d) Para estudios de doctorado, se podrá gozar de esta prestación hasta el dia 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; y,

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.

U.M.S.N.H.
OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

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 vivía 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.

CLÁUSULA 85.- La Universidad entregará anualmente dos batas, overoles 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 bata, 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 Técnico. Dicha 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 boletos 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 edite 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.

La Institución está obligada a comunicar estos descuentos, mediante un letrero visible que se colocará en todas las cajas de las Librerías Universitarias. Así mismo, a realizar todas las gestiones necesarias, a 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 expedita de libros editados en el extranjero, que no estén a la venta en el país. La Universidad y el Sindicato harán las gestiones necesarias para que el personal académico obtenga descuentos en las principales librerías de la ciudad, previa identificación.

U.M.S.N.H. OFICINA DE ABOGADO GENERAL

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 previsión 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.

U.M.S.N.H.
OFICINA DE ABOGADO GENERAL

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 Uruapan, 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 convenidos;

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 peligren 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 presten 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;

U.M.S.N.H.
OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

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;

U.M.S.N.H.
OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

XIV. Proponer 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 u otras personas no autorizadas.

CAPÍTULO 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. Estos 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 fisicos adecuados, y debidamente equipados. Para ello, se observarán las disposiciones aplicables, contenidas en los artículos del 153 A al 153 X de la Ley.

U.M.S.N.H.
OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

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, asi 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 maestria 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 propedéutico de posgrado, cuando sea obligatorio tomarlo.

El monto de la beca, complemento y ayuda que obtenga directamente el becario en cualquiera 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 H. 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,

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

U.M.S.N.H.
OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

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 inconformidad con la determinación de la Universidad, el trabajador académico podrá acudir a la Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución.

CAPÍTULO 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 392 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:

U.M.S.N.H.
OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

I. Comisión Mixta General de Conciliación y Resolución;

II. Comisión Mixta General de Seguridad e Higiene;

III. Comisión Mixta General de Tabuladores y Salarios;

IV. Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento;

V. Comisión Mixta General de Premios y Estímulos;

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 hubieren hecho, contados a partir de su instalación, sin contravenir lo estipulado en este 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 removidos de sus cargos por quienes los nombraron.

U.M.S.N.H.
OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

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 comunicarán siempre por escrito dentro de un plazo de 5 (cinco) días hábiles al interesado, a la Universidad y al Sindicato;

c) Una vez convocadas 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 afectado, 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,

f) 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 éstos deberá contemplarse la presentación de por lo menos un informe anual.

U.M.S.N.H.
OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

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 corresponda 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.

COMISIÓN MIXTA GENERAL DE CONCILIACIÓN Y RESOLUCIÓN

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 afectado no está de acuerdo con el laudo, podrá recurrir al Tribunal Laboral.

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.

U.M.S.N.H.
OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

CLÁUSULA 107.- Los representantes sindicales acreditados en cada dependencia, tratarán 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 fundamenten, 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;

U.M.S.N.H.
OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

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 el Tribunal Laboral.

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 Árbitro 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.

COMISIÓN MIXTA GENERAL DE SEGURIDAD E HIGIENE

U.M.S.N.H.
OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

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. Tomará 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;

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 continuidad 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.

U.M.S.N.H.
OFICINA DE ABOGADO GENERAL

CLÁUSULA 112.- La Comisión Mixta General de Seguridad e Higiene, instalará en todas las dependencias o centro de trabajo, 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.

COMISIÓN MIXTA GENERAL DE TABULADORES Y SALARIOS

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

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 conviene 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,

U.M.S.N.H.
OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

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.

COMISIÓN MIXTA GENERAL DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

CLÁUSULA 114.- Con el objeto de garantizar un alto nivel académico, la Institución se compromete a poner en práctica a su costa, 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 H. Consejos Técnicos, u otro organismo facultado para ello, en donde no exista H. Consejo Técnico, turnándolos 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 ésta, 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.

U.M.S.N.H.
OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

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,

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

COMISIÓN MIXTA GENERAL DE PREMIOS Y ESTÍMULOS

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

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

Esta Comisión formulará el Reglamento de Premios y Estímulos, 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, apegándose 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) Pugnar 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.

CAPÍTULO 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/semana/mes de descarga académica con goce de salario integrado para los miembros de las Comisiones Sindicales y representantes del Sindicato en Comisiones Contractuales, Generales o Especiales que aquél señale.

CLÁUSULA 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 ésta y por todo el tiempo que duren las pláticas relativas, hasta la firma del acuerdo de revisión del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

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

CLÁUSULA 122.- La Universidad se obliga a otorgar 6 (seis) becas para miembros del Sindicato, a efecto de que realicen estudios de formación politico-sindical, en otras ciudades del país, de las cuales 3 (tres) se podrían 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.

CLÁUSULA 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.

CLÁUSULA 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 2023 (dos mil veintitrés).

U.M.S.N.H.
OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

CLÁUSULA 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 éstos 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.).**

CLÁUSULA 126.- Previa solicitud por escrito, la Universidad se obliga a dar facilidades al Sindicato, para que haga uso de las instalaciones, tableros, 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.

CLÁUSULA 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.

CLÁUSULA 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 pagarán 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;

U.M.S.N.H.
OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

d) La cantidad de **$102,000.00 (CIENTO DOS MIL PESOS 00/100 M.N.)** para el fomento de actividades culturales que se pagarán el día 30 de agosto del presente año;

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 pagarán 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 pacta 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;

U.M.S.N.H.

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

OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

m) La cantidad de **$535,000.00 (QUINIENTOS TREINTA Y CINCO MIL PESOS 00/100 M.N.)**, para incrementar el Fondo de Préstamos 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 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 nóminas 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 anualmente 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. También se apoyará con dos pasantes de la licenciatura en derecho para que realicen servicio social.

U.M.S.N.H.
OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

CAPITULO XIII

DE LOS JUBILADOS Y PENSIONADOS

CLÁUSULA 131.- Los trabajadores académicos jubilados al 28 de mayo de 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 otorguen a los trabajadores en servicio, incluyendo lo relativo a la solución de conflictos. Estos trabajadores gozarán de los aumentos que se otorguen a los trabajadores en servicio, incluyendo los de carácter emergente.

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

1. 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 ésta.

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 minima 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 minimo 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:

Años efectivos laborados	Tiempo efectivo para jubilarse	Edad biológica mínima para jubilarse
0 años a 11 meses, 29 días	29 años, 2 meses	53 años
1 años a 1 año, 11 meses, 29 días	29 años	53 años
2 años a 2 años, 11 meses, 29 días	28 años, 10 meses	53 años
3 años a 3 años, 11 meses, 29 días	28 años, 8 meses	53 años
4 años a 4 años, 11 meses, 29 días	28 años, 6 meses	53 años
5 años a 5 años, 11 meses, 29 días	28 años, 4 meses	53 años
6 años a 6 años, 11 meses, 29 días	28 años, 2 meses	53 años
7 años a 7 años, 11 meses, 29 días	28 años	53 años
8 años a 8 años, 11 meses, 29 días	27 años, 10 meses	52 años, 10 meses
9 años a 9 años, 11 meses, 29 días	27 años, 8 meses	52 años, 8 meses
10 años a 10 años, 11 meses, 29 días	27 años, 6 meses	52 años, 6 meses
11 años a 11 años, 11 meses, 29 días	27 años, 4 meses	52 años, 4 meses
12 años a 12 años, 11 meses, 29 días	27 años, 2 meses	52 años, 2 meses
13 años a 13 años, 11 meses, 29 días	27 años	52 años
14 años a 14 años, 11 meses, 29 días	26 años, 10 meses	51 años, 10 meses
15 años a 15 años, 11 meses, 29 días	26 años, 8 meses	51 años, 8 meses
16 años a 16 años, 11 meses, 29 días	26 años, 6 meses	51 años, 6 meses
17 años a 17 años, 11 meses, 29 días	26 años, 4 meses	51 años, 4 meses
18 años a 18 años, 11 meses, 29 días	26 años, 2 meses	51 años, 2 meses
19 años a 19 años, 11 meses, 29 días	26 años	51 años
20 años a 20 años, 11 meses, 29 días	25 años, 10 meses	50 años, 10 meses

U.M.S.N.H.
OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

21 años a 21 años, 11 meses, 29 días	25 años, 8 meses	50 años, 8 meses
22 años a 22 años, 11 meses, 29 días	25 años, 6 meses	50 años, 6 meses
23 años a 23 años, 11 meses, 29 días	25 años, 4 meses	50 años, 4 meses
24 años a 24 años, 11 meses, 29 días	25 años, 2 meses	50 años, 2 meses

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.

U.M.S.N.H.
OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

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

a) La edad biológica mínima para jubilarse será 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 BIOLOGICA	PORCENTAJE
60 AÑOS	85%
61 AÑOS	88%
62 AÑOS	91%
63 AÑOS	94%
64 AÑOS	97%
65 AÑOS	100%

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 reciba 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 garantizada.

U.M.S.N.H.
OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

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 considerar criterios de transparencia y rendición de cuentas, debiendo ser 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 otorguen a los trabajadores en servicio, incluyendo lo relativo a la solución de conflictos, con los aumentos que se otorguen a los trabajadores en servicio, incluyendo los de carácter emergente.

CLÁUSULA 133.- Se instituye 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 CIEN 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.

U.M.S.N.H.
OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

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 presten 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 prejubilatorio 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 psicofísica y laboral de los jubilados lo permita, podrán impartir clases a un solo grupo sin rebasar 6 (seis) horas/semana/mes, en alguna de las dependencias en que impartían clase. Este derecho podrá ejercerse a partir del permiso prejubilatorio.

CLÁUSULAS TRANSITORIAS

PRIMERA. - Todas las disposiciones contenidas en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, así como éste en su conjunto, tienen vigencia a partir del 1 (uno) de enero del año 2023 (dos mil veintitrés), independientemente de la fecha de la firma del texto y de su depósito en el Tribunal Laboral.

U.M.S.N.H.
OFICINA DE ABOGADO GENERAL

SEGUNDA. - El tabulador de salarios que corresponde a este contrato, es el vigente al día 31 (treinta y uno) de diciembre del año 2023 (dos mil veintitrés), más los incrementos pactados en los términos del convenio que finiquitó el juicio laboral número 65/2022, tramitado ante el Tribunal Laboral.

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 Apatzingán. 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 satisfecha).

U.M.S.N.H.
OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

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, proceda al estudio y 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 propositivo que ayude a resolver la heterogeneidad que se presenta con diversas tablas de valoración y su operatividad, tema al que hace cita el numeral 39 de la Cláusula 6 de este Contrato. Esta comisión 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.

U.M.S.N.H.
OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

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 (CRUNLAC).

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 y/o Municipios, la donación de terrenos que sirvan para fraccionamientos de los profesores universitarios, sindicalizados en las Ciudades de Morelia, Uruapan, Apatzingán, Zamora, Zitácuaro, Ciudad Hidalgo, Puerto Lázaro Cárdenas, Huetamo, Tuxpán, y las ciudades donde exista una unidad Profesional (o campus) o un nodo de Educación a Distancia en un plazo no mayor de un año .

DÉCIMA CUARTA.- A los jubilados que hagan uso de la prestación consignada en la Cláusula 137, se les cubrirá lo correspondiente, 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 2023 (dos mil veintitrés), ante las instancias correspondientes un monto suficiente, para establecer un programa Especial de Estímulos al Desempeño Académico, destinado a los Profesores de Asignatura, a los Técnicos Académicos y a los Profesores Investigadores, incluidos los Profesores de Bachillerato 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 26 de septiembre de 2023 dos mil veintitrés.

POR LA UNIVERSIDAD

DRA. YARABÍ ÁVILA GONZÁLEZ
RECTORA

DR. RAÚL CARRERA CASTILLO
ABOGADO GENERAL

POR EL SINDICATO:

MTRO. JORGE LUIS ÁVILA ROJAS
SECRETARIO GENERAL

LIC. VICENTE MARTÍNEZ HINOJOSA
SECRETARIO DEL TRABAJO

TABULADOR SALARIOS PERSONAL ACADÉMICO 2023

UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLÁS DE HIDALGO

TESORERÍA

CLAVE	CATEGORÍA	Salario Base 2023 (4.0%)	Fondo Ahorro 2023 (4.0%)	Vida Cara 2023 (4.0%)	MATERIAL DIDACTICO 9%	DESPENSA 19.425%	BONO ESPECIAL 3.5%	APOYO FAMILIAR 16.70%	AYUDA HABITACIONAL 13.2%	SALARIO TABULAR 2023 (4.0%)	SUMA TOTAL
1301	AYUDANTE DE DOCENCIA A	4,363.57	2,181.74	2,181.74	785.43	1,695.23	293.70	1,401.36	1,107.66	8,727.05	14,010.43
1302	AYUDANTE DE DOCENCIA B	5,260.48	2,630.22	2,630.22	946.88	2,043.69	354.07	1,689.42	1,335.35	10,520.92	16,890.32
1303	AYUDANTE DE DOCENCIA C	5,845.97	2,922.94	2,922.94	1,052.27	2,271.14	393.48	1,877.44	1,483.96	11,691.84	18,770.12
1351	AYUD ANTE DE INVESTIGADOR A	4,363.57	2,181.74	2,181.74	785.43	1,695.23	293.70	1,401.36	1,107.66	8,727.05	14,010.43
1352	AYUD ANTE DE INVESTIGADOR B	5,260.48	2,630.22	2,630.22	946.88	2,043.69	354.07	1,689.42	1,335.35	10,520.92	16,890.32
1353	AYUD ANTE DE INVESTIGADOR C	5,845.97	2,922.94	2,922.94	1,052.27	2,271.14	393.48	1,877.44	1,483.96	11,691.84	18,770.12
1401	PROFESOR E INVESTIGADOR ASOCIADO A	7,812.81	3,906.42	3,906.42	1,406.31	3,035.28	525.86	2,509.12	1,983.26	15,625.65	25,085.48
1402	PROFESOR E INVESTIGADOR ASOCIADO B	8,819.36	4,409.68	4,409.68	1,587.48	3,426.32	593.61	2,832.37	2,238.76	17,638.72	28,317.27
1403	PROFESOR E INVESTIGADOR ASOCIADO C	9,843.21	4,921.57	4,921.57	1,771.77	3,824.07	662.52	3,161.17	2,498.65	19,686.34	31,604.53
1451	PROFESOR DE ASIGNATURA A	198.98	99.48	99.48	35.81	77.30	13.39	63.90	50.51	397.94	638.85
1452	PROFESOR DE ASIGNATURA B	224.95	112.48	112.48	40.49	87.40	15.14	72.25	57.11	449.92	722.30
1501	PROFESOR E INVESTIGADOR TITULAR A	11,397.71	5,698.87	5,698.87	2,051.59	4,428.01	767.15	3,660.42	2,893.27	22,795.44	36,595.88
1502	PROFESOR E INVESTIGADOR TITULAR B	13,468.48	6,734.16	6,734.16	2,424.31	5,232.47	906.53	4,325.43	3,418.90	26,936.80	43,244.45
1503	PROFESOR E INVESTIGADOR TITULAR C	15,539.19	7,769.50	7,769.50	2,797.04	6,036.94	1,045.90	4,990.44	3,944.54	31,078.19	49,893.05
1551	TÉCNICO ACADÉMICO ASOCIADO A	6,368.03	3,183.96	3,183.96	1,146.24	2,473.96	428.61	2,045.10	1,616.49	12,735.95	20,446.34
1552	TÉCNICO ACADÉMICO ASOCIADO B	7,639.88	3,819.91	3,819.91	1,375.17	2,968.08	514.22	2,453.57	1,939.35	15,279.71	24,530.10
1553	TÉCNICO ACADÉMICO ASOCIADO C	8,256.99	4,128.48	4,128.48	1,486.25	3,207.83	555.76	2,651.76	2,096.00	16,513.94	26,511.54
1601	TÉCNICO ACADÉMICO TITULAR A	8,703.98	4,351.97	4,351.97	1,566.71	3,381.49	585.84	2,795.31	2,209.47	17,407.92	27,946.74
1602	TÉCNICO ACADÉMICO TITULAR B	9,716.42	4,858.12	4,858.12	1,748.94	3,774.79	653.98	3,120.44	2,466.45	19,432.66	31,197.27
1603	TÉCNICO ACADÉMICO TITULAR C	10,979.49	5,489.78	5,489.78	1,976.31	4,265.55	739.01	3,526.12	2,787.11	21,959.05	35,253.15
1651	AYUDANTE DE TÉCNICO ACADÉMICO A	3,907.91	1,953.93	1,953.93	703.42	1,518.21	263.03	1,255.03	992.00	7,815.77	12,547.46
1652	AYUDANTE DE TÉCNICO ACADÉMICO B	4,098.24	2,049.06	2,049.06	737.67	1,592.14	275.84	1,316.15	1,040.31	8,196.36	13,158.47
1653	AYUDANTE DE TÉCNICO ACADÉMICO C	5,116.26	2,558.12	2,558.12	920.93	1,987.66	344.36	1,643.10	1,298.74	10,232.51	16,427.30
1701	AYUDANTE DE DOCENCIA A 1/2 T	2,181.80	1,090.85	1,090.85	392.71	847.61	146.85	700.68	553.83	4,363.49	7,005.16
1702	AYUDANTE DE DOCENCIA B 1/2 T	2,630.26	1,315.14	1,315.14	473.45	1,021.86	177.04	844.72	667.68	5,260.54	8,445.30
1703	AYUDANTE DE DOCENCIA C 1/2 T	2,922.98	1,461.42	1,461.42	526.12	1,135.55	196.73	938.70	741.97	5,845.82	9,384.90
1711	AYUD ANTE DE INVESTIGADOR A 1/2 T	2,181.80	1,090.85	1,090.85	392.71	847.61	146.85	700.68	553.83	4,363.49	7,005.16
1712	AYUD ANTE DE INVESTIGADOR B 1/2 T	2,630.26	1,315.14	1,315.14	473.45	1,021.86	177.04	844.72	667.68	5,260.54	8,445.30
1713	AYUD ANTE DE INVESTIGADOR C 1/2 T	2,922.98	1,461.42	1,461.42	526.12	1,135.55	196.73	938.70	741.97	5,845.82	9,384.90
1721	PROFESOR E INVESTIGADOR ASOCIADO A 1/2 T	3,906.46	1,953.17	1,953.17	703.15	1,517.64	262.93	1,254.55	991.62	7,812.80	12,542.69
1722	PROFESOR E INVESTIGADOR ASOCIADO B 1/2 T	4,409.76	2,204.81	2,204.81	793.75	1,713.17	296.81	1,416.19	1,119.38	8,819.39	14,158.68
1723	PROFESOR E INVESTIGADOR ASOCIADO C 1/2 T	4,921.57	2,460.85	2,460.85	885.89	1,912.05	331.26	1,580.60	1,249.34	9,843.27	15,802.42
1731	PROFESOR E INVESTIGADOR TITULAR A 1/2 T	5,698.89	2,849.39	2,849.39	1,025.79	2,214.00	383.58	1,830.20	1,446.63	11,397.66	18,297.85
1732	PROFESOR E INVESTIGADOR TITULAR B 1/2 T	6,734.30	3,367.10	3,367.10	1,212.17	2,616.26	453.27	2,162.73	1,709.46	13,468.51	21,622.39
1733	PROFESOR E INVESTIGADOR TITULAR C 1/2 T	7,769.65	3,884.80	3,884.80	1,398.53	3,018.50	522.96	2,495.24	1,972.29	15,539.25	24,946.76
1741	TÉCNICO ACADÉMICO ASOCIADO A 1/2T	3,183.97	1,591.98	1,591.98	573.11	1,236.97	214.31	1,022.54	808.24	6,367.93	10,223.10
1742	TÉCNICO ACADÉMICO ASOCIADO B 1/2T	3,819.91	1,909.93	1,909.93	687.58	1,484.03	257.11	1,226.77	969.66	7,639.78	12,264.93
1743	TÉCNICO ACADÉMICO ASOCIADO C 1/2T	4,128.53	2,064.25	2,064.25	743.13	1,603.93	277.88	1,325.89	1,048.01	8,257.03	13,255.87

TABULADOR SALARIOS PERSONAL ACADÉMICO 2023

UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLÁS DE HIDALGO

TESORERÍA

CLAVE	CATEGORÍA	Salario Base 2023 (4.0%)	Fondo Ahorro 2023 (4.0%)	Vida Cara 2023 (4.0%)	MATERIAL DIDACTICO 9%	DESPENSA 19.425%	BONO ESPECIAL 3.5%	APOYO FAMILIAR 16.70%	AYUDA HABITACIONAL 13.2%	SALARIO TABULAR 2023 (4.0%)	SUMA TOTAL
1751	TÉCNICO ACADÉMICO TITULAR A 1/2 T	4,352.08	2,176.05	2,176.05	783.38	1,690.79	292.93	1,397.69	1,104.76	8,704.19	13,973.74
1752	TÉCNICO ACADÉMICO TITULAR B 1/2 T	4,858.13	2,429.08	2,429.08	874.47	1,887.39	326.99	1,560.21	1,233.22	9,716.28	15,598.56
1753	TÉCNICO ACADÉMICO TITULAR C 1/2 T	5,489.79	2,744.83	2,744.83	988.15	2,132.76	369.50	1,763.05	1,393.55	10,979.46	17,626.46
1761	AYUDANTE DE TÉCNICO ACADÉMICO A 1/2 T	1,953.96	976.95	976.95	351.71	759.10	131.51	627.51	496.00	3,907.86	6,273.69
1762	AYUDANTE DE TÉCNICO ACADÉMICO B 1/2 T	2,049.10	1,024.52	1,024.52	368.83	796.07	137.92	658.07	520.15	4,098.15	6,579.19
1763	AYUDANTE DE TÉCNICO ACADÉMICO C 1/2 T	2,558.12	1,279.07	1,279.07	460.46	993.83	172.18	821.55	649.37	5,116.25	8,213.65

C.P. ENRIQUE EDUARDO ROMÁN GARCÍA

TESORERO

Anexo 4

SINDICATO DE PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD MICHOACANA

CONVENIO QUE ESTABLECE LOS LINEAMIENTOS PARA LA 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 NICOLAS DE HIDALGO Y EL SINDICATO DE PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD MICHOACANA.

U.M.S.N.H.

OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

I) DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA. - El Programa General de Capacitación y Adiestramiento, tendrá aplicación en todas las dependencias, Escuelas, Institutos, Departamentos y Facultades 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 techo financiero aprobado para las actividades del siguiente año, que se ejercerá hasta en tanto no se otorgue el siguiente.

Cuando un curso o actividad, aprobado 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 ésta considere conveniente 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 lo 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 recabado 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 sindicales; hasta 30 días naturales después de la fecha de publicación de la convocatoria. Una vez conocido el techo 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 que comunicarán a la Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento, para la elaboración del Programa anual, a más tardar en los siguientes ocho dias hábiles de recibir el comunicado 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 convenga la Universidad y el Trabajador académico, éste 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 abarcó.

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 impartan la Capacitación, Actualización y Adiestramiento, cumplir con los programas respectivos; y

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 instrumentación y operación del programa. Supervisará los procedimientos que se implementen para mejorar 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 Posgrado establecidos entre la UMSNH 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 SPUM para promover la Actualización y Capacitación del personal académico de la UMSNH.

SINDICATO DE PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD MICHOACANA

SINDICATO DE PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD MICHOACANA

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 3° 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 lo que le sea aplicable a las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley en relación a los artículos 353-J al 353-U 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.

U.M.S.N.H.
OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

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 proporcionarle 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 referirá a periodos no mayores de cuatro años;

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

III. Precisará 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.

V) 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.

Morelia, Michoacán a 26 de septiembre de 2023 dos mil veintitrés.

POR LA UNIVERSIDAD

DRA. YARABÍ ÁVILA GONZÁLEZ
RECTORA

DR. RAÚL CARRERA CASTILLO
ABOGADO GENERAL

POR EL SINDICATO:

SPUM
SINDICATO DE PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD MICHOACANA

MTRO. JORGE LUIS ÁVILA ROJAS
SECRETARIO GENERAL

LIC. VICENTE MARTÍNEZ HINOJOSA
SECRETARIO DEL TRABAJO

SINDICATO DE PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD MICHOACANA

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.

U.M.S.N.H.

OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

CONSIDERANDO

PRIMERO. - Que conforme a lo dispuesto por el articulo 3°, Fracción VII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las Universidades a las que la Ley otorgue autonomía se encuentran facultadas para gobernarse a sí mismas y fijar los términos de la promoción de su personal académico.

SEGUNDO.- Que conforme al mismo dispositivo y fracción constitucional citados, las relaciones laborales entre dichas universidades autónomas y su personal académico "se normarán por el apartado "A" del articulo 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 fracción se refiere...", principio éste que es reiterado en el articulo 353-J de la Ley Federal del Trabajo.

TERCERO.- Que en los términos de lo dispuesto por el articulo 353-L de la Ley Federal del Trabajo; así como por los artículos 2° fracciones II y VIII, 8° 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, mismas que ejerció a través del H. Consejo Universitario, cuando éste aprobó en el año de 1990 el Reglamento General del Personal académico vigente.

CUARTO. - Que, según lo dispuesto por el articulo 28 de la Ley Orgánica de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, las relaciones laborales entre ésta y sus trabajadores "se regirá 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 articulos 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 facilitarle el cumplimiento de los requisitos correspondientes para su promoción; y,

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

SINDICATO DE PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD MICHOACANA

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 ordinario 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 g), y 12 de este convenio.

U.M.S.N.H.

OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

CLÁUSULA 2.- La Universidad promoverá a todo su personal académico ordinario, cuando éste cumpla con los requisitos que se establecen en estos Lineamientos y en el Reglamento General del Personal Académico vigente, para cada una 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 Secretaria 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.

SINDICATO DE PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD MICHOACANA

CAPÍTULO II

DE LAS PROMOCIONES

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

U.M.S.N.H.

a) Lugar y periodo para la recepción de solicitudes;

b) Los documentos probatorios requeridos;

OFICINA DE ABOGADO GENERAL

c) Carga horaria semanal frente a grupo, que durante los últimos dos años, haya tenido como titulares los trabajadores académicos que aspiren 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 observarse:

1. La calidad de desempeño a través 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 elabore 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, 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.

f) Los resultados de las promociones se publicarán en la página de la Universidad y de las dependencias; y,

g) 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 UMSNH, así como una síntesis por una sola vez en un diario de mayor circulación en el Estado.

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 estudiará los expedientes emitiendo su opinión, dentro de los 10 (diez) días hábiles siguientes, enseguida 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 desechará 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 hoja de servicio;

d) Categoría y nivel que solicita;

e) El Plan de Trabajo a desarrollar en el caso de aprobarse la promoción;

f) Para los solicitantes de promociones a Profesor e Investigador o Técnico Académico de Tiempo Completo o Medio Tiempo, el horario en que se cubrirá la jornada semanal de trabajo, según el caso; y,

g) Para los solicitantes con 25 años o más de servicio, lo señalado en la Cláusula 6 inciso e) de este Convenio.

2.- Curriculum 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 tomarán en cuenta los estudios de posgrado siempre y cuando sean en el área de desempeño del Trabajador Académico.

U.M.S.N.H.
OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

CLÁUSULA 9.- El H. Consejo Técnico respectivo recibirá los 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 las Cláusulas 12, 13 y 14 de este documento y en caso de no ser favorable se procederá conforme a la Cláusula 17 de este 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 se promoverán.

En el caso del personal académico señalado en el párrafo anterior, y éste solicite su promoción a Profesor e Investigador, el Consejo Técnico anexará 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, además del Titular, el C. Rector designará a un académico de la propia dependencia de preferencia de Tiempo Completo, para que reciban los expedientes integrados de la Comisión Mixta General de Promoción, junto con su opinión, para que analicen y dictaminen sobre las solicitudes de promoción.

SPUM
SINDICATO DE PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD MICHOACANA

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

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

U.M.S.N.H.
OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

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

CLÁUSULA 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, para lo cual se le dará un valor por año laborado y fracciones de éste 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 datos la Comisión Mixta General de Promoción elaborará el cuadro, una vez que los H. Consejos Técnicos emitan su dictamen.

CLÁUSULA 14.- El personal académico que no fue promovido por motivos presupuestales, no obstante haber obtenido dictamen favorable, tendrá preferencia en el otorgamiento 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 o estar disfrutando de una licencia con goce de sueldo.

CLÁUSULA 14 BIS. - La Universidad informará por escrito al SPUM la lista de profesores promovidos y el techo financiero asignado para las promociones.

SPUM
SINDICATO DE PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD MICHOACANA

SPUM
SINDICATO DE PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD MICHOACANA

CAPÍTULO III

DEL RECURSO DE INCONFORMIDAD

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

CLÁUSULA 16.- El recurso de inconformidad deberá interponerse ante la instancia correspondiente, señalada en la comunicación que a través del Secretario Académico de la Universidad haga llegar al interesado. Este recurso deberá ser presentado por escrito ofreciendo las pruebas necesarias.

CLÁUSULA 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 26 de septiembre de 2023 dos mil veintitrés.

POR LA UNIVERSIDAD

DRA. YARABÍ ÁVILA GONZÁLEZ
RECTORA

DR. RAÚL CARRERA CASTILLO
ABOGADO GENERAL

POR EL SINDICATO:

MTRO. JORGE LUIS ÁVILA ROJAS
SECRETARIO GENERAL

LIC. VICENTE MARTÍNEZ HINOJOSA
SECRETARIO DEL TRABAJO

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

U.M.S.N.H.
OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

CONVENIO QUE FIJA EL PROCEDIMIENTO PARA LA ASIGNACIÓN DE PLAZAS VACANTES Y DE NUEVA CREACIÓN EN LA UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLÁS DE HIDALGO 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, Reglamentaria del apartado A del artículo 123 de la Carta Magna, la Legislación Universitaria y el Contrato Colectivo de Trabajo del SPUM 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 violenten.

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 dispersos en el Contrato Colectivo de Trabajo y el Reglamento General del Personal Académico, sin afectar los derechos de los Trabajadores Académicos.

5.- Que el cumplimiento de este Instructivo propicie la cordialidad 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 transcritas 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 UMSNH bajo cualquier forma de contratación y en cualquier categoría.

Asesores. Personas fisicas, con voz pero sin voto, que ilustran a las partes para aclarar criterios, quienes serán nombrados libremente por las partes.

Comisión Académica Dictaminadora. Es el Órgano designado por el H. Consejo Técnico, o en su caso, cuerpo académico formado para este fin, en dependencias universitarias donde no es posible que exista H. Consejo Técnico, integrado con base en lo establecido en el Reglamento General del Personal Académico, cuya función es la de calificar y dictaminar 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 pedagógica, experiencia y trabajos 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 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.

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 el UMSNH, en donde el trabajador académico presta o llegue a prestar sus servicios.

Plazas de Nueva Creación. Los puestos de trabajo que la Universidad cree.

Promoción. 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.

U.M.S.N.H. OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

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

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 a continuación:

a) Comité Ejecutivo General, Comité Ejecutivo Seccional, Secretario General del Comité Ejecutivo General, Secretario General Seccional, Comisiones Contractuales y Comisiones Sindicales Estatutarias; y,

b) Los Delegados especiales y las personas fisicas, 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 Articulo 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.

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 cara.

Secciones Sindicales. 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 a través del cual se asignan puntajes sobre factores concurrentes, para evaluar a los académicos a través del examen de su curriculum 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; asi 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, debe ser publicada de manera obligartoria por la dirección de la dependencia convocante, para conocimiento de la comunidad académica, junto con la convocatoria correspondiente.

Trabajador Académico. Persona fisica 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.

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 invariablemente 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 encuentren prestando sus servicios a la Universidad. Una vez que se haya respetado 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 Abierto.

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, ésta 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 contravención 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 determinar a qué trabajador, de los que prestan sus servicios en la Universidad, le corresponde llenar esa

necesidad y este último se hará cargo de la vacante inmediatamente; el procedimiento deberá sujetarse a este Instructivo. (Cláusula 17 del C.C.T.).

4.- Dentro de las evaluaciones para los Concursos de Oposición Internos 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.).

5.- Para la realización de los Concursos de Oposición Internos o Abiertos, los H. Consejos Técnicos de las Dependencias nombrarán a una o varias Comisiones Académicas Dictaminadoras, de acuerdo a las necesidades de la Institución. (Art. 35 R.G.P.A.).

U.M.S.N.H.
OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

6.- 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, entrarán en funciones en ausencia de los propietarios. Estas comisiones durarán dos años en funciones, pudiéndose a juicio del Consejo Técnico ratificarlos para otros periodos iguales. (Art. 36 R.G.P.A.).

7.- Para poder ser miembro de una Comisión Académica Dictaminadora, se deberá poseer, como requisito mínimo, el grado académico que exija 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 nombradas las Comisiones Académicas Dictaminadoras, sus miembros elegirán 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.- Los H. Consejos Técnicos, 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 curriculum 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 ya sea vacante temporal, vacante definitiva o de nueva creación, el Titular de la Dependencia universitaria que corresponda, 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, titulación, incapacidad médica e imprevistos, 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 sujeta a concurso, dando prioridad al personal sindicalizado y deberá tomar en cuenta la antigüedad y el cumplimiento de los candidatos en su Dependencia; 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 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 debió ser previamente, aprobada por el H. Consejo Técnico del Plantel. Esta convocatoria deberá mantenerse fija en lugares visibles de la Dependencia y publicarse en la página electrónica de la dependencia que corresponda el concurso, la principal de la Universidad y en las demás dependencias, en la medida de lo posible; así como la página electrónica de la Gaceta Nicolaita y de la Coordinación de Transparencia Universitaria, 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 dia en que se publicarán los resultados del concurso; y,

h) Periodo 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 méritos curriculares del solicitante; en caso contrario será desechada.

U.M.S.N.H.
OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

16.- Se permite participar en los Concursos de Oposición, a los Profesores de Asignatura definitivos, cuando con la materia que soliciten puedan rebasar el límite de 30 (treinta) horas/semana/mes, para que en caso de llegar a ganar el Concurso determinen qué asignaturas formarán su carga académica sin poder rebasar las 30 (treinta) horas/semana/mes. 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/semana/mes) un profesor haya rebasado las 30 (treinta) horas la operatividad en dichos casos no podrá rebasar 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 Dictaminadoras 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 SPUM, 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 minimos 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; y,

e) En general su labor académica desarrollada (Art. 40 R.G.P.A.).

La calificación se ajustará específicamente, a la tabla de valoración correspondiente. Emitiendo 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 dia siguiente hábil de su 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.).

U.M.S.N.H.

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

a) Aprobarlo;

b) Rechazarlo y turnarlo de nueva cuenta a la Comisión Académica Dictaminadora correspondiente; o,

OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

c) Declararlo desierto por falta de aspirantes.

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, ésta deberá asignarse al aspirante sindicalizado o de mayor militancia sindical. (Clausula 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) dias hábiles, remitiéndolo de inmediato al H. Consejo Técnico para su resolución definitiva. (Articulo 43. R.G.P.A.).

23.- Aprobado por el H. Consejo Técnico el dictamen de las Comisiones Académicas Dictaminadoras, el Titular de la dependencia respectiva publicará los resultados del concurso al dia siguiente hábil de su sesión, en los mismos lugares en donde se haya fijado la convocatoria; comunicando 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) dias hábiles siguientes a la fecha en que se le dieron a conocer dichos resultados, debiendo aportar las pruebas conducentes. (Articulo 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, concediéndole el término de 3 (tres) días para que por escrito exprese lo que a sus intereses convenga. Dentro del término de 5 (cinco) días hábiles siguientes, contestado o no el traslado, 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.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 inapelables, lo que se les 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 concursados.

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.).

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 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, en base a la tabla de valoración correspondiente. (Cláusula 11 C.C.T.).

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 término para resolver las impugnaciones y publicarse 10 (diez) días hábiles, manteniéndola fija en lugares visibles de la dependencia correspondiente, difundiéndola 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 horario 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 darán a conocer a los aspirantes los temas de examen;

i) Lugar y día en que se publicarán los resultados del concurso; y,

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

34.- Los aspectos generales mínimos 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 examen.

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

36.- Se permite participar en los Concursos de Oposición Abiertos, a los Profesores de Asignatura definitivos, cuando con la materia que soliciten puedan rebasar el límite de 30 (treinta) horas/semana/mes, para que en caso de llegar a ganar el Concurso determinen que asignaturas formarán su carga académica sin poder rebasar las 30 (treinta) horas/semana/mes. 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/semana/mes) un profesor haya rebasado las 30 (treinta) horas la operatividad en dichos casos no podrá rebasar las 32 (treinta y dos) horas.

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

38.- 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 realizarán 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 surja 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 las tablas de valoración de cada uno de los participantes, será turnado al H. Consejo Técnico, al día siguiente hábil de su sesión, a través del Titular de la Dependencia respectiva, para su ratificación o rechazo. (Art. 42 R.G.P.A.).

40.- Una vez que el Titular de la Dependencia haya recibido el dictamen, citará a sesión del H. Consejo Técnico el que podrá 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 éstas 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.G.P.A.).

42.- Aprobado por el H. Consejo Técnico el dictamen de las Comisiones Académicas Dictaminadoras, el Titular 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 el Titular de la dependencia a cada uno de los participantes los resultados del concurso, para los efectos legales. (Art. 44 R.G.P.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 dieron a conocer dichos resultados, debiendo aportar las pruebas conducentes. (Art. 45 R.G.P.A.).

44.- Presentado en tiempo el recurso de inconformidad, el H. Consejo Técnico entregará copia del mismo al concursante que hubiese 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 intereses convenga. Dentro del término de 5 (cinco) días hábiles siguientes, contestado o no al traslado, 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.G.P.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 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 concursados.

46.- Cuando un concurso de oposición abierto se declare desierto, ya sea por la falta de aspirantes o bien porque éstos no cumplan con los requisitos, se procederá a la publicación de una nueva convocatoria en un plazo no mayor a 5 (cinco) días hábiles. Mientras tanto y a propuesta del Titular de la Dependencia, el Rector designará a un interino, que cubrirá la

plaza sujeta a 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 deberán concluir los concursos, al término del cual se hará cargo de la vacante al aspirante que haya ganado el concurso. (Cláusula 18 C.C.T.)

Morelia, Michoacán a 26 de septiembre de 2023 dos mil veintitrés.

POR LA UNIVERSIDAD

DRA. YARABÍ ÁVILA GONZÁLEZ
RECTORA

DR. RAÚL CARRERA CASTILLO
ABOGADO GENERAL

POR EL SINDICATO:

SPUM
SINDICATO DE PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD MICHOACANA

MTRO. JORGE LUIS ÁVILA ROJAS
SECRETARIO GENERAL

LIC. VICENTE MARTÍNEZ HINOJOSA
SECRETARIO DEL TRABAJO

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

U.M.S.N.H.
OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

ANTECEDENTES

Con motivo de la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo del presente periodo y ante la posibilidad sentida de estimular a los trabajadores que cumplan 25 (veinticinco) años de servicio académico efectivo en la Institución, que desempeñen cabalmente su carga de trabajo y que continúen 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, ni efecto alguno para el monto de su jubilación posterior.

DISPOSICIONES GENERALES

I. En el caso de que los trabajadores académicos, se acojan al beneficio que les concede el Convenio de referencia, aceptan todas y cada una 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 disfrutarán 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 estímulos 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, ni efecto cual ninguno para el monto de su jubilación posterior y se asignará según las siguientes tablas:

SINDICATO DE PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD MICHOACANA

SINDICATO DE PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD MICHOACANA

U.M.S.N.H.

OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

PROFESORES E INVESTIGADORES

CATEGORIAS	SUB CATEGORIAS	NIVEL	JORNADA DE TRABAJO	BONO EQUIVALENTE A HORAS/SEMANA /MES COMO PREOFESOR DE ASIGNATURA "B"
PROFESOR E INVESTIGADOR	TITULAR	A	T.C.	9
			M.T.	4.5
		B	T.C.	8
			M.T.	4
		C	T.C.	7
			M.T.	3.5
	ASOCIADO	A	T.C.	14
			M.T.	7
		B	T.C.	12
			M.T.	6
		C	T.C.	11
			M.T.	5.5

T.C. = Tiempo Completo.
M.T. = Medio Tiempo.

TÉCNICOS ACADÉMICOS

CATEGORIAS	SUB CATEGORIAS	NIVEL	JORNADA DE TRABAJO	BONO EQUIVALENTE A HORAS/SEMANA /MES COMO PREOFESOR DE ASIGNATURA "B"
TÉCNICO ACADÉMICO	TITULAR	A	T.C.	7
			M.T.	3.5
		B	T.C.	6
			M.T.	3
		C	T.C.	5
			M.T.	2.5
	ASOCIADO	A	T.C.	11
			M.T.	5.5
		B	T.C.	9
			M.T.	4.5
		C	T.C.	8
			M.T.	4

T.C. = Tiempo Completo.
M.T. = Medio Tiempo.

SINDICATO DE PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD MICHOACANA

U.M.S.N.H.

OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

AYUDANTES DE DOCENCIA, DE INVESTIGACIÓN Y DE TÉCNICOS ACADÉMICOS

CATEGORIAS	SUB CATEGORIAS	NIVEL	JORNADA DE TRABAJO	BONO EQUIVALENTE A HORAS/SEMANA /MES COMO PREOFESOR DE ASIGNATURA "B"
AYUDANTE	DE DOCENCIA; DE INVESTIGACIÓN O DE TÉCNICO ACADÉMICO	A	T.C.	8
			M.T.	4
		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

CATEGORIAS	NIVEL	BONO
PROFESOR DE ASIGNATURA	A	Lo equivalente a un 50% (cincuenta por ciento) del salario tabular sobre el número de horas que con carácter definitivo imparta el profesor al cumplir 25 años de servicios a la Institución.
	B	

SEGUNDA. - Las reglas minimas que el H. Consejo Técnico debe observar en estos casos son:

- La permanencia de la materia de trabajo y, por tanto, la justificación de este procedimiento;
- Que los trabajadores académicos cumplan con su carga horaria semanal ante grupo, de acuerdo con lo señalado en la cláusula 28 del Contrato Colectivo vigente;
- La capacidad laboral y psicofisica para seguirse desempeñando en la actividad académica;
- El estudio de los antecedentes que durante los años de ejercicio hayan tenido los trabajadores académicos;
- Los elementos curriculares y la evaluación académica de su desempeño.

U.M.S.N.H.
OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

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 aprueba el otorgamiento de este estimulo, lo que hará saber a la Comisión Mixta General de Premios 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 estimulo, los trabajadores académicos, que tengan más de 24 (veinticuatro) años 9 (nueve) meses de servicio efectivo de trabajo, entregarán (con 60 (sesenta) dias 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 relevante en la Institución y cumplan con lo señalado en estos Lineamientos, para que continúen laborando en apoyo de la Institución.

SPUM
SINDICATO DE PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD MICHOACANA

3. El trabajador académico 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 decidan continuar disfrutando del derecho emanado del Convenio 4, lo harán saber por escrito al Secretario Administrativo de la Universidad, para que continúen gozando de dicho beneficio; la solicitud deberá acompañarse del plan de trabajo correspondiente y el acta de aprobación del H. Consejo Técnico de su adscripción. En el caso de los profesores de asignatura, bastará que hagan la solicitud al Secretario Administrativo de la Universidad adjuntando la aprobación del disfrute del Convenio 4 otorgado por el H. Consejo Técnico de su adscripción. En ambos casos, la solicitud de renovación del 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 Universidad, quien está obligado 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 renovar el derecho emanado del Convenio 4, deberá estar fundada y motivada, precisando 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 Premios y Estímulos, inconformidad que deberá presentarse por escrito dentro del término de 5 (cinco) días posteriores a la notificación escrita que niegue la aprobación de referencia, debiendo aportar los elementos que considere pertinentes para demostrar que cumple con las reglas contenidos en la cláusula segunda del presente Convenio. Esta Comisión resolverá las inconformidades que se le formulen, apegándose a lo establecido en este Convenio, dentro de los 10 (diez) días hábiles siguientes a la fecha en que se reciba la inconformidad y se comunicará por escrito al H. Consejo Técnico, al SPUM y al interesado, dentro de los 3 (tres) días hábiles siguientes contados a partir de la fecha de resolución para que proceda lo conducente.

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

SINDICATO DE PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD MICHOACANA

8. El beneficio económico obtenido por este convenio y señalado en las tablas respectivas, se cuantificará de acuerdo al tabulador de salarios vigente, durante el tiempo que el trabajador académico disfrute del Convenio 4 cuatro.

Morelia, Michoacán a 26 de septiembre de 2023 dos mil veintitrés.

POR LA UNIVERSIDAD

DRA. YARABÍ ÁVILA GONZÁLEZ
RECTORA

DR. RAÚL CARRERA CASTILLO
ABOGADO GENERAL

POR EL SINDICATO:

SPUM
SINDICATO DE PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD MICHOACANA

MTRO. JORGE LUIS ÁVILA ROJAS
SECRETARIO GENERAL

LIC. VICENTE MARTÍNEZ HINOJOSA
SECRETARIO DEL TRABAJO

CONVENIO DE APOYO ACADÉMICO Y EXTRAORDINARIO

CLÁUSULAS:

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

SEGUNDA. - Manifiestan las partes, que este convenio se celebra con motivo de la revisión contractual y salarial **2023 (dos mil veintitrés)**, que se llevó a cabo entre la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (UMSNH) y el Sindicato de Profesores de la Universidad Michoacana (SPUM).

TERCERA.- Durante el año 2023 (dos mil veintitrés), la Universidad se compromete a efectuar, a favor de los profesores y jubilados, sindicalizados de acuerdo al padrón registrado ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado y/o Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral 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 **12** (doce) exhibiciones mensuales, por la cantidad de **$1,200.00 (UN MIL DOSCIENTOS PESOS 00/100 M.N.),** cada una.

Morelia, Michoacán a 26 de septiembre de 2023 dos mil veintitrés.

POR LA UNIVERSIDAD

DRA. YARABÍ ÁVILA GONZÁLEZ
RECTORA

DR. RAÚL CARRERA CASTILLO
ABOGADO GENERAL

POR EL SINDICATO:

SPUM
SINDICATO DE PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD MICHOACANA

MTRO. JORGE LUIS ÁVILA ROJAS
SECRETARIO GENERAL

LIC. VICENTE MARTÍNEZ HINOJOSA
SECRETARIO DEL TRABAJO