

# CONTRATO COLECTIVO SUPAUAQ DE TRABAJO 2023-2025



Comité Ejecutivo 2020-2023



# CONTRATO COLECTIVO **SUPAUAQ** DE TRABAJO 2023-2025



**DIRECTORIO**  
**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO**

**Dra. Margarita Teresa de Jesús García Gasca**  
RECTORA

**M. en D. Gonzalo Martínez García**  
ABOGADO GENERAL

**Dr. Javier Ávila Morales**  
SECRETARIO ACADÉMICO

**Dra. Juana Elizabeth Elton Puente**  
SECRETARIA ADMINISTRATIVA

**M. en I. Alejandro Jáuregui Sánchez**  
SECRETARIO DE FINANZAS

**M. en A. P. José Alejandro Ramírez Reséndiz**  
SECRETARIO DE LA CONTRALORÍA

**Mtro. Artemio Sotomayor Olmedo**  
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS



**DIRECTORIO**  
**SINDICATO ÚNICO DEL PERSONAL ACADÉMICO**  
**DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO**

**Dr. Ricardo Chaparro Sánchez**  
SECRETARIO GENERAL

**Mtra. Ruth Aurelia Soto Fuentes**  
SECRETARIA DE PRENSA Y PROPAGANDA

**Dr. Francisco de Jesús Ángeles Cerón**  
SECRETARIO DE ASUNTOS LABORALES Y/O CONFLICTOS

**Mtra. Beatriz Liliana Álvarez Mayorga**  
SECRETARIA DE ASUNTOS ACADÉMICOS

**Dra. María del Carmen Mejía Vázquez**  
SECRETARIA DE RELACIONES Y EDUCACIÓN SINDICAL

**Dr. José Alberto Rodríguez Morales**  
SECRETARIO DE FINANZAS

**Dra. María Antonieta Mendoza Ayala**  
SECRETARIA DE PREVISIÓN SOCIAL

**Dr. Luis Osvaldo Gutiérrez Aceves**  
SECRETARIO DE CULTURA, CULTURA FÍSICA, DEPORTE Y ESPARCIMIENTO

**Mtra. Rosa María Barajas Villa**  
SECRETARIA DE JUBILADOS Y PENSIONADOS



# ÍNDICE

## TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

### CAPÍTULO I DE LOS OTORGANTES

<b>CLÁUSULA 1</b> DOMICILIO DE LOS OTORGANTES	15
--	----

<b>CLÁUSULA 2</b> DECLARACIONES DE LOS OTORGANTES	15
--	----

### CAPÍTULO II DE LA NATURALEZA JURÍDICA Y DE LA APLICACIÓN DE ESTE CONTRATO

<b>CLÁUSULA 3</b> NATURALEZA JURÍDICA DEL CONTRATO	16
---	----

<b>CLÁUSULA 4</b> MATERIA DEL CONTRATO	16
---	----

<b>CLÁUSULA 5</b> OBJETIVOS DEL CONTRATO	16
---	----

<b>CLÁUSULA 6</b> MODIFICACIONES DEL CONTRATO	17
--	----

<b>CLÁUSULA 7</b> CONDICIONES ADICIONALES	17
--	----

<b>CLÁUSULA 8</b> VALIDEZ DE CONVENIOS Y ACUERDOS	17
--	----

<b>CLÁUSULA 9</b> NULIDAD DE PACTOS INDIVIDUALES	17
---	----

<b>CLÁUSULA 10</b> CASOS NO PREVISTOS	17
--	----

<b>CLÁUSULA 10.1</b> DE LA INTERPRETACIÓN	17
--	----

<b>CLÁUSULA 11</b>	
REPARACIÓN DE DAÑOS Y PERJUICIOS	18
<b>CLÁUSULA 12</b>	
INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS	18
<b>CLÁUSULA 13</b>	
DERECHOS DE INFORMACIÓN	18

## **TÍTULO II DE LAS RELACIONES LABORALES**

### **CAPÍTULO I DE LOS CONFLICTOS ENTRE LA UNIVERSIDAD Y EL SINDICATO**

<b>CLÁUSULA 14</b>	
CONFLICTOS ENTRE LA UNIVERSIDAD Y EL SINDICATO	18
<b>CLÁUSULA 15</b>	
DEL PROCEDIMIENTO EN PRIMERA INSTANCIA	19
<b>CLÁUSULA 16</b>	
DE LA COMISIÓN MIXTA DE CONCILIACIÓN	19
<b>CLÁUSULA 17</b>	
DEL PROCEDIMIENTO ANTE LA COMISIÓN MIXTA DE CONCILIACIÓN	19
<b>CLÁUSULA 18</b>	
NOMBRAMIENTO DE ÁRBITRO	20
<b>CLÁUSULA 19</b>	
TÉRMINOS DE PRESCRIPCIÓN	20

### **CAPÍTULO II DEL PERSONAL ACADÉMICO**

<b>CLÁUSULA 20</b>	
FUNCIONES DEL PERSONAL ACADÉMICO	20
<b>CLÁUSULA 21</b>	
DEFINICIONES SOBRE EL CONTRATO	21
<b>CLÁUSULA 22</b>	
INTEGRACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO	22



<b>CLÁUSULA 23</b> CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO	24
<b>CLÁUSULA 24</b> DE LA DURACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL	26
<b>CLÁUSULA 25</b> DEL NIVEL OCUPACIONAL	26
<b>CLÁUSULA 26</b> SOBRE LAS SUPLENCIAS	27
<b>CLÁUSULA 27</b> DE LOS CONCURSOS DE OPOSICIÓN	27
<b>CLÁUSULA 28</b> DE LA PROMOCIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO	28
<b>CLÁUSULA 28 BIS</b> DE LA COMISIÓN MIXTA DE VIGILANCIA	30

**TÍTULO III  
DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES  
DEL PERSONAL ACADÉMICO**

**CAPÍTULO I  
DERECHOS DEL PERSONAL ACADÉMICO**

<b>CLÁUSULA 29</b> IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS	31
<b>CLÁUSULA 30</b> DE LA NO INFERIORIDAD DE DERECHOS	31
<b>CLÁUSULA 31</b> DERECHOS ADICIONALES	31
<b>CLÁUSULA 32</b> CONCESIONES ESPECIALES	34
<b>CLÁUSULA 33</b> DEL AÑO SABÁTICO	36
<b>CLÁUSULA 34</b> DERECHOS IGUALES PARA EL PERSONAL ACADÉMICO JUBILADO	37

<b>CLÁUSULA 35</b> PRESTACIONES EN CASO DE DESPIDO	37
---	----

**CAPÍTULO II**  
**OBLIGACIONES DEL PERSONAL ACADÉMICO**

<b>CLÁUSULA 36</b> OBLIGACIONES DE TODO (A) TRABAJADOR (A) ACADÉMICO (A)	37
---	----

<b>CLÁUSULA 37</b> OBLIGACIONES DIRECTAMENTE ACADÉMICAS	38
--	----

<b>CLÁUSULA 38</b> OBLIGACIONES DEL PERSONAL ACADÉMICO DE TIEMPO COMPLETO	38
--	----

<b>CLÁUSULA 39</b> SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES	39
--	----

**TÍTULO IV**  
**DE LA JORNADA DE TRABAJO**  
**Y DEL DESCANSO LEGAL**

**CAPÍTULO I**  
**DE LA JORNADA DE TRABAJO**

<b>CLÁUSULA 40</b> DE LA JORNADA DE TRABAJO	39
--	----

<b>CLÁUSULA 41</b> DE LOS SEMESTRES POR AÑO LECTIVO (CALENDÁRICO)	39
--	----

**CAPÍTULO II**  
**DEL DESCANSO LEGAL**

<b>CLÁUSULA 42</b> VACACIONES	39
----------------------------------	----

<b>CLÁUSULA 43</b> DÍAS DE DESCANSO	40
--	----

<b>CLÁUSULA 44</b> PERMISO CON GOCE DE SALARIO	41
---	----

<b>CLÁUSULA 45</b> PERMISO POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD	41
---	----

## **TÍTULO V DE LOS SALARIOS**

<b>CLÁUSULA 46</b> SALARIOS Y TABULADOR	41
<b>CLÁUSULA 47</b> REVISIÓN SALARIAL Y AUMENTO DE EMERGENCIA	42
<b>CLÁUSULA 48</b> COMPLEMENTACIÓN DE SALARIO POR INCAPACIDAD	42
<b>CLÁUSULA 49</b> FORMA DE PAGO	42
<b>CLÁUSULA 50</b> RETENCIONES, DESCUENTOS O DEDUCCIONES AL SALARIO	43

## **TÍTULO VI DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

<b>CLÁUSULA 51</b> DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	43
<b>CLÁUSULA 52</b> DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO	44
<b>CLÁUSULA 53</b> ACCIDENTES DE TRABAJO Y PRIMEROS AUXILIOS	44
<b>CLÁUSULA 54</b> SERVICIOS DE APOYO ACADÉMICO	44
<b>CLÁUSULA 55</b> MATERIAL BIBLIOGRÁFICO PARA EL SINDICATO	45
<b>CLÁUSULA 56</b> NÚMERO DE ALUMNOS(AS) POR CADA GRUPO	45
<b>CLÁUSULA 57</b> DE LA FORMACIÓN DE PROFESORES	45

**TÍTULO VII  
DE LAS OBLIGACIONES DE LA  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO**

<b>CLÁUSULA 58</b> OBLIGACIONES DE LA UNIVERSIDAD	45
<b>CLÁUSULA 59</b> GARANTÍAS DENTRO DE LA UNIVERSIDAD	55
<b>CLÁUSULA 60</b> PROFESIONALIZACIÓN DE LA ENSEÑANZA	55

**TÍTULO VIII  
DE LA TERMINACIÓN Y RESCISIÓN DE LA CONTRATACIÓN  
INDIVIDUAL DEL PERSONAL ACADÉMICO**

<b>CLÁUSULA 61</b> CAUSAS DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO	56
<b>CLÁUSULA 62</b> CAUSAS DE LA RESCISIÓN DEL CONTRATO	56
<b>CLÁUSULA 63</b> CAUSAS DE NO RESCISIÓN DE CONTRATO	56

**TÍTULO IX  
DEL TABULADOR Y CRITERIOS PARA APLICARLOS**

<b>CLÁUSULA 64</b> REQUISITOS PARA EL PERSONAL ACADÉMICO	57
<b>CLÁUSULA 65</b> INTEGRACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO	57
<b>CLÁUSULA 66</b> DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD DE LAS/LOS PROFESORES(AS) DE TIEMPO LIBRE, MEDIO TIEMPO Y TIEMPO COMPLETO	57
<b>CLÁUSULA 67</b> DE LOS CRITERIOS DE TABULACIÓN DE LAS/LOS PROFESORES(AS) DE TIEMPO COMPLETO Y MEDIO TIEMPO	58

<b>CLÁUSULA 68</b> SALARIOS	58
<b>CLÁUSULA 69</b> DE LAS/LOS PROFESORES(AS) DE LA ESCUELA DE ENFERMERÍA	60
<b>CLÁUSULA 70</b> DE LAS/LOS MAESTROS(AS) DE BELLAS ARTES	60
<b>CLÁUSULA 71</b> DERECHO DE PROMOCIÓN	61
<b>CLÁUSULA 72</b> DICTÁMENES SOBRE PROMOCIÓN	61
<b>CLÁUSULA 73</b> INCONFORMIDAD SOBRE PROMOCIÓN	61
<b>CLÁUSULA 74</b> DERECHO A CONSERVAR EL SALARIO	62

**TÍTULO X**  
**DE LA COMPENSACIÓN POR ANTIGÜEDAD,**  
**DE LA JUBILACIÓN, INDEMNIZACIÓN**  
**Y PENSIONES POR VIUDEZ Y ORFANDAD**

<b>CLÁUSULA 75</b> COMPENSACIÓN POR ANTIGÜEDAD	62
<b>CLÁUSULA 76</b> DE LA RENUNCIA VOLUNTARIA	63
<b>CLÁUSULA 77</b> JUBILACIÓN	63
<b>CLÁUSULA 77 BIS</b>	63
<b>CLÁUSULA 78</b> PENSIONES POR VIUDEZ Y/U ORFANDAD	68
<b>CLÁUSULA 79</b> PROGRAMA PARA PENSIONES	68

## **DISPOSICIONES GENERALES**

<b>CLÁUSULA 80</b>	<b>69</b>
<b>CLÁUSULA 81</b>	<b>69</b>
<b>CLÁUSULA 82</b>	<b>69</b>
<b>CLÁUSULA 83</b>	<b>69</b>
<b>CLÁUSULA 84</b>	<b>69</b>
<b>CLÁUSULA 85</b>	<b>69</b>
<b>CLÁUSULA 86</b>	<b>69</b>
<b>CLÁUSULA 87</b>	<b>69</b>
<b>CLÁUSULA 88</b>	<b>70</b>
<b>CLÁUSULAS TRANSITORIAS</b>	<b>70</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>73</b>

## **TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES**

### **CAPÍTULO I DE LOS OTORGANTES**

#### **CLÁUSULA 1 DOMICILIO DE LOS OTORGANTES**

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO  
Edificio de Rectoría Centro Universitario  
Cerro de las Campanas. Querétaro, Qro.  
C.P. 76010

SINDICATO ÚNICO DEL PERSONAL  
ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD  
AUTÓNOMA DE QUERÉTARO  
Hidalgo 299,  
Frac. Las Campanas.  
Querétaro, Qro.  
C.P. 76010

#### **CLÁUSULA 2 DECLARACIONES DE LOS OTORGANTES**

**2.1** Declara la Universidad Autónoma de Querétaro estar constituida legalmente como organismo descentralizado del Estado, con personalidad jurídica y patrimonio propios; que tiene a su cargo la prestación del servicio público de la educación, la investigación, la difusión de la cultura y la extensión de servicios, en los términos de los artículos 1°, 2° y 3° de su propia Ley Orgánica, expedida por el Congreso del Estado de Querétaro.

**2.2** Declara el Sindicato Único del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro estar constituido legalmente, como voluntad expresa y unánime de la Asamblea Constitutiva del 29 de Noviembre de 1974, protocolizada ante notario No. 5, Lic. Alberto Carrillo Briones (adscrito), y de las Asambleas Generales del 2 de diciembre y 6 de diciembre del mismo año, protocolizadas ante el notario No. 4, Lic. Alejandro Gutiérrez Santos (titular). Asimismo, que con fecha 12 de marzo de 1975 (con fundamento en el artículo 365, Título Séptimo, Capítulo II de la Ley Federal del Trabajo) el SUPAUAQ fue formalmente registrado con el No. S-207 (libro 2, hoja 47) por las Autoridades Laborales del Estado de Querétaro.

**2.3** Declara la Universidad Autónoma de Querétaro su reconocimiento expreso del derecho de sus trabajadores(as) académicos(as), a ejercer las garantías sociales previstas en el artículo 123 Constitucional y en su Ley Regla-

mentaria, y en consecuencia, que reconoce al SUPAUAQ, como la organización laboral que representa mayoritariamente el interés profesional de las/los trabajadores(as) académicos(as) a su servicio, obligándose a tratar con las/los representantes sindicales debidamente acreditados(as) todos los asuntos que sean de su competencia estipulados en este contrato, en las Leyes que rigen a la propia Universidad y en las Leyes del Estado Mexicano.

**2.4** Declaran la Universidad y el Sindicato su voluntad expresa de rechazar cualquier limitación a la libertad de cátedra, de expresión e investigación por considerar éstas, libertades esenciales a la labor universitaria. Ambos organismos declaran su compromiso de defender la Autonomía de la Universidad, así como la obligación de extender la educación a todo(a) aquel/aquella que lo requiera, haciendo de la Universidad una institución verdaderamente crítica, científica, democrática y popular.

## **CAPÍTULO II DE LA NATURALEZA JURÍDICA Y DE LA APLICACIÓN DE ESTE CONTRATO**

### **CLÁUSULA 3 NATURALEZA JURÍDICA DEL CONTRATO**

Este contrato, de acuerdo a su naturaleza jurídica, formará una unidad independiente con respecto a la Ley Orgánica y al Estatuto Orgánico que rigen a la Universidad, por sus características de bilateralidad para su revisión y reforma.

### **CLÁUSULA 4 MATERIA DEL CONTRATO**

Son materia de este contrato, todas las relaciones laborales establecidas entre la Universidad y el Sindicato y, en consecuencia, de las condiciones en que la/ el trabajador(a) académico(a) preste sus servicios. Quedan excluidos expresamente de sus disposiciones, las/los trabajadores(as) definidos(as) como "personal de confianza" en la cláusula 21 de este mismo contrato

### **CLÁUSULA 5 OBJETIVOS DEL CONTRATO**

Este contrato tiene como objetivo fijar las bases específicas, en adición a las disposiciones legales para establecer las condiciones de trabajo del personal académico que labora en la Universidad. Servirá de base fundamental la siguiente:

TODAS LAS PRESTACIONES QUE SEAN CONQUISTADAS A TRAVÉS DEL PRESENTE CONTRATO SERÁN EN BENEFICIO DEL PERSONAL ACADÉMICO, PREFIRIENDO, EN IGUALDAD DE CIRCUNSTANCIAS, AL PERSONAL SINDICALIZADO.



## **CLÁUSULA 6 MODIFICACIONES AL CONTRATO**

El presente contrato sólo será susceptible de modificaciones por acuerdo expreso de las partes.

## **CLÁUSULA 7 CONDICIONES ADICIONALES**

Las partes podrán fijar, de común acuerdo, mediante convenios complementarios o suplementarios, otras condiciones de trabajo, las cuales, en ningún caso, implicarán disminución de prestaciones o desconocimiento de derechos.

## **CLÁUSULA 8 VALIDEZ DE CONVENIOS Y ACUERDOS**

Sólo obligarán a las partes los convenios y los acuerdos que se hagan constar por escrito y que estén firmados por las/los representantes autorizados(as), siempre y cuando estén de acuerdo con el presente Contrato y con la Ley. En todos los casos deberán observarse los usos y costumbres establecidos que sean favorables a las/los trabajadores(as) académicos(as).

## **CLÁUSULA 9 NULIDAD DE PACTOS INDIVIDUALES**

Todos los asuntos que surjan de la relación laboral del personal sindicalizado con la Universidad, serán tratados invariablemente entre las/los otorgantes. Por consiguiente, los arreglos que se celebren sin la intervención de las/los representantes sindicales autorizados(as), serán nulos. Esta prevención de nulidad no afecta a los asuntos referidos al desempeño normal de las labores académicas asignadas a las/los trabajadores(as) académicos(as), pues dichos asuntos podrán ser tratados directamente con éstos(as).

## **CLÁUSULA 10 CASOS NO PREVISTOS**

Los casos no previstos en este contrato serán resueltos de común acuerdo entre las/los otorgantes, tomando como base los principios generales que se derivan del propio contrato o, en su defecto, se estará a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo.

## **CLÁUSULA 10.1 DE LA INTERPRETACIÓN**

La Universidad en caso de duda, reconoce y se obliga a que en la interpretación de este contrato prevalecerá la más favorable a las/los integrantes del SUPAUAQ.

## **CLÁUSULA 11 REPARACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS**

La Universidad se obliga a sancionar a las/los responsables de interferir en las relaciones laborales de la/el trabajador(a) académico(a), por el uso de la injuria, de la intriga, de la calumnia, la difamación o cualquier otro acto entre las/los integrantes de la comunidad universitaria, a cualquier nivel, que den como resultado el que la/el trabajador(a) académico(a) disminuya en su eficiencia o se vea impedido(a) para continuar normalmente sus labores. Tratándose de hechos imputables a la Universidad, por actos de sus administradores(as) o representantes, se estará a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo o en su caso la ley respectiva.

## **CLÁUSULA 12 INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS**

La Universidad se obliga a cubrir al Sindicato o a las/los trabajadores(as) académicos(as), las indemnizaciones que le correspondan por daños y perjuicios que sufran, derivados del incumplimiento de este contrato o de otros convenios, y acuerdos que se celebren dentro de la Ley.

## **CLAUSULA 13 DERECHOS DE INFORMACIÓN**

La Universidad reconoce expresamente al Sindicato el derecho de pedir y obtener toda clase de información que solicite, independientemente de su naturaleza, obligándose a otorgarla completa y oportunamente, y cuando la información esté sistematizada, en formato electrónico. Para este efecto la Universidad deberá proporcionar la información requerida, en un plazo máximo de 8 (ocho) días hábiles a partir de que reciba la solicitud escrita del Comité Ejecutivo.

# **TÍTULO II DE LAS RELACIONES LABORALES**

## **CAPÍTULO I DE LOS CONFLICTOS ENTRE LA UNIVERSIDAD Y EL SINDICATO**

### **CLÁUSULA 14 CONFLICTOS ENTRE LA UNIVERSIDAD Y EL SINDICATO**

La Universidad tratará en una primera instancia con las/los representantes del Sindicato debidamente acreditados(as), todos los conflictos que surjan entre la propia institución y las/los trabajadores académicos(as) sindicalizados(as).

## **CLÁUSULA 15 DEL PROCEDIMIENTO EN PRIMERA INSTANCIA**

Las/los representantes sindicales tratarán en una primera instancia, con la Rectoría los asuntos de cualquier jurisdicción, formulando su petición por escrito y aportando las pruebas relativas al problema o conflicto de que se trate. La/el representante de la Universidad resolverá lo que proceda en un término máximo de 10 (diez) días hábiles, contados a partir de la fecha en la cual sea recibida la solicitud sindical.

La resolución deberá expresarse por escrito y estará debidamente fundada, señalando con claridad los fundamentos y motivos en los cuales se haya basado.

De no cumplir las/los representantes de la Universidad con los requisitos, plazos y procedimientos fijados, se considerará fundada la petición de la representación sindical para tal efecto y se actuará en consecuencia.

## **CLÁUSULA 16 DE LA COMISIÓN MIXTA DE CONCILIACIÓN**

La Comisión Mixta de Conciliación deberá estar integrada en forma paritaria por 2 (dos) representantes de la Universidad y 2 (dos) del Sindicato. La Comisión abrirá un expediente para cada uno de los casos y llevará a cabo todas las diligencias necesarias para emitir una decisión, la cual dictará en un plazo máximo de 10 (diez) días hábiles, contados a partir de la iniciación del procedimiento, el cual, una vez iniciado, deberá ser concluido dentro de los plazos fijados.

La Comisión Mixta de Conciliación deberá estar constituida, a más tardar, treinta días después de firmar el presente Contrato, la/el representante ante la Comisión Mixta de Conciliación por parte de la Universidad será la/el Rector(a), o las personas que éste(a) designe para tal efecto.

Las/los representantes por parte del sindicato serán designados por el Comité Ejecutivo del SUPAUAQ; en ambos casos, se darán a conocer los nombres de dicha Comisión.

## **CLÁUSULA 17 DEL PROCEDIMIENTO ANTE LA COMISIÓN MIXTA DE CONCILIACIÓN**

La Universidad se obliga a seguir las etapas de procedimiento. El procedimiento deberá contemplar las etapas que a juicio de la Comisión sean las más favorables para la/el trabajador(a), sujetándose a los siguientes criterios generales:

- a. Presentación de un escrito a la Comisión por parte de la/el trabajador(a).
- b. Se citará a una Audiencia Conciliatoria.
- c. Se emitirá una decisión en el plazo fijado en la cláusula 16.

## **CLÁUSULA 18**

### **NOMBRAMIENTO DE ÁRBITRO**

La resolución será obligatoria para las dos partes por simple mayoría. En caso de empate, se recurrirá a un árbitro nombrado de común acuerdo y de inmediato por las/los representantes de la Universidad y de la/el trabajador(a) interesado(a). El árbitro resolverá dentro de un término máximo de 15 (quince) días contados a partir de la fecha de expedición del nombramiento, siguiendo los procedimientos que se establezcan en el compromiso. La decisión arbitral será ejecutada por la/el Rector(a) de la Universidad en un término no mayor de 5 (cinco) días.

La Universidad se compromete a seguir considerando como trabajador(a) a la/el afectado(a) hasta la notificación de la Comisión Mixta o decisión arbitral, excepto en los casos previstos en el Título VIII, cláusula 62.

## **CLÁUSULA 19**

### **TÉRMINOS DE PRESCRIPCIÓN**

En caso de que la/el trabajador(a) académico(a) no esté conforme con nombrar árbitro o con la decisión arbitral, se dejarán a salvo sus derechos. Los términos de prescripción para las partes, empezarán a contarse a partir de la notificación personal, y por escrito, de la resolución dictada por la Comisión Mixta de Conciliación o la decisión arbitral.

## **CAPÍTULO II**

### **DEL PERSONAL ACADÉMICO**

## **CLÁUSULA 20**

### **FUNCIONES DEL PERSONAL ACADÉMICO**

Son funciones del personal académico, bajo el principio de libertad de cátedra y de investigación, impartir la educación, realizar investigaciones y estudios; desarrollar actividades conducentes a la difusión de la cultura y extensión de servicios y participar en la organización, administración y dirección de las actividades mencionadas.

Las funciones que realice el personal académico se llevarán a cabo en las dependencias de la Universidad conforme a los lineamientos establecidos en el Reglamento Interior de Trabajo que se formule entre el Sindicato y las Autoridades Universitarias y de acuerdo con los planes de trabajo académico aprobados por las autoridades de cada dependencia de adscripción.

Las actividades del personal académico que se realicen fuera de las dependencias de la Universidad y de los centros de extensión, con motivo de una comisión expedida por una autoridad de esta Institución, deberán ser remuneradas bajo la tarifa de viáticos adjunta:

TARIFA 1. Territorio Nacional: cuota diaria \$ 900.00 (novecientos pesos 00/100 mn).

TARIFA 2. Cualquier lugar del extranjero: cuota diaria \$ 2,350.00 (dos mil trescientos cincuenta pesos 00/100 mn).

Estas cantidades se actualizarán cada mes de abril, en el mismo porcentaje en que se vea incrementado el rubro de gasto corriente del presupuesto anual de la Universidad.

Independientemente de lo anterior, la Universidad se obliga a pagar todos los gastos de transportación que origine esta comisión.

Cuando la distancia rebase los 600 (seiscientos) kilómetros de carretera, la Universidad podrá autorizar boleto de avión a la/el trabajador(a) académico(a) de que se trate.

El incremento por el alza del costo de la vida comprobado se repercutirá en las tarifas que se han señalado anteriormente. Los gastos de viáticos deberán ser comprobados con la documentación expedida por terceros, con los requisitos fiscales establecidos por la Ley. Cuando el gasto exceda del monto autorizado, se cubrirá la diferencia previa justificación de la misma. Cuando no se cumpla con estos requisitos, el importe de los viáticos será acumulativo a la percepción mensual, para los efectos del Impuesto Sobre la Renta.

## **CLÁUSULA 21 DEFINICIÓN SOBRE EL TRABAJO**

Por la naturaleza y el objeto de las labores que realizan, el personal académico al servicio de la Universidad, se divide en las siguientes categorías: personal de confianza, personal de base, personal por obra determinada y personal suplente.

**21.1** Es personal de confianza todos las/los integrantes del personal académico designados como autoridades universitarias y funcionarios(as) administrativos(as), por el Consejo Universitario o por la/el Rector(a) de la Universidad.

**21.2** Para los efectos de este inciso se enumeran enunciativa pero no limitativamente como personal de confianza: a la/el Rector(a), a la/el Secretario(a) Administrativo(a), a la/el Secretario(a) Académico(a), a la/el Secretario(a) de Finanzas, a la/el Secretario(a) de la Contraloría, a la/el Secretario(a) de Extensión Universitaria, a la/el Secretario(a) Particular de Rectoría, a la/el Director(a) de Asuntos Jurídicos, A la/el Director(a) de Comunicación Universitaria, a la/el Director(a) de Extensión Universitaria y a las/los Directores(as) y Coordinadores(as) dependientes de las Secretarías, a las Direcciones dependientes de Rectoría, a las/los Directores(as) y Secretarios(as) de las Facultades y Escue-

las y a todos(as) aquellos(as) trabajadores(as) que se encuentren comprendidos(as) en lo dispuesto por el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo.

**21.3** Es personal de base todos(as) las/los integrantes del personal académico que tienen a su cargo las labores permanentes de docencia, investigación y difusión de la cultura, o las labores de apoyo a estas actividades académicas y que ocupan una plaza tabulada conforme a las normas estipuladas en este contrato.

**21.4** Es personal por obra determinada, las/los integrantes del personal académico ajenos a la Universidad que son contratados(as) para realizar una labor académica específica, cuando la naturaleza del trabajo así lo exija.

**21.5** Es personal suplente, las/los integrantes del personal académico que sustituyen, en caso de licencias temporales, a las/los integrantes del personal académico de base. La Universidad dará preferencia a las/los trabajadores(as) académicos(as) sindicalizados(as) en igualdad de circunstancias que reúnan los requisitos exigidos por ella.

Las/los profesores(as) suplentes gozarán de los derechos laborales correspondientes a la plaza que estén supliendo. El tiempo de suplencia trabajado, se computará para efectos de las prestaciones que tienen como base la antigüedad.

Todo(a) profesor(a) suplente, tendrá derecho a participar en los concursos de oposición. Además, la Comisión Dictaminadora considerará al suplente con iguales derechos que a un(a) profesor(a) ordinario(a) para ocupar dicha o dichas cátedras vacantes o de nueva creación.

En todos los casos, para la suplencia se dará preferencia en igualdad de circunstancias, a las/los maestros(as) de tiempo libre sindicalizados. En caso de que la suplencia se realice respecto del trabajo o en beneficio de algún(a) maestro(a) de tiempo completo, la/el suplente será ubicado(a) en la categoría "I" del tabulador y tendrá derecho a promoverse normalmente según su propio puntaje.

La Universidad se obliga a otorgar las suplencias de los tiempos completos con tiempos completos, en los casos de permisos, incapacidad, nombramiento, puesto administrativo, becarios, año sabático y de intercambio académico y en el supuesto de no regreso de la/el titular, la/el suplente adquiere los derechos a la plaza.

## **CLÁUSULA 22 INTEGRACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO**

El personal académico de la Universidad estará integrado por profesores(as) e investigadores(as), además del personal académico dedicado a las labores

de extensión universitaria y difusión de la cultura, según su nivel ocupacional, de acuerdo al artículo 7 de la Ley Federal del Trabajo vigente, de la siguiente manera: de tiempo completo, de medio tiempo y de tiempo libre.

**22.1** Profesores(as) de tiempo completo son las/los trabajadores(as) académicos(as) que, teniendo un nivel ocupacional de 40 (cuarenta) horas dediquen una fracción de su tiempo a la enseñanza en el aula o laboratorio y la otra parte en labores de asesoría, preparación de clases, evaluación, actualización, elaboración de planes de estudio, programas y comisiones, de común acuerdo con la Dirección de la Facultad o Escuela respectiva.

Investigadores(as) de tiempo completo son las/los trabajadores(as) académicos(as) que teniendo un nivel ocupacional de 40 (cuarenta) horas a la semana, dediquen como máximo el tiempo necesario para impartir 1 (una) o 2 (dos) clases en el aula, dependiendo de la naturaleza de la investigación que realicen.

Técnicos(as) académicos de tiempo completo son los trabajadores académicos(as) que teniendo un nivel ocupacional de 40 (cuarenta) horas a la semana, que por la naturaleza de sus actividades desempeñen en el laboratorio, o área de extensión, o vinculación, o realicen ayudantía en investigación y servicios universitarios y podrán realizar actividades de docencia curricular con un máximo de 5 horas semana/mes”.

**22.2** Profesores(as) de medio tiempo son las/los trabajadores(as) académicos(as) que teniendo un nivel ocupacional de 20 (veinte) horas, todas ellas dentro de las instalaciones universitarias, dediquen una fracción de su tiempo a la enseñanza en aula, laboratorio y otras ocupaciones docentes, y la otra fracción en las labores de asesoría, preparación de clases, evaluación, actualización, elaboración de planes de estudio, programas y comisiones, de común acuerdo con la Dirección de la Facultad o Escuela respectiva.

Investigadores(as) de medio tiempo son las/los trabajadores(as) académicos(as) que teniendo un nivel ocupacional de 20 (horas) a la semana, todas ellas dentro de las instalaciones universitarias, dediquen como máximo el tiempo necesario para impartir una clase en el aula, dependiendo de la naturaleza de la investigación que realicen.

**22.3** Profesores de tiempo libre son las/los trabajadores(as) académicos(as) que, de acuerdo a su nombramiento, sean remunerados en función del número de las horas/clase que impartan, pudiendo cubrir una o varias materias, con un límite máximo de 25 (veinticinco) horas/semana/mes. La carga anterior podrá ser aumentada de acuerdo a las necesidades de cada una de las facultades y de la escuela de bachilleres.

Las/los profesores(as) e investigadores(as) de tiempo completo y de medio tiempo tendrán 7 (siete) niveles salariales: I, II, III, IV, V, VI y VII, de acuerdo a los criterios contemplados en el Reglamento de Ingreso y Promoción del Per-

sonal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro (RIPPAUAQ), y en el presente Contrato Colectivo. De la misma manera, las/los profesores(as) de tiempo libre tendrán 5 (cinco) niveles: I, II, III, IV y V de acuerdo a los criterios contemplados en el RIPPAUAQ, en lo académico y en el presente Contrato Colectivo en lo laboral.

Las/los técnicos académicos tendrán 3 niveles de acuerdo con los criterios contemplados en el reglamento de ingreso y promoción del personal académico de la Universidad Autónoma de Querétaro (RIPPAUAQ).

La Universidad Autónoma de Querétaro se obliga a incrementar progresivamente, de acuerdo con sus necesidades de desarrollo, el número de plazas de profesores(as) de tiempo completo, dándoles preferencia a todos(as) aquellos(as) maestros(as) de tiempo libre sindicalizados(as) que tengan merecimientos académicos requeridos.

Asimismo, y con el objeto de profesionalizar la enseñanza, la Universidad impartirá cursos de posgrado y de formación de profesores, de conformidad con el plan general de desarrollo de la Institución.

Para complementar lo anterior, se aumentará también el número de becas en las áreas que se necesite a todo el personal académico de la Universidad.

Además, para las/los profesores(as) de Bellas Artes, se tomará en cuenta para fijar su nivel ocupacional, las horas que se dediquen tanto a las labores en el aula como las dedicadas a la promoción artística, por comisión de la Dirección de la Escuela de Bellas Artes o la Dirección de Extensión Universitaria.

## **CLÁUSULA 23**

### **CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO**

Las/los profesores(as) e investigadores(as) podrán ser titulares, ordinarios(as), suplentes, adjuntos(as), extraordinarios(as), visitantes y técnicos(as) académicos(as), de acuerdo a las siguientes definiciones:

**23.1** Son profesores(as) titulares aquellos(as) trabajadores(as) académicos(as) que independientemente de su nivel ocupacional de tiempo libre, medio tiempo o tiempo completo, hayan desempeñado consecutivamente 3 (tres) cursos lectivos anuales o semestrales, dependiendo del plan de estudios de cada Facultad, Escuela o Carrera. La titularidad se otorga automáticamente a la comprobación de la impartición de dichos cursos, siempre y cuando no suplan a un(a) titular.

Entendiéndose, además como titularidad el derecho a conservar tanto la asignatura que se imparte, como el horario, dependencia y lugar en el que se realiza.

Son también titulares aquellos(as) que hayan terminado y avalen los grados de maestría o doctorado, siempre y cuando no suplan a un(a) titular.



Asimismo serán titulares aquellos(as) que obtengan una plaza vacante mediante concurso de oposición.

Una vez adquirida la titularidad, es obligación del titular de la Rectoría entregar constancias de la misma, en un plazo no mayor de 30 (treinta) días naturales. Es obligación de la Universidad generar un padrón de titularidades y mantenerlo actualizado, avisando puntualmente al SUPAUAQ y a la dirección de c/u de las Facultades y Escuelas de Bachilleres.

**23.2** Son profesores(as) ordinarios(as) aquellos(as) trabajadores(as) académicos(as) que, sustentando una cátedra, no han obtenido la titularidad de la misma.

**23.3** Son profesores(as) suplentes aquellos(as) trabajadores(as) académicos(as) que sustituyen temporalmente a otro(a) trabajador(a) académico(a) de base, mediante concurso de evaluación curricular sancionado y avalado por la Comisión Dictaminadora correspondiente, dando preferencia a las/los trabajadores(as) sindicalizados(as) que reúnan los requisitos en igualdad de circunstancias. Se dará preferencia a las/los profesores(as) que hayan hecho alguna suplencia para ser contratados(as) por tiempo indeterminado.

**23.4** Son profesores(as) adjuntos(as) quienes ingresen a la Universidad mediante solicitud de la/el profesor(a) titular y por concurso de evaluación curricular para adjuntos(as), con el fin de capacitarse académicamente, coadyuvando con las/los profesores(as) en sus actividades académicas.

Por el desempeño de su cargo se les otorgará incentivos consistentes en becas y, además, por el desempeño de esta función, se les dará preferencia para ser contratados(as) como profesores(as) por tiempo indeterminado; asimismo, se les reconocerán sus servicios para efectos de antigüedad, en el caso de su contratación. La aceptación de la/el profesor(a) adjunto(a) no exime a la/el titular de sus obligaciones laborales.

**23.5** Son profesores(as) extraordinarios(as) quienes ingresen a la Universidad por sus méritos académicos, especialmente sobresalientes, a propuesta de la facultad, escuela, carrera o centro de investigación, y siendo avalada dicha propuesta por la Comisión Dictaminadora correspondiente; este(a) profesor(a) será contratado(a) por tiempo indeterminado con la categoría y nivel que fije la Comisión mencionada.

**23.6** Son profesores(as) visitantes quienes, invitados(as) por la Universidad o por cualquiera de sus dependencias, en virtud de su alto nivel académico, desempeñen funciones específicas por un tiempo y obra determinada, lo cual se notificará al Sindicato. La Comisión Dictaminadora correspondiente avalará dicha invitación.

Se incorporará a este(a) profesor(a) en la categoría y nivel que fije la Comisión Dictaminadora correspondiente, previo el análisis curricular respectivo. En los casos de renovación o ampliación de convenios, la notificación se hará previamente.

**23.7** Son técnicos(as) académicos(as) quienes ingresan a la Universidad mediante concurso de oposición o evaluación para técnicos(as) académicos(as), con el fin de realizar funciones en laboratorios, trabajo de campo o de gabinete, para las que no requieren título profesional, pero sí una capacitación específica.

**23.8** Son técnicos(as) en investigación, aquellos(as) trabajadores(as) académicos(as) adscritos(as) a un centro o departamento de investigación, que teniendo un nivel ocupacional de 40 (cuarenta) horas/semana/mes, realicen funciones de laboratorio, de trabajo de campo o de gabinete, para las que no requiera un título profesional, pero sí una capacitación específica.

## **CLÁUSULA 24**

### **DURACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL**

Con el objeto de garantizar la estabilidad en el empleo del personal académico, éste podrá ser contratado por tiempo indeterminado o tiempo determinado, en los términos que marca la Ley Federal del Trabajo, en el Contrato Colectivo y en el RIPPAUAQ..

## **CLÁUSULA 25**

### **DEL NIVEL OCUPACIONAL**

El nivel ocupacional de la/el trabajador(a) académico(a) se basará en los siguientes criterios:

**25.1** El nivel ocupacional de la/el profesor(a) de tiempo completo será de 40 (cuarenta) horas semanales, tomando en cuenta la elaboración de planes de estudio, programas, evaluación, asesoría, etc., y se fijará como base para las horas impartidas en el aula, lo siguiente:

**25.2** Para la clase repetida, se computarán 20 (veinte) horas aula y 5 (cinco) horas asesoría.

**25.3** Para clase no repetida (tomando como máximo 2 (dos) materias distintas) dado que se requiere una mayor preparación, se computarán 15 (quince) horas aula y 5 (cinco) horas asesoría.

Se tomarán como máximo 2 (dos) materias distintas, siempre y cuando con ellas se computen las 15 (quince) horas aula.

**25.4** La/el trabajador(a) académico(a) podrá atender como máximo 4 (cuatro) grupos de clase diaria o bien a 6 (seis) grupos de clase terciada. La aplicación de esta cláusula será para aquellos(as) maestros(as) de tiempo completo, que exclusivamente trabajen para la UAQ, y tengan por lo menos un año de antigüedad en cualquiera de sus dependencias.

**25.5** El nivel ocupacional de la/el profesor(a) de medio tiempo será de 20 (veinte) horas semanales, teniendo un mínimo de 9 (nueve) horas de clase en el aula, tomando en cuenta la elaboración de planes de estudio, programas, evaluación, asesoría, etc., fijando una distribución acorde al tipo de horas impartidas en el aula.

**25.6** Cuando un(a) integrante del personal académico realice actividades que impliquen responsabilidad docente con alumnos(as) y que formen parte de un programa de trabajo aprobado en el respectivo plan curricular, las horas asignadas a estas actividades serán reconocidas para efecto de los estímulos económicos para la carrera docente.

**25.7** Las/los técnicos académicos realizarán actividades de laboratorio, ayudantía de investigación o extensión que se les asignen hasta completar su carga de 40 horas semana/mes, de manera opcional se podrá integrar a su jornada laboral actividades de docencia en materias curriculares, idiomas, artes, cultura con un máximo de 5 horas semana/mes”.

## **CLÁUSULA 26 SOBRE LAS SUPLENCIAS**

El servicio que presten las/los profesores(as) suplentes se extenderá hasta que regrese la/el profesor(a) a la/el cual suple y, en todos los casos, dicho servicio será realizado por un(a) integrante del personal académico de base.

Se indicará en los horarios de la/el docente a quién está supliendo, en qué horario, materia, período de suplencia, documento que será avalado con la firma de la/el Director(a) o Coordinador(a) del Plantel. El documento anterior será certificado por la Dirección de Recursos Humanos por gestión de la/el propio(a) docente.

El tiempo de suplencia trabajado, se computará para efectos de las prestaciones que tienen como base la antigüedad.

## **CLÁUSULA 27 DE LOS CONCURSOS DE OPOSICIÓN**

Para que un/a trabajador(a) académico(a) pueda considerarse sujeto(a) a una relación laboral por tiempo indeterminado, es necesario que sea aprobada mediante concurso de oposición, mismo que consiste, en el procedimiento mediante el cual el jurado correspondiente evalúa a las/los concursantes a través

del examen de antecedentes académicos y profesionales y/o de las aptitudes que posean en el área correspondiente. El concurso de oposición, como lo señala el RIPPAAUQ, tendrá dos modalidades: cerrado y abierto.

El concurso será cerrado para la plaza vacante o de nueva creación, de tiempo libre, medio tiempo o tiempo completo; en caso de que el concurso se declare desierto o cuando ningún(a) de los/las aspirantes cubran los requisitos, el concurso será abierto.

El concurso de oposición será practicado por la Comisión Dictaminadora correspondiente a través de la evaluación que efectúe el jurado calificador integrado por tres miembros titulares y dos suplentes del personal académico de la Facultad, Escuela, Carrera o Centro de Investigación correspondiente, los cuales deberán cubrir los requisitos señalados en el RIPPAAUQ. Igual procedimiento se aplicará a las/los técnicos(as) académicos(as) para ser considerada su relación laboral por tiempo indeterminado.

Para que una/un trabajador académico(a) pueda considerarse sujeto(a) a una relación laboral por tiempo determinado, suplente, o adjunto(a), la misma se obtendrá a través del concurso de evaluación curricular realizado mediante un jurado integrado de la misma manera que en el párrafo anterior.

La evaluación curricular y el concurso de oposición mencionados en los párrafos anteriores, como lo indica el RIPPAAUQ, se harán con el fin de que la Comisión Dictaminadora emita la resolución correspondiente.

Tratándose del personal académico extraordinario, la Comisión Dictaminadora correspondiente emitirá la resolución procedente en cada caso.

Con relación a el/la visitante, la Comisión Dictaminadora avalará dicha invitación.

En todos los casos previstos en la presente cláusula, las convocatorias no podrán establecer distinciones entre las/los trabajadores(as) académicos(as) con motivo de raza, sexo, edad, credo, religión, doctrina política o condición social.

En todos los casos previstos en esta cláusula, deberá notificarse al Sindicato los resultados y/o resoluciones a que se lleguen.

## **CLÁUSULA 28 DE LA PROMOCIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO**

La promoción es el procedimiento a través del cual un trabajador(a) académico(a) pasa a ocupar un nivel ocupacional mayor en una categoría superior, lo cual se logrará mediante dictamen favorable de la evaluación de promoción emitida por la Comisión Dictaminadora correspondiente.

**28.1** La Comisión Dictaminadora, como lo señala el RIPPAUAQ, tendrá como objetivo fundamental desarrollar una mayor profesionalización de la enseñanza, promoviendo un mejor nivel a las/los trabajadores(as) de tiempo libre, o bien promoviéndolos(as) a medio tiempo o tiempo completo, como resultado de un concurso de oposición.

En todos los casos referentes a la promoción en donde resulten las/los aspirantes estar en igualdad de circunstancias, la Comisión Dictaminadora dará preferencia al personal sindicalizado del que no lo está.

La UAQ, a través de la Dirección de Recursos Humanos, notificará previamente al SUPAUAQ con quince días de anticipación, al inicio del semestre o ciclo escolar, el proyecto de asignación de grupos, horarios y cargas de trabajo de maestro(a) de tiempo libre, medio tiempo y tiempo completo, con la finalidad de conocer y enmendar a tiempo las posibles violaciones a los derechos de las/los maestros(as) sindicalizados(as).

**28.2** La Comisión Dictaminadora es el órgano colegiado encargado de evaluar, dictaminar y resolver en definitiva sobre el ingreso y promoción del personal académico, con base en la evaluación de los jurados: Dichas comisiones, como lo establece el RIPPAUAQ se integran de la siguiente manera: existirá una Comisión Dictaminadora por cada una de las áreas de conocimiento, y una más, por la Escuela de Bachilleres. Cada Comisión estará integrada por un/a miembro electo de cada una de las disciplinas que compongan el área respectiva y únicamente un miembro nombrado por el Rector, para toda el área de conocimiento.

Las/los trabajadores(as) académicos(as) que integran las Comisiones deberán cubrir los requisitos que señala el RIPPAUAQ.

**28.3** La elección de las/los integrantes de las Comisiones Dictaminadoras, como lo señala el RIPPAUAQ, se hará por cada una de las áreas del conocimiento, en todas las Facultades, Escuelas, Carreras, Planteles o Centros de Investigación, y por áreas académicas, en la Escuela de Bachilleres; por voto universal, directo, secreto y personal. Cada elector(a) deberá emitir un solo voto por una/un solo(a) candidato(a) de las/los registrados(as) ante el Comité Electoral.

La votación la efectuarán en una sola ocasión en la Facultad, Escuela, Carrera, Plantel o Centro de Investigación en la que estén adscritos, o bien en aquella donde tengan la mayor carga horaria. Sólo podrán ser electores(as) las/los maestros(as) de tiempo completo, medio tiempo, tiempo libre con una carga horaria mínima de 15 (quince) horas/semana/mes ó 10 (diez) horas/semana/mes más 3 (tres) años de experiencia académica. En caso de empate el Comité Electoral decidirá tomando en cuenta los méritos académicos.

## **CLÁUSULA 28 BIS DE LA COMISIÓN MIXTA DE VIGILANCIA**

Como lo señala el RIPPAUAQ, existirá una Comisión Mixta de Vigilancia, que es el órgano colegiado encargado de supervisar que el ingreso y promoción del personal académico se ajusten a los procedimientos correspondientes establecidos en el presente contrato y en el RIPPAUAQ.

Como lo señala el RIPPAUAQ, esta Comisión Mixta de Vigilancia estará formada por integrantes de alto prestigio académico, 3 (tres) de las/los cuales serán designados(as) por las/los representantes de las Autoridades Universitarias y las/los otros(as) 3 (tres) por el personal académico que serán designados por éstos(as) mismos(as), según convenga a ellos(as), a través del SUPUAQ.

La Comisión Mixta de Vigilancia recibirá información escrita de cada una de las etapas del proceso académico que se establece en el RIPPAUAQ, para cuidar de la observancia del mismo. Es competencia de ésta que si en alguna parte del proceso global de ingreso y promoción se violan los procesos correspondientes, intervendrá para detener el proceso.

La Comisión Mixta de Vigilancia tendrá entre otras, las siguientes facultades señaladas en el RIPPAUAQ:

- 1.- A solicitar en todos los casos previstos en el procedimiento de ingreso y promoción, la emisión de convocatoria, corregir o solicitar se revise nuevamente y verificar que exista concordancia entre dicha convocatoria, lo establecido en el RIPPAUAQ y el tabulador vigente.
- 2.- A conocer del dictamen emitido por las Comisiones Dictaminadoras en todos los casos previstos en el procedimiento de ingreso y promoción, y si considera que hubo irregularidades en el cumplimiento de las reglas del procedimiento, deberá proceder a la revisión y a resolver lo conducente.
- 3.- A verificar que la causa que origina la contratación temporal esté acreditada y en concordancia con el Reglamento Académico. Si considera que no está acreditada objetivamente la causa que genera la necesidad de contratación temporal, notificará a la/el Rector(a) para que suspenda la contratación.
- 4.- A tramitar ante la/el Rector(a) el nombramiento de quien haya sido seleccionado(a) en el proceso de ingreso y promoción, cuando la/el Director(a) o Coordinador(a) respectivo(a) no lo haga.
- 5.- Fungirá como Comité Electoral en el caso de elección de integrantes de las Comisiones Dictaminadoras.
- 6.- En el caso de vacantes en la Comisión Dictaminadora que no puedan ser cubiertas por las/los suplentes, a solicitud de la misma, la Comisión Mixta de Vigilancia procederá a designar a la/el suplente de más afinidad con la vacan

te y que cumpla con los requisitos requeridos a las/los integrantes titulares. Asimismo, cuando la/el Presidente(a) de la Comisión Dictaminadora declarara vacante el puesto por faltas injustificadas, será notificada esta situación a la Comisión Mixta de Vigilancia, la cual resolverá bajo los criterios señalados en el párrafo anterior.

7.- Las Comisiones Dictaminadoras rendirán a la Comisión Mixta de Vigilancia cada 6 (seis) meses, un informe de las labores desarrolladas durante ese período, dicho informe deberá referirse a las sesiones celebradas por la Comisión Dictaminadora, a los concursos de oposición, a las evaluaciones de promoción, y a las circunstancias que surjan en el semestre en relación con el desarrollo de las actividades a su cargo.

## **TÍTULO III DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL PERSONAL ACADÉMICO**

### **CAPÍTULO I DERECHOS DEL PERSONAL ACADÉMICO**

#### **CLÁUSULA 29 LA IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS**

Los derechos establecidos en este Contrato que favorezcan a la/el trabajador(a) académico(a) son irrenunciables. Los casos no previstos en el presente Contrato, en el Reglamento Interior de Trabajo, y en lo que a este respecto señala el RIPPAUAQ, se resolverán de acuerdo con las disposiciones contenidas en la Constitución General de la República, en la Ley Federal del Trabajo y en el uso y costumbres que sean favorables a las/los trabajadores(as) académicos(as).

#### **CLÁUSULA 30 DE LA NO INFERIORIDAD DE DERECHOS**

En ningún caso los derechos de las/los trabajadores(as) académicos(as) serán inferiores a los que concede la Constitución General de la República, la Ley Federal del Trabajo y las normas vigentes en la Universidad, a la fecha, en lo conducente.

#### **CLÁUSULA 31 DERECHOS ADICIONALES**

Las/los trabajadores(as) académicos(as), además de los derechos consagrados en el presente contrato y en la Ley tendrán los siguientes:

**31.1** A que el Reglamento Interior del Trabajo fije las condiciones específicas de la prestación de los servicios contratados. Este Reglamento será el instrumento que regulará y garantizará el adecuado cumplimiento de las obligaciones del personal académico, dentro de un marco de tranquilidad y equidad.

**31.2** A realizar su trabajo académico con la más amplia libertad de investigación y de cátedra con la garantía de contar con las condiciones adecuadas para realizar dichos trabajos dentro de los planes y programas aprobados en las respectivas dependencias de adscripción.

**31.3** A recibir, además del salario básico, la remuneración que establezcan los reglamentos y acuerdos que se pacten por el desempeño, dentro de la Universidad, de asesoría, asistencia como jurado, desempeño de comisiones que excedan a las horas/semana de su categoría contratada.

La remuneración debida con motivo de exámenes recepcionales será de \$85.00 (ochenta y cinco pesos 00/100 M.N.) para la/el Presidente(a) del Jurado y de \$60.00 (sesenta pesos 00/100 M.N.) para cada integrante del jurado por alumno(a), aclarándose que se refiere a todas aquellas opciones de titulación diferentes a la tesis. Para el caso de opción de titulación por tesis, dicha remuneración será de \$675.00 (seiscientos setenta y cinco pesos 00/100 M.N.) para la/el Director (a) de Tesis y de \$390.00 (trescientos noventa pesos 00/100 M.N.) para integrante del jurado por alumno(a), si el examen es de nivel licenciatura. Para el caso de posgrado la remuneración será de \$1035.00 (mil treinta y cinco pesos 00/100 M.N.) para la/el Director(a) de Tesis y de \$675.00 (seiscientos setenta y cinco pesos 00/100 M.N.) para cada integrante del jurado por alumno(a).

Por lo que se refiere a las/los directores(as) y jurados de tesis foráneos(as), los viáticos se pagarán conforme a la costumbre.

Toda y todo sinodal suplente recibirá la misma compensación siempre y cuando participe en el examen o ceremonia.

Estas cantidades serán incrementadas cada mes de abril en el mismo porcentaje en que se vea incrementado el rubro de gasto corriente del presupuesto anual de la Universidad.

En caso de fungir como coordinador(a) o asesor(a) de cursos de titulación, recibirá una compensación económica de acuerdo al tiempo que dure el curso y con el equivalente a la cuota hora/semana/mes.

**31.4** A obtener, de acuerdo a las normas estipuladas por el Sindicato y la Universidad y en forma independiente, de las promociones a categorías o niveles más elevados, los aumentos que se pacten al revisar los salarios del personal académico y los demás aumentos derivados de la aplicación de la escala móvil de salarios que se acuerden por el Sindicato y la Universidad.

**31.5** A recibir las prestaciones que otorguen las leyes del IMSS, INFONAVIT, FONACOT, y las demás disposiciones legales aplicables, independientemente de las prestaciones que a su favor se estipulen en este Contrato.



**31.6** A conservar su adscripción y horario, su categoría y nivel, no pudiendo ser cambiado sino mediante la conformidad de la/el trabajador(a) académico(a) y el acuerdo depositado por ella/él ante el Sindicato.

**31.7** A que, cuando se presente un caso de exceso de personal en una o varias dependencias de la Universidad, el Sindicato y la Universidad con la

conformidad del personal académico sindicalizado afectado, convendrán en la forma, términos y lugar en que deba ser reubicado.

**31.8** A que, cuando se clausure una dependencia de la Universidad, el personal académico afectado sea reubicado en otras dependencias de la propia Universidad, de conformidad con el personal académico sindicalizado en los términos del párrafo anterior.

**31.9** A que, cuando por reformas a los planes de estudio y programas académicos, se modifiquen o se supriman áreas o materias, el personal académico que las impartía tendrá derecho a ser adscrito en área o materias equivalentes o afines, de acuerdo a los nuevos planes y programas.

**31.10** A disfrutar con goce de salario los días de descanso obligatorio que marca el calendario escolar y la Ley Federal del Trabajo y además, 15 (quince) de septiembre, 12 (doce) de octubre, 1° (primero) y 2 (dos) de noviembre, 12 (doce) de diciembre, 24 (veinticuatro) de febrero, 10 (diez) y 15 (quince) de mayo y los que sean pactados por la Universidad y el Sindicato.

**31.11** A gozar de licencia sin goce de sueldo que, independientemente de la antigüedad se otorgará hasta por un año, después de uno de trabajo. Quienes lo soliciten sin haber cumplido un año de trabajo y habiendo trabajado por lo menos 6 (seis) meses, se les otorgará por un período de un semestre. El tiempo amparado con licencia se computará como tiempo trabajado para todas aquellas prestaciones que tengan como base la antigüedad.

La UAQ, de común acuerdo con el SUPAUAQ, se reservan el derecho para conceder una segunda licencia en un período inmediato cuando la/el solicitante haya cumplido un año de haberse reincorporado después de su última licencia.

**31.12** A recibir, por trabajos realizados al servicio de la Universidad las regalías que les correspondan por concepto de derechos de autor y/o propiedad industrial de acuerdo a las disposiciones conducentes.

La Universidad se compromete a promover en todos los niveles, los trabajos a que se refiere el párrafo anterior.

Asimismo, se compromete a presentar al Sindicato el estado de cuenta por las erogaciones y percepciones que la Universidad realice por estos trabajos para el efecto del pago de regalías que, independientemente del salario, se hará a la/el trabajador(a) académico(a).

**31.13** A desarrollar sus actividades, atendiendo a las necesidades de la Universidad.

**31.14** A conservar su horario de labores, o a solicitar el cambio del mismo, de acuerdo con la Dirección Escolar, o la/el titular de la dependencia a la que esté adscrito(a).

**31.15** Cuando una/un trabajador(a) académico(a) se encuentre sujeto(a) a proceso penal, que a juicio de la UAQ, previo acuerdo con el Comité Ejecutivo del SUPAUAQ, sea por razones políticas o cuando se trate de delito imprudencial, y esta situación le impida cumplir con su trabajo, se decidirá si procede o no suspender las relaciones laborales con la/el trabajador(a) y en todo caso si resuelve favorablemente, la UAQ, continuará pagándole su salario con todas las mejoras que se presenten, además de todos los beneficios que se den para el común de las/los trabajadores(as) académicos(as).

Las/los trabajadores(as) académicos(as) que se encuentren en la situación prevista en esta cláusula tendrán derecho a que la UAQ, les otorgue la fianza o caución en calidad de préstamo que será reintegrado mediante mensualidades que no excedan del 5% (cinco por ciento) de su salario, además exigirá que se les respete sus garantías legales.

La Universidad también proporcionará el auxilio y servicio jurídico necesario para hacerse cargo, asesorar y patrocinar a sus trabajadores(as) académicos(as), a través de la Oficina del Abogado General.

**31.16** En caso de que un/a trabajador(a) académico(a) se vea obligado(a) a abandonar el país por motivos políticos, la UAQ, con el Comité Ejecutivo del SUPAUAQ, decidirá si procede llevar a cabo los trámites correspondientes para su reintegración al país.

Mientras tanto, la Universidad seguirá cubriéndole a la/el trabajador(a) su salario y demás prestaciones.

**31.17** A la/el trabajador(a) académico(a) de tiempo completo, medio tiempo o tiempo libre que labore fuera de su jornada ordinaria de trabajo, con la debida autorización de las Autoridades de la UAQ, se les pagará el tiempo extraordinario correspondiente en los términos de la Ley Federal del Trabajo.

**31.18** A la/el trabajador(a) académico(a) que realice actividades académicas de coordinación con nombramiento de la/el Rector(a), que no tenga descarga académica, se le compensará de acuerdo con el trabajo desempeñado y con la tarifa equivalente para la cuota hora/semana/mes.

## **CLÁUSULA 32**

### **CONCESIONES ESPECIALES**

El personal académico que participe en cursos de capacitación y adiestramien-

to, disfrutará de concesiones específicamente pactadas entre el Sindicato y las Autoridades Universitarias correspondientes, tales concesiones deberán ser:

**32.1** Permuta de horas de trabajo por horas de estudio o entrenamiento comprobables.

En apoyo a la superación académica se implementará un programa de asesorías para quienes hayan cursado alguna de las maestrías que se imparten en la UAQ.

La Universidad concederá descarga al personal académico para la elaboración de la tesis de grado, por un período de 6 (seis) meses, previa recomendación del proyecto por parte de la/el Director(a) de Tesis y según la naturaleza del trabajo.

En el caso del doctorado se ampliará el período según la recomendación de la/el Director(a) de Tesis.

La/el trabajador(a) académico(a) se compromete a obtener el grado al término del plazo concedido. La Universidad se obliga a hacer efectiva la permuta a más tardar 12 (doce) días hábiles después de la presentación de la constancia de inscripción a los estudios o entrenamiento respectivos.

**32.2** Cuando la/el trabajador(a) académico(a) participe en cursos de superación, entrenamiento, o capacitación y adiestramiento, impartidos fuera de la Ciudad de Querétaro y autorizados por la Universidad a través de la/el Rector(a), Directores(as), Coordinadores(as) de la Escuela Preparatoria y Coordinadores(as) de Centros de Investigación, las Autoridades Universitarias se obligan a pagar por adelantado la inscripción y los viáticos convenidos, y el costo por materia.

**32.3** La Universidad se obliga a proporcionar a la/el trabajador(a) académico(a) la bibliografía y/o el instrumental que le haya sido asignado por la/el coordinador(a) del curso, durante el período de su capacitación y/o entrenamiento.

La Universidad se obliga a proporcionar a la/el trabajador(a) académico(a) la bibliografía y/o instrumental solicitado por la/el Coordinador(a) del curso en un período máximo de 15 (quince) días a partir del inicio del mismo. Cuando la duración del curso sea breve, deberá otorgarse al inicio del mismo.

**32.4** La Universidad se obliga a realizar la tramitación y otorgamiento de becas, en número de 50 (cincuenta) como mínimo anualmente, que se incrementará en la medida de lo posible. La cantidad asignada por la Universidad a la/el becario(a) deberá ser como mínimo el salario que perciba, además del apoyo económico gestionado por la Universidad y que recibe la/el becario(a) de otras instituciones. Para estos efectos las partes entienden como becario(a) la/el trabajador(a) académico(a) a la/el que se le descargue totalmente de sus obligaciones laborales con el objeto de que pueda dedicar el 100% (cien por ciento) de su tiempo a realizar estudios en otras instituciones.

A solicitud de la/el becario(a) y de acuerdo al plan de trabajo que presente con la debida autorización de su asesor(a) de tesis, la beca se podrá prorrogar hasta en un año para que la/el becario(a) obtenga el grado. En caso extraordinario y a solicitud fundada por la/el asesor(a) de tesis, la UAQ podrá otorgar una segunda prórroga.

**32.5** Licencia con goce de salario sin menoscabo de los derechos de promoción, reinstalación y antigüedad pactadas en el presente contrato.

### **CLÁUSULA 33 DEL AÑO SABÁTICO**

La/el trabajador(a) académico(a) de tiempo completo y medio tiempo, además de los derechos que le confieren las cláusulas del presente contrato, tiene derecho a gozar del año sabático.

Éste consiste en separarse totalmente de las actividades docentes y/o de investigación que realice en la Universidad por un año completo, con goce de salario íntegro, después de cada 5 (cinco) años cumplidos e ininterrumpidamente de labores al servicio de la institución sin pérdida de su antigüedad, sujetándose a las siguientes reglas:

**33.1** Podrá diferirse el disfrute del año sabático a petición de la/el interesado(a). El lapso que hubiese trabajado, después de adquirido este derecho, se tomará en cuenta para el subsecuente.

**33.2** Durante el disfrute del año sabático, la/el trabajador(a) académico(a) recibirá la totalidad de los salarios correspondientes a la docencia y/o investigación que normalmente desempeñe en la Universidad sin menoscabo de su antigüedad.

**33.3** Al solicitar el año sabático, la/el interesado(a) presentará a la Universidad un plan de actividades para desarrollar durante ese intervalo. Dicha solicitud se enviará a la dependencia de adscripción, en donde el Consejo Académico y la Dirección de la misma determinarán si dicho plan es de especial interés para la Universidad, y de serlo, quedará aprobado el goce de este derecho. La UAQ, hará lo conducente para que la/el interesado(a) reciba ayuda o estímulo para su proyecto. Al reintegrarse a la Universidad la/el interesado(a) entregará un informe de sus actividades adecuadas al proyecto presentado.

**33.4** Para ejercer este derecho se observarán las siguientes normas:

1.- Lo disfrutarán 30 (treinta) maestros(as) por año lectivo y a solicitud del SU-PAUAQ, que hayan cumplido los 5 (cinco) años de trabajo establecido como requisito.

2.- En el supuesto de que la/el trabajador(a) académico(a) sindicalizado(a) fuera designado(a) como tal y en consecuencia no pudiera disfrutar de su año sabático, la acumulación no podrá exceder de 2 (dos) años sabáticos.

### **CLÁUSULA 34 DERECHOS IGUALES PARA EL PERSONAL ACADÉMICO JUBILADO**

El personal académico jubilado o pensionado gozará de los mismos derechos que el presente contrato establece para el personal académico en servicio, incluidos los aumentos salariales que se generen.

### **CLÁUSULA 35 PRESTACIONES EN CASO DE DESPIDO**

En caso de despido injustificado, si la Universidad conviene la reinstalación, los salarios caídos correspondientes se incrementarán en un 15% (quince por ciento). Si se conviene en la indemnización por despido injustificado o de rescisión sin responsabilidad para la/el trabajador(a) académico(a), la indemnización consistirá en 100 (cien) días de salario, 30 (treinta) días de salario por cada año de servicios prestados, salarios caídos incrementados en un 15% (quince por ciento), la prima de antigüedad a razón de 20 (veinte) días por año incrementada en un 10% (diez por ciento), además de la parte proporcional correspondiente a vacaciones, aguinaldo y demás prestaciones económicas que la Universidad adeudare a la/el trabajador(a) y que señale este contrato.

Para el cálculo de salario por día, se tomará el último sueldo total mensual o sea el último salario integrado dividido entre 30 (treinta) para base del salario por día, para la liquidación.

En los casos previstos en los párrafos anteriores, la Universidad no podrá dar de baja en el IMSS a la/el trabajador(a), sino hasta que haya sido definida su situación, mediante el laudo arbitral interno o convenio elevado a esta categoría, en los términos de este contrato.

## **CAPÍTULO II OBLIGACIONES DEL PERSONALACADÉMICO**

### **CLÁUSULA 36 OBLIGACIONES DE TODO(A) TRABAJADOR(A) ACADÉMICO(A)**

Son obligaciones de las/los trabajadores(as) académicos(as):

- Ejecutar el trabajo académico con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenido.
- Asistir puntualmente a las labores.
- Restituir los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les hayan proporcionado para el desempeño del trabajo.

No serán responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni de los ocasionados por casos fortuitos, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción, ni por las pérdidas o deterioro sufrido durante las horas en que los materiales no estén directamente bajo su custodia.

### **CLÁUSULA 37 OBLIGACIONES DIRECTAMENTE ACADÉMICAS**

Son obligaciones de todo(a) trabajador(a) académico(a):

**37.1** Realizar su plan de actividades académicas y presentar, anual o semestralmente, el informe correspondiente ante las autoridades de su dependencia.

**37.2** Integrar, salvo excusa fundada, comisiones y jurados de exámenes y remitir oportunamente la documentación respectiva.

**37.3** Enriquecer y actualizar sus conocimientos en las áreas académicas en que laboren.

**37.4** Impartir la enseñanza y evaluar los conocimientos de las/los alumnos(as) sin consideraciones de sexo, raza, nacionalidad, religión o ideas políticas.

**37.5** Indicar su adscripción a una dependencia de la Universidad en aquellas publicaciones que contengan resultados de los trabajos hechos dentro de la misma.

**37.6** Abstenerse de impartir servicios académicos extracurriculares, remunerados por sus alumnos(as).

**37.8** Realizar los exámenes y entregar resultados en las fechas y lugares que fijen las autoridades correspondientes.

### **CLÁUSULA 38 OBLIGACIONES DEL PERSONAL ACADÉMICO DE TIEMPO COMPLETO**

El personal académico de tiempo completo, tiene la obligación de impartir su cátedra y de realizar investigación, preparación, estudio y evaluación del curso o cursos que imparte, aplicación de exámenes, dirección de tesis, prácticas, consultas y orientaciones a las/los alumnos(as) y demás actividades que fije su programa académico.

### **CLÁUSULA 39 SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES**

Dentro del Reglamento Interior de Trabajo, además de las sanciones establecidas en este contrato, y la Legislación Laboral Universitaria, se señalarán las que deban imponerse al personal académico por incumplimiento de las obligaciones académicas previstas en este contrato.

## **TÍTULO IV DE LA JORNADA DE TRABAJO Y DEL DESCANSO LEGAL**

### **CAPÍTULO I DE LA JORNADA DE TRABAJO**

#### **CLÁUSULA 40 DE LA JORNADA DE TRABAJO**

La jornada de trabajo para el personal académico de tiempo completo, medio tiempo y de tiempo libre, se ajustará a la situación que se derive de los horarios y demás elementos que intervienen en la organización.

#### **CLÁUSULA 41 DE LOS SEMESTRES POR AÑO LECTIVO (CALENDÁRICO)**

A la firma de este contrato, la Universidad se compromete a no ofrecer más de 2 (dos) semestres en un año lectivo o calendárico.

### **CAPÍTULO II DEL DESCANSO LEGAL**

#### **CLÁUSULA 42 VACACIONES**

El personal académico disfrutará de vacaciones en los siguientes términos:

**42.1** Las/los que tengan más de 6 (seis) meses de servicio hasta 5 (cinco) años inclusive, disfrutarán de 40 (cuarenta) días laborales de vacaciones al año, de acuerdo con el calendario escolar y en su caso, de los calendarios de actividades de las dependencias a las que estén adscritos(as).

**42.2** A partir del quinto año cumplido de servicio, se incrementarán 5 (cinco) días de vacaciones por cada 5 (cinco) años de antigüedad.

**42.3** Quienes tengan 15 (quince) años de servicio o más, además de los períodos señalados en los párrafos anteriores, gozarán de un período adicional de 10 (diez) días al año, 60 (sesenta) días en total.

**42.4** Los días de vacaciones que estén dentro de los días de incapacidad serán repuestos posteriormente, tan pronto como los planes de estudio de las dependencias de adscripción lo permitan y de conformidad con la/el interesado(a).

**42.5** Para efectos de esta cláusula, la antigüedad se computará sumando los años que la/el trabajador(a) haya prestado sus servicios en la Universidad en cualquiera de sus dependencias y/o de sus categorías aun cuando haya habido interrupción en la prestación de sus servicios y exceptuando los casos en que la/el trabajador(a) académico(a) haya sido indemnizado(a) o se le haya pagado prima de antigüedad por haberse retirado.

El tiempo no trabajado no se computará para los efectos de ese inciso.

**42.6** El personal académico debe disfrutar sus vacaciones con pago de salario íntegro, más la prima vacacional que será de un 65% (sesenta y cinco por ciento) sobre los salarios, en forma y términos convenidos en esta cláusula.

**42.7** El pago de la prima vacacional, correspondiente al número de días que como vacaciones se disfruten, se cubrirá de acuerdo a la siguiente tabla:

- De 6 (seis) meses a 5 (cinco) años de antigüedad: 65% (sesenta y cinco por ciento) de 56 (cincuenta y seis) días de salario.
- De 5 (cinco) a 10 (diez) años de antigüedad: 65% (sesenta y cinco por ciento) de 63 (sesenta y tres) días de salario.
- De 10 (diez) a 15 (quince) años de antigüedad: 65% (sesenta y cinco por ciento) de 70 (setenta) días de salario.
- De 15 (quince) años en adelante: 65% (sesenta y cinco por ciento) de 84 (ochenta y cuatro) días de salario.

Para los efectos de esta cláusula, se entenderá como salario la suma del salario tabulado, material didáctico, despensa, transporte, vivienda, gastos domésticos, vale de tienda, prima de antigüedad y vida cara. El monto de esta cláusula estará libre de gravamen e impuestos de cualquier naturaleza.

### **CLÁUSULA 43** **DÍAS DE DESCANSO**

Por cada 5 (cinco) días de labores, el personal académico disfrutará de 2 (dos) días de descanso a la semana, de preferencia los días sábados y domingos. En



el caso del personal que por naturaleza de sus actividades no pueda quedar sujeto a estos días de descanso, se ajustará atendiendo a las necesidades derivadas de los planes y programas de cada Facultad o Escuela.

El trabajo en días sábados y domingos será compensado con una prima del 50% (cincuenta por ciento) adicional al salario diario, cuando este trabajo sea estipulado como normal. Si este trabajo se realiza en los días de descanso legal, el salario respectivo deberá ser pagado al triple del salario diario.

#### **CLÁUSULA 44** **PERMISO CON GOCE DE SALARIO**

El personal académico podrá solicitar permiso para faltar a sus labores con goce de salario íntegro, sin exceder de 8 (ocho) días durante un semestre, ni más de 4 (cuatro) consecutivos. En caso de emergencia el permiso se ajustará a la necesidad correspondiente.

---

#### **CLÁUSULA 45** **PERMISO POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD**

El personal académico femenino, en caso de parto, gozará de 92 (noventa y dos) días naturales de descanso, a elección de la trabajadora, presentando sus correspondientes incapacidades del IMSS, retribuyéndosele el 100% (cien por ciento) de su salario, y una gratificación de \$1,400.00 (Mil cuatrocientos pesos 00/100 M.N.) por maternidad.

El personal académico masculino, en caso de paternidad, gozará de 10 (diez) días laborales, retribuyéndosele el 100% (cien por ciento) de su salario y una gratificación de \$1,400.00 (Mil cuatrocientos 00/100 M.N.).

### **TÍTULO V** **DE LOS SALARIOS**

#### **CLÁUSULA 46** **SALARIOS Y TABULADOR**

Los salarios del personal académico serán uniformes para cada nivel dentro de su categoría.

Los tabuladores debidamente firmados por las partes, forman parte integral del presente contrato, en el Título IX, regirán durante la vigencia del mismo.

Las/los trabajadores(as) académicos(as) tendrán derecho en cualquier tiempo a una recategorización automática, en los casos de terminación de grado o antigüedad.

La solicitud siempre será por escrito, y a la misma, deberán adjuntarse los documentos probatorios respectivos.

#### **CLÁUSULA 47**

#### **REVISIÓN SALARIAL Y AUMENTO**

#### **DE EMERGENCIA**

Los salarios del personal académico serán revisados cuando menos cada año y sin que puedan ser reducidos por ninguna razón.

En caso de existir un aumento de emergencia de los salarios, producto de un decreto, recomendación presidencial, o resolución de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, la Universidad se obliga a hacerlo efectivo a sus trabajadores(as), en la misma proporción. En el primer caso se obliga a otorgarlo y en los demás este aumento estará condicionado a que dicha recomendación o resolución se vea reflejada en el subsidio que se entrega a la UAQ.

#### **CLÁUSULA 48**

#### **COMPLEMENTACIÓN DE SALARIOS**

#### **POR INCAPACIDAD**

Cuando el personal académico quede incapacitado(a) para laborar, por accidente de cualquier naturaleza, la Universidad se obliga a completar la prestación económica que reciba la/el trabajador(a) por parte del IMSS, para que reciba el 100% (cien por ciento) de las percepciones que recibe la/el trabajador(a), con las excepciones del aguinaldo y la prima vacacional. La prestación le será pagada durante todo el tiempo que la/el trabajador(a) permanezca incapacitado(a). La Universidad, además del complemento al salario que se acaba de citar pagará todas las demás prestaciones a que tenga derecho la/el trabajador(a) en los términos de este Contrato.

La Universidad reconocerá como accidente de trabajo el deceso de la/el trabajador(a) académico(a) ocurrido con motivo del desempeño de una comisión, encomienda o cualquier otra actividad que le hubiese asignado la misma Universidad, o Sindicato, independientemente del lugar donde ocurriera dicho deceso.

#### **CLÁUSULA 49**

#### **FORMA DE PAGO**

La Universidad se compromete a instaurar una forma de pago de tal manera que no transcurran más de 2 (dos) quincenas entre la firma de una nueva contratación individual y el pago correspondiente. Por ningún motivo podrán descontarse a la/el trabajador(a) académico(a) en forma acumulativa las tasas correspondientes a impuestos, IMSS y todas las demás que la Universidad esté autorizada a descontar, debiendo aparecer en la nómina o recibo de honorarios cada uno de los descuentos quincenales por conceptos claramente señalados.

En todo caso no se afectarán los derechos adquiridos como trabajador(a).

## **CLÁUSULA 50**

### **RETENCIONES, DESCUENTOS O DEDUCCIONES AL SALARIO**

La Universidad podrá hacer retenciones, descuentos o deducciones al salario de las/los trabajadoras(as) académicos(as) solamente en los siguientes casos:

- 50.1** Por concepto de impuestos sobre producto del trabajo.
- 50.2** Por concepto de cuotas del IMSS.
- 50.3** Por concepto de cuotas y sanciones sindicales ordinarias y extraordinarias debidamente notificadas por el Sindicato.
- 50.4** Por concepto de ahorro, fondo de ahorro, retiro de ahorro y los préstamos acordados expresamente entre la/el trabajador(a) académico(a) y el Sindicato o a la Caja de Ahorros del Sindicato, debidamente notificados por escrito.
- 50.5** Por concepto de prima para el Seguro Colectivo de Vida acordado entre la Universidad y el Sindicato y con la debida notificación por parte del Sindicato.
- 50.6** Por concepto de alguna deuda que la/el trabajador(a) académico(a) contraiga con la Universidad, en cuyo caso el descuento no podrá exceder del 10% (diez por ciento) de su salario mensual tabulado.
- 50.7** En ningún caso la Universidad podrá descontar al personal académico ninguna cuota mayor al 10% (diez por ciento) mensual por las cantidades que por error e ineficiencia administrativa se hubiera pagado de más. Igualmente la Universidad se compromete a reintegrar las cuotas de impuestos e IMSS, y a regularizar la situación ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público con el fin de no alterar la situación fiscal de la/el trabajador(a) afectado(a).

## **TÍTULO VI**

### **DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

#### **CLÁUSULA 51**

##### **DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

Las condiciones de trabajo obligatorias para la Universidad y sus trabajadores(as) académicos(as), se fijarán en el Reglamento Interior de trabajo y se formularán de acuerdo con las siguientes bases:

- 51.1** La Universidad y el Sindicato formularán las reglas necesarias para la ejecución y desarrollo del trabajo, de acuerdo con los planes académicos aprobados y sin afectar los derechos de la/el trabajador(a) académico(a).

**51.2** La definición, integración y clasificación del personal se harán de acuerdo con lo establecido en el presente contrato.

## **CLÁUSULA 52 DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO**

El Reglamento Interior de Trabajo no podrá contener normas contrarias a las Leyes del orden público, al presente contrato, ni a los usos y costumbres establecidos que sean favorables a trabajadores(as) académicos(as).

## **CLÁUSULA 53 ACCIDENTES DE TRABAJO Y PRIMEROS AUXILIOS**

La Universidad observará las medidas que fijan las Leyes y Reglamentos convenientes a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, así como las medidas para el uso seguro de instrumentos, maquinaria y material de trabajo en general. La Universidad y el Sindicato se comprometen a formar una Comisión Mixta de Seguridad e Higiene con las facultades necesarias o indispensables para su funcionamiento. El plazo para el acondicionamiento de los locales, definición de funciones y condiciones de la integración de esta Comisión Mixta, será en un término no mayor de 22 (veintidós) días naturales a partir del inicio del período de vigencia de este Contrato. La Universidad tendrá, en todo tiempo y en los lugares de trabajo, los medicamentos y útiles indispensables para la atención inmediata de cualquier accidente que sufra un/a trabajador(a) académico(a) durante el ejercicio de sus labores. Acondicionará y mantendrá un local en cada dependencia a fin de prestar los primeros auxilios y la atención médica necesaria.

### **CLÁUSULA 53.1**

La Universidad se obliga a instalar dispositivos de seguridad y vigilancia en cada centro de trabajo de manera permanente.

## **CLÁUSULA 54 SERVICIOS DE APOYO ACADÉMICO**

La Universidad se obliga a poner a disposición de las/los trabajadores (as) académicos (as) las condiciones que garanticen la eficiencia de su trabajo, como son (enunciativa pero no limitativamente) cubículos, laboratorios, oficinas, servicios fotostáticos sin límite alguno en cuanto al número de veces siempre y cuando su finalidad sea estrictamente académica, equipo audiovisual, circuito cerrado de televisión, centro de cómputo y sus periféricos e implementos necesarios para coadyuvar en su formación y capacitación permanente.

La Universidad publicará electrónicamente la información de los libros y software adquiridos y de los ya existentes, integrándose el fichero correspondiente; tanto uno como otros deberán aparecer en un límite no mayor del día primero de cada mes a partir de la firma de este contrato.

**CLÁUSULA 55**  
**MATERIAL BIBLIOGRÁFICO PARA EL SINDICATO**

La Universidad dará facilidades a las/los trabajadores(as) académicos(as) para que estudien dentro o fuera de la propia institución. En cuanto a los libros y demás material que requieran para sus estudios e investigaciones, la Universidad se compromete a adquirirlos y otorgarlos a la/el trabajador(a) académico(a).

Para los efectos anteriores la/el trabajador(a) académico(a) facilitará una lista del material bibliográfico a la Biblioteca Central con el objeto de que le sean entregados oportunamente.

**CLÁUSULA 56**  
**NÚMERO DE ALUMNOS(AS) POR CADA GRUPO**

Será obligación de la Universidad velar porque los grupos académicos no excedan del número de alumnos(as) contemplado en el Reglamento Interior de Trabajo, y en todo caso, se proporcionará el material necesario que requieran las/los maestros(as) para atender sus respectivos grupos.

**CLÁUSULA 57**  
**DE LA FORMACIÓN DE PROFESORES(AS)**

Con el objeto de que la Universidad esté en posibilidad de garantizar una efectiva superación de los niveles académicos y de investigación, la Universidad se compromete a apoyar económicamente un programa de formación de profesores(as) debidamente conducido.

Deberá integrarse una Comisión Mixta que elabore y publique el programa correspondiente a dicha formación de profesores(as) en un plazo no mayor de 45 (cuarenta y cinco) días a la firma de este Contrato, la Universidad se compromete a que la Dirección de Desarrollo Académico ejecute a su debido tiempo dicho programa.

**TÍTULO VII**  
**DE LAS OBLIGACIONES DE LA**  
**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO**

**CLÁUSULA 58**  
**OBLIGACIONES DE LA UNIVERSIDAD**

**58.1** Informar al Sindicato y a la Comisión Dictaminadora, en un plazo no mayor de 5 (cinco) días naturales de las vacantes que se presenten por cualquier concepto o sobre las necesidades del nuevo personal en las diferentes Facultades, Escuelas y demás dependencias, a efecto de que el Sindicato pro-

ponga las/ los trabajadores (as) académicos(as) para efecto de su ingreso y promoción.

**58.2** Practicar los descuentos al personal académico sindicalizado y entregar el reporte de dichos descuentos a la Tesorería del Sindicato o a la Caja de Ahorros del SUPAUAQ, a más tardar 2 (dos) días hábiles después de efectuado el descuento. De no realizarse éste por causas imputables a la Universidad ésta responderá por los daños y perjuicios causados.

**58.3** Las Autoridades Universitarias entregarán, al inicio de cada período lectivo, el material de trabajo que requiera el/la trabajador(a) para cumplir con su función docente. En cada período lectivo, la Universidad dispondrá de 30 (treinta) días para su entrega.

**58.3.1** Otorgar exención de pago total a cursos, estudios formales y trámites administrativos de cualquier naturaleza al personal académico, su cónyuge e hijos, hermanos y padres que dependan de él, en las Facultades y Escuelas de la propia Universidad, quedando en el caso de los hermanos) sujeta la exención de pago a nivel de posgrado a su rendimiento académico que implique un promedio superior a 8 (ocho) en las Facultades y Escuelas de la propia Universidad, mediante solicitud dirigida a Recursos humanos.

Proporcionará gratuitamente, al personal académico, el servicio de fotocopiado que requiera, en donde la UAQ tenga instalado y/o contratado este servicio.

La Universidad se obliga a adquirir los libros que requiera el personal académico y entregárselos en un plazo máximo de 10 (diez) días hábiles, contados a partir de que le sean solicitados mediante escrito presentado en la Dirección de Recursos Humanos.

**58.3.2** En el caso de profesores(as) investigadores(as) la Universidad se obliga a proporcionar el material, equipo, bibliografía y servicio de apoyo necesarios para el desempeño de su trabajo, aprobado por la/el Coordinador(a) respectivo(a), en calidad de préstamo y por el tiempo que le sean necesarios.

**58.4** La Universidad se obliga a otorgar crédito a los/las trabajadores (as) académicos(as) de medio tiempo, tiempo libre y tiempo completo, sindicalizados(as), en la compra de libros y otros materiales en la Librería Universitaria. El monto del crédito será el equivalente del salario correspondiente a un mes de trabajo cuando sea solicitado.

**58.5** La Universidad, dentro de sus posibilidades, se obliga a proporcionar anticipos a cuenta de los salarios de las/los trabajadores(as) académicos(as), debiéndose tramitar este servicio a través del Comité Ejecutivo dando prioridad a los casos que éste señale.

**58.6** Conceder permiso con goce de salario íntegro incluyendo todas las prestaciones económicas, por 300 (trescientas) horas aula a la semana a las/

los trabajadores(as) académicos(as) que señale el Comité Ejecutivo del SU-PAUAQ, independientemente de la descarga concedida a los 10 (diez) miembros del mismo; las horas que no se utilicen, la Universidad las remunerará al Comité Ejecutivo del Sindicato en forma quincenal.

**58.7** A pagar a las/los trabajadores(as) académicos(as) un aguinaldo anual, equivalente a 65 (sesenta y cinco) días de salario, exento de gravamen e impuestos de cualquier naturaleza.

El pago se hará en dos exhibiciones, la primera se efectuará en la primera quincena de abril y será equivalente a 32 (treinta y dos) días de salario; la segunda pagadera antes del 15 (quince) de diciembre y será equivalente a 33 (treinta y tres) días de salario.

Para los efectos de esta cláusula, se entenderá como salarios la suma del salario tabulado, material didáctico, despensa y prima de antigüedad.

**58.8** A otorgar licencia al personal académico, con goce de salario íntegro, en los siguientes casos:

- Defunción del cónyuge por 10 (diez) días hábiles.
- Defunción de la madre y el padre por 10 (diez) días hábiles.
- Defunción de las hijas y los hijos por 10 (diez) días hábiles.
- Por matrimonio del personal académico por 15 (quince) días hábiles.

Además de la licencia, la Universidad otorgará como prestación adicional al salario del personal académico, el siguiente apoyo económico:

- Defunción del cónyuge 70 (setenta) días de salario.
- Defunción de la madre y el padre 70 (setenta) días de salario.
- Defunción de las hijas y los hijos 70 (setenta) días de salario.
- Por matrimonio del personal académico 70 (setenta) días de salario, independientemente de las prestaciones del IMSS.

En el caso de la defunción de cualquiera de los padres, cuando suceda fuera de la ciudad de Querétaro, otorgará licencia por 15 (quince) días hábiles. Asimismo, se aclara por lo que se refiere a la defunción de la madre, el padre, hijas e hijos, el pago es por cada uno.

**58.9** A inscribir a todo el personal académico sindicalizado al régimen del IMSS, INFONAVIT y FONACOT, así como realizar los avisos a las modificaciones de salario.

Se conviene que para los efectos de esta cláusula, la Universidad deberá hacerlo en un plazo no mayor de 5 (cinco) días hábiles.

**58.10** A poner a disposición del Sindicato, en forma gratuita los siguientes servicios:

De fotocopiado, aula virtual, auditorios, bibliotecas, acceso a bases de datos virtuales, revistas electrónicas, y en general, todos aquellos servicios de apoyo indispensables para la realización de sus actividades, que se hará a través de las/los delegados (as) sindicales. Cuando esto no se cumpla, la Secretaría Administrativa de la Universidad dará directamente el servicio.

**58.11** A gestionar, junto con el Sindicato, la dotación de terrenos y casa habitación para las/los trabajadores(as) académicos(as), así como el otorgamiento de créditos para construcción, liberación de gravámenes, etc., igualmente a gestionar ante las autoridades competentes la disminución de las tasas impositivas de todo tipo que pesen sobre los bienes muebles e inmuebles de la/el trabajador(a) académico(a).

**58.12** La Universidad contratará con vigencia a la segunda quincena del mes de septiembre en curso, un seguro de grupo en beneficio de todos(as) las/los trabajadores(as) académicos(as) sindicalizados(as). La suma asegurada será el equivalente a 18 (dieciocho) meses de salario de la/el trabajador(a) asegurado(a). Para el pago de la prima de este seguro, la/el trabajador(a) aportará la tercera parte y la Universidad las otras 2 (dos) terceras partes. Los incrementos futuros de la prima serán absorbidos por la Universidad. La suma asegurada podrá modificarse a decisión del Sindicato si los incrementos futuros en las primas son absorbidos en una tercera parte por la/el trabajador(a) y 2 (dos) terceras partes por la Universidad.

**58.12.1** La Universidad contratará un seguro de vida adicional al previsto en la cláusula 58.12 de este contrato, para la/el trabajador(a) académico(a) que así lo solicite, cuyo estado civil sea soltero(a) y haya acreditado fehacientemente a la UAQ que su madre o su padre son sus dependientes económicos, cuya suma asegurada será el equivalente a 12 (doce) meses de salario de la/el trabajador(a). Para el pago de la prima de este seguro, la/el trabajador(a) aportará la tercera parte y la UAQ las otras 2 (dos) terceras partes.

**58.13** A pagar a los deudos en el caso de defunción de personal académico, además de las prestaciones a que tenga derecho, la cantidad correspondiente a 90 (noventa) días del 100% (cien por ciento) de las percepciones que recibía el difunto. Este pago deberá hacerse de inmediato a sus beneficiarios.

**58.14** Cuando el personal del SUPAUAQ, quede incapacitado para laborar por enfermedad o accidente de cualquier naturaleza, la Universidad se obliga a completar la prestación económica que perciba la/el trabajador(a) por parte del IMSS, para que reciba el 100% (cien por ciento) del salario que le corresponda. Cuando las condiciones físicas e intelectuales lo permitan, éste(a) se reintegrará a sus funciones académicas dentro de la UAQ, compatibles con su estado de salud.

**58.15** A otorgar ayuda del 100% (cien por ciento) del costo total de aparatos ortopédicos para el personal académico, su cónyuge y/o hijos(as), cuando lo requieran. A cubrir a la/el médico(a) que señale la Universidad en forma total,



los gastos por servicios dentales que no ofrece el IMSS, como prótesis y ortodoncia, tanto para la/el trabajador(a) académico(a) como para su cónyuge y/o hijos(as). A cubrir el 100% (cien por ciento) del costo total de adaptación y readaptación de anteojos y lentes de contacto para la/el Trabajador(a) Académico(a), su cónyuge y/o hijos(as). El pago será en un

término no mayor de 10 (diez) días hábiles.

**58.16** Establecer servicio de guardería y jardín de niños para las/los hijos(as) de los trabajadores(as), cuyas edades estén entre los 45 (cuarenta y cinco) días y los 6 (seis) años. Dicha prestación se hará a los trabajadores académicos sin distinción de sexo, cuando comprueben que tienen bajo su cuidado y responsabilidad a dichos menores y que por lo tanto necesitan este servicio. En caso de no establecer dicho servicio a otorgar un subsidio de \$850.00 (ochocientos cincuenta pesos 00/100 m.n.) mensuales, por hijo, más el incremento anual en las colegiaturas e inscripciones.

**58.17** A entregar gratuitamente al personal académico que lo solicite los boletos personales para acceder a cualquier actividad científica, cultural o deportiva promovida por la propia Universidad. Dicho trámite se hará a través del Comité Ejecutivo del SUPAUAQ.

**58.18** Convenir con las empresas distribuidoras de vehículos automotores, la venta de unidades a precios especiales y en las mejores condiciones de crédito, para uso de las/los trabajadores(as) académicos(as).

**58.19** A proporcionar, cuando la actividad de la/el trabajador(a) académico(a) así lo requiera, los uniformes o batas necesarias al inicio de cada semestre.

En el caso de la Escuela de Bellas Artes para las/los maestros(as) de ballet, danza e instrumentos de cuerda, se entregarán al inicio del semestre zapatillas, botines y cuerdas respectivamente para desarrollar su actividad docente, en un plazo no mayor de 30 (treinta) días.

Cuando esta prestación no se haga efectiva por parte de la Universidad, la/el maestro(a) estará en libertad de adquirirlos y su importe le será reembolsado a la presentación del comprobante de pago.

**58.20** La Universidad se obliga a actualizar el acervo bibliográfico de la Librería Universitaria a partir de los programas académicos vigentes, de las Facultades, Escuelas y Centros de Investigación. El descuento será del 15% (quince por ciento) sobre el precio del costo, independientemente de la forma de pago. En caso de que no se consiga el material en un plazo de 30 (treinta) días, la/el trabajador(a) quedará en libertad de adquirirlos y se canjeará la nota por la diferencia en la Secretaría de Finanzas.

**58.21** A poner a su disposición el material didáctico que utilice la/el maestro(a) dentro de los espacios de docencia e investigación, entre ellos biblio-

grafía, servicio de conectividad, cañones de proyección y demás que la/el profesor(a) requiera para su práctica educativa como parte del equipamiento de dichos espacios, de acuerdo al procedimiento de control interno establecido en cada escuela o facultad, obligándose la/el trabajador(a) académico(a) a darle buen uso.

**58.22** A realizar las gestiones necesarias ante la Secretaría de Educación Pública y Gobierno del Estado, para que se otorgue el derecho de inscripción en las Escuelas Primarias y Secundarias Oficiales a las/los hijos(as) de las/los trabajadores(as) académicos(as) que así lo requieran. En el caso de Facultades y Escuelas de la UAQ, se otorgarán las facilidades necesarias, para ello deberán contar con un promedio de 8.5 (ocho punto cinco); en el caso de las escuelas incorporadas, se harán las gestiones para obtener las becas respectivas de manera preferente para las/los hijos(as) de las/los trabajadores(as) académicos(as).

Para ambos casos el Comité Ejecutivo remitirá a las autoridades universitarias, una relación de las solicitudes recibidas por parte de los/las trabajadores(as) académicos(as).

**58.22.1** Entregar al SUPAUAQ, la cantidad de \$60,000.00 (Sesenta mil pesos 00/100 m.n.), como aportación para compra de útiles escolares en beneficio de las/los hijos(as) de las/los trabajadores(as) académicos(as). Esta cantidad será entregada en el mes de julio de cada año, la cual deberá ser comprobada mediante las facturas correspondientes.

**58.23** A promover el deporte entre las/los trabajadores(as) académicos(as) sindicalizados(as), proporcionándoles todos los recursos necesarios razonables. Los uniformes se entregarán una vez al año a los deportistas representativos del SUPAUAQ, esta gestión será tramitada por el Comité Ejecutivo.

**58.24** A incluir en los recibos de pago una partida del 5.32% (cinco punto treinta y dos por ciento) sobre el salario que en ese momento perciba la/el trabajador(a), por concepto de ayuda para material didáctico.

**58.25** A proporcionar directamente al Sindicato:

1. La cantidad de \$50,000.00 (cincuenta mil pesos 00/100 m.n.) mensuales para gastos de administración y operación.
2. Un vehículo equivalente a una camioneta Pick up, a cambio del automóvil más antiguo de los que a la fecha tiene en uso el Sindicato.
3. El 70% (Setenta por ciento) del costo total de las actividades que se celebren con motivo del día del Maestro Universitario Sindicalizado. El pago se hará en una sola exhibición y con un mínimo de 2 (dos) meses de anticipación a la fecha del evento.

4. A pagar el 75% (Setenta y cinco por ciento) del costo de operación del teléfono, así como una vez que se hagan las nuevas contrataciones cubra el 75% (Setenta y cinco por ciento) de las instalaciones respecto de los números solicitados.
5. A regularizar las plazas del personal administrativo adscrito al SUPAUAQ. La regularización debe ejecutarse antes del 31 de marzo de 2023.
6. La Universidad creará un sistema de estímulos que se otorgarán por conducto del Sindicato en la primera quincena del mes de diciembre de cada año, al 15% (quince por ciento) del personal de cada sección sindical, bajo los criterios que determine la propia sección, y no será menor de \$400.00 (cuatrocientos pesos 00/100 m.n.) por maestro(a).
7. Otorgar una ayuda durante la primera quincena del mes de diciembre equivalente a \$300.00 (trescientos pesos 00/100 m.n.) por maestro, para su compra de juguetes que serán destinados a las/los hijos(as) de las/los trabajadores(as).
8. La Universidad renovará las 3 (tres) fotocopadoras que proporciona para uso exclusivo del SUPAUAQ, y cada vez que sea necesario, proporcionará su mantenimiento.
9. La Universidad Autónoma de Querétaro se obliga a otorgar un mínimo de mobiliario y personal para la operación de la Academia Libre de Arte del SUPAUAQ, para lo cual en el transcurso del mes de marzo de 2023 (dos mil veintitrés) se pondrán de acuerdo con el Comité Ejecutivo del Sindicato respecto al mobiliario y el personal.
10. Otorgar 20 (veinte) equipos de cómputo (10 equipos portátiles y 10 de escritorio) con características recientes.
11. Otorgar una impresora HP Color Laser Jet modelo Enterprise M651dn o su equivalente.
12. A pagar anualmente las suscripciones para 4 (cuatro) periódicos locales, 6 (seis) nacionales, y 5 (cinco) revistas, lo anterior a elección del Comité Ejecutivo.

**58.26** A incluir en los recibos de pago una partida del 10.7% (diez punto siete por ciento) sobre el salario tabulado que en ese momento perciba la/el trabajador(a), por concepto de ayuda para despesa.

**58.27** A incluir en los recibos de pago una cuota fija por concepto de ayuda para transporte, la cual será para cada una de las categorías, de la manera siguiente:

Maestro(a) de Tiempo Completo "I"	\$1,185.73 (Un mil ciento ochenta y cinco pesos 73/100 M.N.)
Maestro(a) de Tiempo Completo "II"	\$1,552.04 (Un mil quinientos cincuenta y dos pesos 04/100 M.N.)
Maestro(a) de Tiempo Completo "III"	\$1,735.45 (Un mil setecientos treinta y cinco pesos 45/100 M.N.)
Maestro(a) de Tiempo Completo "IV "	\$1,939.57 (Un mil novecientos treinta y nueve pesos 57/100 M.N.)
Maestro(a) de Tiempo Completo "V"	\$2,235.93 (Dos mil doscientos treinta y cinco pesos 93/100 M.N.)
Maestro(a) de Tiempo Completo "VI"	\$2,639.28 (Dos mil seiscientos treinta y nueve pesos 28/100 M.N.)
Maestro(a) de Tiempo Completo "VII"	\$3,086.86 (Tres mil ochenta y seis pesos 86/100 M.N.)
Maestro(a) de Medio Tiempo "I"	\$613.07 (Seiscientos trece pesos 07/100 M.N.)
Maestro(a) de Medio Tiempo "II"	\$796.22 (Setecientos noventa y seis pesos 22/100 M.N.)
Maestro(a) de Medio Tiempo III"	\$887.93 (Ochocientos ochenta y siete pesos 93/100 M.N.)
Maestro(a) de Medio Tiempo "IV"	\$989.98 (Novecientos ochenta y nueve pesos 98/100 M.N.)
Maestro(a) de Medio Tiempo "V"	\$1,138.16 (Un mil ciento treinta y ocho pesos 16/100 M.N.)
Maestro(a) de Medio Tiempo "VI"	\$1,339.84 (Un mil trescientos treinta y nueve pesos 84/100 M.N.)
Maestro(a) de Medio Tiempo "VII"	\$1,563.63 (Un mil quinientos sesenta y tres pesos 63/100 M.N.)
Maestro(a) de Tiempo Libre "I"	\$58.08 (cincuenta y ocho pesos 08/100 M.N.)
Maestro(a) de Tiempo Libre "II"	\$62.22 (Sesenta y dos pesos 22/100 M.N.)
Maestro(a) de Tiempo Libre "III"	\$66.41 (Sesenta y seis pesos 41/100 M.N.)
Maestro(a) de Tiempo Libre "IV"	\$70.68 (Setenta pesos 68/100 M.N.)
Maestro(a) de Tiempo Libre "V"	\$75.01 (Setenta y cinco pesos 01/100 M.N.)
Técnico Académico Universitario "I"	\$243.85 (Doscientos cuarenta y tres pesos 85/100 M.N.)
Técnico Académico Universitario "II"	\$266.29 (Doscientos sesenta y seis pesos 29/100 M.N.)
Técnico Académico Universitario "III"	\$288.73 (Doscientos ochenta y ocho pesos 73/100 M.N.)

Por lo que respecta a las/los maestros(as) de tiempo libre, a la cantidad señalada en la tabla anterior, deberá incrementarse la cantidad de \$20.00 (veinte pesos 00/100 mn) mensuales, pagaderos en \$10.00 (diez pesos 00/100 mn) quincenales.

**58.28** A incluir en los recibos de pago por concepto de ayuda para vivienda, la cuota fija percibida hasta el 28 (veintiocho) de febrero de 1999 (mil novecientos noventa y nueve), incrementada en un 2.1% (dos punto uno por ciento) del salario tabulado a esa misma fecha, la cual será para cada una de las siguientes categorías de la manera siguiente:

Maestro(a) de Tiempo Completo "I"	\$256.80 (Doscientos cincuenta y seis pesos 80/100 M.N.)
Maestro(a) de Tiempo Completo "II"	\$333.50 (Trescientos treinta y tres pesos 50/100 M.N.)
Maestro(a) de Tiempo Completo "III"	\$372.90 (Trescientos setenta y dos pesos 90/100 M.N.)
Maestro(a) de Tiempo Completo "IV"	\$416.50 (Cuatrocientos dieciséis pesos 50/100 M.N.)
Maestro(a) de Tiempo Completo "V"	\$478.90 (Cuatrocientos setenta y ocho pesos 90/100 M.N.)
Maestro(a) de Tiempo Completo "VI"	\$563.30 (Quinientos sesenta y tres pesos 30/100 M.N.)
Maestro(a) de Tiempo Completo "VII"	\$656.70 (Seiscientos cincuenta y seis pesos 70/100 M.N.)
Maestro(a) de Medio Tiempo "I"	\$128.40 (Ciento veintiocho pesos 40/100 M.N.)
Maestro(a) de Medio Tiempo "II"	\$166.75 (Ciento sesenta y seis pesos 75/100 M.N.)
Maestro(a) de Medio Tiempo "III"	\$186.45 (Ciento ochenta y seis pesos 45/100 M.N.)
Maestro(a) de Medio Tiempo "IV"	\$208.25 (Doscientos ocho pesos 25/100 M.N.)
Maestro(a) de Medio Tiempo "V"	\$239.45 ( Doscientos treinta y nueve pesos 45/100 M.N.)
Maestro(a) de Medio Tiempo "VI"	\$281.65 (Doscientos ochenta y un pesos 65/100 M.N.)
Maestro(a) de Medio Tiempo "VII"	\$328.35 (Trescientos veintiocho pesos 35/100 M.N.)
Maestro(a) de Tiempo Libre "I"	\$8.30 (Ocho pesos 30/100 M.N.)
Maestro(a) de Tiempo Libre "II"	\$9.20 (Nueve pesos 20/100 M.N.)
Maestro(a) de Tiempo Libre "III"	\$10.10 (Diez pesos 10/100 M.N.)
Maestro(a) de Tiempo Libre "IV"	\$10.90 (Diez pesos 90/100 M.N.)
Maestro(a) de Tiempo Libre "V"	\$11.80 (Once pesos 80/100 M.N.)

Técnico Académico Universitario "I"	\$239.50 (Doscientos treinta y nueve pesos 50/100 M.N.)
Técnico Académico Universitario "II"	\$281.60 (Doscientos ochenta y un pesos 60/100 M.N.)
Técnico Académico Universitario "III"	\$328.40 (Trescientos veintiocho pesos 40/100 M.N.)

**58.29** 58.29 A incluir en los recibos de pago una cuota fija sin deducción alguna, del 2.5% (dos punto cinco por ciento) del salario tabular al 28 (veintiocho) de febrero del año 2001 (dos mil uno), adicionado a la cuota fija establecida en 1995 (mil novecientos noventa y cinco), por concepto de gasto doméstico la cual será para cada una de las siguientes categorías como sigue:

Maestro(a) de Tiempo Completo "I"	\$154.20 (Ciento cincuenta y cuatro pesos 20/100 M.N.)
Maestro(a) de Tiempo Completo "II"	\$203.60 (Doscientos tres pesos 60/100 M.N.)
Maestro(a) de Tiempo Completo "III"	\$228.50 (Doscientos veintiocho pesos 50/100 M.N.)
Maestro(a) de Tiempo Completo "IV"	\$255.70 (Doscientos cincuenta y cinco pesos 70/100 M.N.)
Maestro(a) de Tiempo Completo "V"	\$295.40 (Doscientos noventa y cinco pesos 40/100 M.N.)
Maestro(a) de Tiempo Completo "VI"	\$349.20 (Trescientos cuarenta y nueve pesos 20/100 M.N.)
Maestro(a) de Tiempo Completo "VII"	\$407.60 (Cuatrocientos siete pesos 60/100 M.N.)

Maestro(a) de Medio Tiempo "I"	\$77.10 (Setenta y siete pesos 10/100 M.N.)
Maestro(a) de Medio Tiempo "II"	\$101.80 (Cientos un pesos 80/100 M.N.)
Maestro(a) de Medio Tiempo "III"	\$114.25 (Ciento catorce pesos 25/100 M.N.)
Maestro(a) de Medio Tiempo "IV"	\$127.85 (Ciento veintisiete pesos 85/100 M.N.)
Maestro(a) de Medio Tiempo "V"	\$147.70 (Ciento cuarenta y siete pesos 70/100 M.N.)
Maestro(a) de Medio Tiempo "VI"	\$174.60 (Ciento setenta y cuatro pesos 60/100 M.N.)
Maestro(a) de Medio Tiempo "VII"	\$203.80 (Doscientos tres pesos 80/100 M.N.)

Maestro(a) de Tiempo Libre "I"	\$5.20 (Cinco pesos 20/100 M.N.)
Maestro(a) de Tiempo Libre "II"	\$5.70 (Cinco pesos 70/100 M.N.)

Maestro(a) de Tiempo Libre "III"	\$6.30 (Seis pesos 30/100 M.N.)
Maestro(a) de Tiempo Libre "IV"	\$6.90 (Seis pesos 90/100 M.N.)
Maestro(a) de Tiempo Libre "V"	\$7.50 (Siete pesos 50/100 M.N.)
Técnico Académico Universitario "I"	\$231.74 (Doscientos treinta y un pesos 74/100 M.N.)
Técnico Académico Universitario "II"	\$254.15 (Doscientos cincuenta y cuatro pesos 15/100 M.N.)
Técnico Académico Universitario "III"	\$276.56 (Doscientos setenta y seis pesos 56/100 M.N.)

**58.30** La Universidad se obliga a establecer un fondo de ahorro el cual se integrará de 6.5% (cinco punto cinco por ciento) otorgado por la Universidad y el otro 6.5% (cinco punto cinco por ciento) otorgado por la/el trabajador(a), ambos calculados sobre el salario tabular quincenal, el cual se acumulará y se reintegrará en la primera quincena de enero de cada año a la/el trabajador(a), junto con los intereses que genere su administración en la Institución bancaria que el Sindicato y Universidad convengan.

**58.31** La Universidad se obliga a pagar los días de salario tubulado por diferencia de calendario en el año (5 (cinco) ó 6 (seis) días si es bisiesto). Este pago lo realizarán en la segunda quincena del mes de enero de cada año.

## **CLÁUSULA 59 GARANTÍAS DENTRO DE LA UNIVERSIDAD**

Por considerar que el libre ejercicio intelectual forma parte inalienable del conjunto de condiciones para que la Universidad pueda cumplir con sus fines, las partes convienen en garantizar en su forma más amplia las actividades de investigación y libertad de cátedra, así como los derechos fundamentales plasmados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

## **CLÁUSULA 60 PROFESIONALIZACIÓN DE LA ENSEÑANZA**

La Universidad y el Sindicato convienen en planificar y desarrollar una política tendiente a la profesionalización de la enseñanza universitaria. Esta política consistirá en el progresivo y sistemático otorgamiento de nuevas plazas de profesores(as) e investigadores(as) de carrera a aquellas/aquellos trabajadores(as) que reúnan los requisitos establecidos por la Comisión Dictaminadora, en la misma forma se favorecerá el apoyo que la Universidad esté brindando a quienes cursan grados de maestría y doctorado en las diversas especialidades académicas y profesionales, de acuerdo a los planes y desarrollo de la Universidad.

## **TÍTULO VIII DE LA TERMINACIÓN Y RESCISIÓN DE LA CONTRATACIÓN INDIVIDUAL DEL PERSONAL ACADÉMICO**

### **CLÁUSULA 61 CAUSAS DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO**

Son causas de terminación de la relación individual del trabajo para el personal académico de base, las siguientes:

- 61.1** La renuncia de la/el trabajador(a) académico(a) aceptada por la Universidad.
- 61.2** La muerte de la/el trabajador(a) académico(a).

### **CLÁUSULA 62 CAUSAS DE LA RESCISIÓN DEL CONTRATO**

**62.1** Inasistencia de la/el trabajador(a), si tratándose de profesores(as) de medio tiempo o tiempo completo faltan más de 4 (cuatro) días en un período de 30 (treinta) días sin causa justificada.

**62.2** tratándose de profesores(as) de medio tiempo o tiempo completo faltan más del 20% (veinte por ciento), del tiempo total al que deben de asistir, en un período de 30 (treinta) días laborales.

**62.3** Si tratándose de profesores(as) de tiempo libre faltan más del 20% (veinte por ciento) sin causa justificada, del tiempo total al que deben asistir en un período de 30 (treinta) días. En todo caso las faltas de asistencia injustificadas serán descontadas del salario de la/el trabajador(a) académico(a).

**62.4** Y las demás previstas en la legislación laboral.

### **CLÁUSULA 63 CASOS DE NO RESCISIÓN DE CONTRATO**

Todos las/los trabajadores(as) académicos(as) que disfruten de permisos sindicales permanentes, en los términos de la cláusula 58, inciso 58.6 así como aquéllas/aquellos que gocen de licencias temporales para comisiones sindicales, no estarán sujetos(as) a la rescisión de Contrato durante el tiempo que duren en su cargo o comisión.

Tampoco podrá la Universidad rescindir la relación laboral de las/los trabajadores(as) académicos(as) durante el período de revisión del Contrato, a partir del depósito mismo ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje hasta la firma del convenio que dé por revisado el Contrato.



Ninguna rescisión de relación laboral tendrá validez si no ha sido precedida de investigación por parte de la Comisión Mixta de Conciliación en los términos de este mismo Contrato, salvo en los casos en que incurran en motivos graves, de conformidad con el Artículo 47 (cuarenta y siete) de la Ley Federal del Trabajo.

## **TÍTULO IX DEL TABULADOR Y CRITERIOS PARA APLICARLOS**

### **CLÁUSULA 64 REQUISITOS PARA EL PERSONAL ACADÉMICO**

Los/las trabajadores(as) académicos(as) deberán poseer como mínimo el grado de pasantes de una carrera profesional, a excepción de quienes presten sus servicios en talleres, laboratorios, dependencias de extensión universitaria y escuelas donde se les exigirá la capacidad necesaria.

### **CLÁUSULA 65 INTEGRACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO**

Para efectos y aplicación del tabulador, el personal académico estará integrado por:

- a) Profesores(as) de tiempo libre
- b) Profesores(as) de medio tiempo
- c) Profesores(as) de tiempo completo
- d) Técnicos(as) académicos(as)
- e) Investigadores(as) de tiempo completo
- f) Investigadores(as) de medio tiempo

### **CLÁUSULA 66 DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD DE LAS/LOS PROFESORES(AS) DE TIEMPO LIBRE, MEDIO TIEMPO Y TIEMPO COMPLETO**

Las/los trabajadores(as) académicos(as) de tiempo libre, medio tiempo y tiempo completo, tendrán derecho a que se les incluya en cada uno de los recibos de pago quincenal, un incremento periódico por concepto de prima de antigüedad, con base en el salario por cuota diaria que recibe la/el trabajador(a) de conformidad con la siguiente tabla de antigüedad y porcentaje:

<b>ANTIGÜEDAD</b>	<b>INCREMENTO DE:</b>
1 (un) año cumplido	5 (cinco) por ciento
2 (dos) años cumplidos	9 (nueve) por ciento
3 (tres) años cumplidos	11 (once) por ciento
4 (cuatro) años cumplidos	13 (trece) por ciento
5 (cinco) años cumplidos	15 (quince) por ciento
6 (seis) años cumplidos	16 (diez y seis) por ciento
8 (ocho) años cumplidos	17 (diez y siete) por ciento
10 (diez) años cumplidos	18 (diez y ocho) por ciento
12 (doce) años cumplidos	21 (veintiuno) por ciento
14 (catorce) años cumplidos	23 (veintitrés) por ciento
16 (diez y seis) años cumplidos	24 (veinticuatro) por ciento
18 (diez y ocho) años cumplidos	25 (veinticinco) por ciento
20 (veinte) años cumplidos	26 (veintiséis) por ciento
22 (veintidós) años cumplidos	28 (veintiocho) por ciento
24 (veinticuatro) años cumplidos en adelante	30 (treinta) por ciento

La antigüedad se computará sumando los años de servicio que la/el trabajador(a) académico(a) haya prestado a la Universidad, aunque éstos hayan sido interrumpidos, exceptuando los casos en que la/el trabajador(a) haya sido indemnizado(a) o se le haya pagado prima de antigüedad. Para los efectos de esta cláusula, el tiempo amparado con licencia concedida en los términos de este Contrato, se computará como tiempo trabajado. Para efectos de esta cláusula se entenderá como salario a la suma del salario tabulado, material didáctico y despena.

**CLÁUSULA 67**  
**DE LOS CRITERIOS DE TABULACIÓN**  
**DE LAS/LOS PROFESORES(AS) DE TIEMPO COMPLETO**  
**Y MEDIO TIEMPO**

Las/los profesores(as) de tiempo completo y medio tiempo tendrán 7 (siete) niveles o categorías: "I", "II", "III", "IV", "V", "VI", "VII", como resultado de la apreciación de todo su currículum académico y profesional, los requisitos específicos en cada categoría están contemplados en el RIPPAUAQ.

**CLÁUSULA 68**  
**SALARIOS**

Las categorías y salarios vigentes en la Universidad Autónoma de Querétaro son los siguientes:

Maestro(a) de Tiempo Completo "I"	\$14,800.39 (Catorce mil ochocientos pesos 39/100 M.N.)
Maestro(a) de Tiempo Completo "II"	\$19,533.87 (Diecinueve mil quinientos treinta y tres pesos 87/100 M.N.)
Maestro(a) de Tiempo Completo "III"	\$21,903.92 (Veintiún mil novecientos tres pesos 92/100 M.N.)
Maestro(a) de Tiempo Completo "IV"	\$24,541.61 (Veinticuatro mil quinientos cuarenta y un pesos 61/100 M.N.)
Maestro(a) de Tiempo Completo "V"	\$28,371.30 (Veintiocho mil trescientos setenta y un pesos 30/100 M.N.)
Maestro(a) de Tiempo Completo "VI"	\$33,583.61 (Treinta y tres mil quinientos ochenta y tres pesos 61/100 M.N.)
Maestro(a) de Tiempo Completo "VII"	\$39,367.35 (Treinta y nueve mil trescientos sesenta y siete pesos 35/100 M.N.)
Maestro(a) de Medio Tiempo "I"	\$7,400.21 (Siete mil cuatro pesos 21/100 M.N.)
Maestro(a) de Medio Tiempo "II"	\$9,766.95 (Nueve mil setecientos sesenta y seis pesos 95/100 M.N.)
Maestro(a) de Medio Tiempo "III"	\$10,951.97 (Diez mil novecientos cincuenta y un pesos 97/100 M.N.)
Maestro(a) de Medio Tiempo "IV"	\$12,270.83 (Doce mil doscientos setenta pesos 83/100 M.N.)
Maestro(a) de Medio Tiempo "V"	\$14,185.63 (Catorce mil ciento ochenta y cinco pesos 63/100 M.N.)
Maestro(a) de Medio Tiempo "VI"	\$16,791.80 (Dieciséis mil setecientos noventa y uno pesos 80/100 M.N.)
Maestro(a) de Medio Tiempo "VII"	\$19,683.66 (Diecinueve mil seiscientos ochenta y tres pesos 66/100 M.N.)
Maestro(a) de Tiempo Libre "I"	\$492.03 (Cuatrocientos noventa y dos pesos 03/100 M.N.)
Maestro(a) de Tiempo Libre "II"	\$545.61 (Quinientos cuarenta y cinco pesos 61/100 M.N.)
Maestro(a) de Tiempo Libre "III"	\$599.71 (Quinientos noventa y nueve pesos 71/100 M.N.)
Maestro(a) de Tiempo Libre "IV"	\$654.83 (Seiscientos cincuenta y cuatro pesos 83/100 M.N.)
Maestro(a) de Tiempo Libre "V"	\$710.92 (Setecientos diez pesos 92/100 M.N.)
Técnico Académico Universitario "I"	\$13,443.07 (Trece mil cuatrocientos cuarenta y tres pesos 07/100 M.N.)
Técnico Académico Universitario "II"	\$14,303.42 (Catorce mil trescientos tres pesos 42/100 M.N.)
Técnico Académico Universitario "III"	\$15,163.78 (Quince mil ciento sesenta y tres pesos 78/100 M.N.)

**CLÁUSULA 69  
DE LAS/LOS PROFESORES(AS) DE LA  
FACULTAD DE ENFERMERÍA**

Las/los profesores(as) de la Facultad de Enfermería, serán tabulados(as) y recibirán salarios de acuerdo con el tabulador general.

**CLÁUSULA 70  
DE LAS/LOS MAESTROS(AS) DE BELLAS ARTES**

Tomando en cuenta la ausencia de estudios formales de la mayoría de las/ los profesores(as) de Bellas Artes, la Universidad se compromete a aplicar un sistema de equivalencias con respecto al criterio I, ESTUDIOS FORMALES (artículo 142 y siguientes; artículo 147 y siguientes del RIPPAUAQ) en los términos que se enumeran:

1.- Antes del 15 (quince) de mayo de 1991 (mil novecientos noventa y uno) se nombrará una Comisión Mixta, integrada por 3 (tres) maestros(as) de Bellas Artes, a través de sus representantes sindicales, y 3 (tres) representantes de Rectoría, que integrarán un expediente para cada profesor(a).

2.- Antes del 30 (treinta) de mayo de 1991 (mil novecientos noventa y uno), en base al estudio de cada expediente, esa Comisión Mixta propondrá los criterios de equivalencia que serán elevados a la consideración de las/los representantes sindicales y las autoridades universitarias.

3.- Una vez sancionados los criterios de equivalencia propuestos, antes del 15 (quince) de junio de 1991 (mil novecientos noventa y uno), se formalizará la categorización a que tenga derecho cada profesor(a) de Bellas Artes, según los criterios y términos contemplados en esta cláusula, sin afectar los derechos adquiridos por dichas/dichos trabajadores(as).

4.- La Universidad otorgará las facilidades necesarias para que el personal acceda al cumplimiento de las equivalencias.

5.- Ambas partes acordarán los medios necesarios para obtener el desarrollo profesional de este grupo de trabajadores(as) a fin de que puedan ser promovidos(as) en el tabulador general.

**CLÁUSULA 70.1**

Las/los técnicos(as) académicos(as) serán ubicados(as) de acuerdo con el tabulador general, con la aplicación de criterios de ingreso y promoción del presente contrato en lo laboral, y del RIPPAUAQ en lo académico.

## **CLÁUSULA 71 DERECHO DE PROMOCIÓN**

El personal académico tendrá derecho a ser promovido cada año, antes del inicio del año lectivo, en función de los criterios descritos en este Título, sin perjuicio de lo convenido en las cláusulas de este mismo contrato.

Las/los maestros(as) que sean promovidos(as) a tiempo completo o como investigadores(as), deberán ser tabulados(as) a la categoría que les corresponda, de acuerdo a lo previsto en este Título a partir del momento de su promoción.

## **CLÁUSULA 72 DICTÁMENES SOBRE PROMOCIÓN**

Como lo establece el RIPPAUAQ, las Comisiones Dictaminadoras emitirán sus resoluciones con base en el examen integral de las actividades docentes, o de investigación, o de servicio a la comunidad, o de preservación y difusión a la cultura, experiencia y trabajo profesional de las/los solicitantes; que correspondan al período que se inicia a partir de la última promoción, y si se trata de la primera evaluación, desde el ingreso a la Universidad.

Emitido el dictamen, la Comisión Dictaminadora correspondiente, dentro de los 3 (tres) días hábiles posteriores, enviará el resultado de la evaluación a la/el interesado(a), a la Secretaría Académica de la Facultad, Escuela, Carrera o Centro de Investigación, a la Dirección de Docencia, a la Secretaría Académica de la Universidad y a la Rectoría.

Si la resolución de la Comisión Dictaminadora que corresponda es favorable, la Universidad, en un plazo de 5 (cinco) días hábiles siguientes a la notificación, realizará la modificación respectiva en la contratación correspondiente.

## **CLÁUSULA 73 INCONFORMIDAD SOBRE PROMOCIÓN**

Como lo señala el RIPPAUAQ, la evaluación de promoción sólo será practicada por las Comisiones Dictaminadoras; en caso de que exista impugnación, serán revisadas por ellas mismas y la resolución será definitiva.

En los procedimientos de ingreso y promoción del personal académico, el recurso de inconformidad sólo podrá interponerse por la parte afectada. Asimismo, las inconformidades por los juicios académicos de las Comisiones Dictaminadoras o por violaciones a las reglas de procedimiento de ingreso, podrán interponerse por las/los aspirantes y concursantes, o por las/los solicitantes en los procedimientos de promoción.

Las inconformidades deberán interponerse por escrito ante la Comisión Dictaminadora que corresponda durante los 5 (cinco) días hábiles siguientes a la fecha de entrega de resultados al interesado. La procedencia de las inconformidades se calificarán dentro de los 5 (cinco) días hábiles siguientes en que la Comisión Dictaminadora correspondiente reciba los escritos respectivos, las resoluciones se notificarán por escrito, de manera personal y por medio de los tableros informativos de las diferentes Facultades, Escuelas, Carreras o Centros de Investigación.

#### **CLÁUSULA 74 DERECHO A CONSERVAR EL SALARIO**

El personal académico que al ser ajustado a alguna de las categorías anteriores se vea afectado en su sueldo, conservará el que esté devengando aunque por lo pronto no corresponda con la categoría debida.

Todas y todos las/los trabajadores(as) académicos (as) que ingresen a la Universidad a partir de la firma del presente Contrato, se ajustarán a las categorías y salarios contenidos en este Título.

### **TÍTULO X DE LA COMPENSACIÓN POR ANTIGÜEDAD, DE LA JUBILACIÓN, INDEMNIZACIÓN Y PENSIONES POR VIUDEZ Y ORFANDAD**

#### **CLÁUSULA 75 COMPENSACIÓN POR ANTIGÜEDAD**

La Universidad cubrirá a la/el trabajador(a) académico(a) que se jubile o pensione, independientemente de cualquier otra prestación a la que tenga derecho, una gratificación en atención a su antigüedad consistente en 30 (treinta) días del 100% (cien por ciento) de las percepciones que recibe la/el trabajador(a), exceptuando únicamente el aguinaldo y la prima vacacional por cada año de servicios prestados. Para los efectos de esta prestación, se computará la antigüedad sumando los años que la/el trabajador(a) haya prestado sus servicios en la Universidad, en cualquier dependencia y/o categoría, aunque la prestación de servicios haya sido interrumpida, igualmente se computarán como tiempo efectivamente trabajado, los períodos amparados con licencia o permiso, conseguidos en los términos de este Contrato.

En caso de fallecimiento de la/el trabajador(a) académico(a) que se encuentre disfrutando del Bono de Permanencia señalado en la cláusula 77.4 de este Contrato, la UAQ cubrirá a los/las beneficiarios(as) que determine la autoridad competente de la/el trabajador(a) académico(a) fallecido(a), la compensación de antigüedad prevista en este contrato. Dicha compensación de antigüedad será pagada una vez que sea recibido el requerimiento por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje sobre los beneficiarios.

## **CLÁUSULA 76 DE LA RENUNCIA VOLUNTARIA**

A todas y todos las/los trabajadores(as) académicos(as) que renuncien voluntariamente, la Universidad les cubrirá independientemente de las prestaciones legales que les correspondan el importe de 30 (treinta) días de salario tabulado por cada año de servicios prestados.

## **CLÁUSULA 77 JUBILACIÓN**

La/el trabajador(a) académico(a) que por así convenir a sus intereses, después de cierto número de años de servicio a la Universidad, quisiera retirarse o jubilarse, tendrá derecho a una pensión o jubilación según los años de servicio y la edad, que deberá ser como mínimo de 55 (cincuenta y cinco) años, de acuerdo al último salario devengado, la Universidad complementará o suplirá lo que aporte el IMSS conforme a las tablas señaladas en esta cláusula. Dicha pensión o jubilación será vitalicia y se transmitirá a las/los beneficiarios(as) de la/el trabajador(a) académico(a) en caso de fallecimiento de éste/ésta, en los términos de este Colectivo de Trabajo.

Independientemente de la edad de las/los trabajadores(as) académicos(as) que hayan ingresado a la UAQ antes del 15 de junio de 2007, podrán jubilarse con el 100 % (cien por ciento) de su último salario al cumplir 29 (veintinueve) años de servicio a la Universidad y podrán ejercer su derecho de jubilación bajo dichas condiciones hasta el 31 de diciembre de 2011. A partir del 01 de enero de 2012, requerirán 30 (treinta) años de servicio

## **CLÁUSULA 77 BIS**

Las partes convienen que el personal académico podrá ejercer su derecho para gozar de la pensión por jubilación anticipada, sujetándose a lo siguiente:

**a)** El personal académico que haya ingresado a la Universidad antes del 15 de junio de 2007, podrá jubilarse con un mínimo de 20 veinte años de servicio y 55 cincuenta y cinco años de edad, con un 75% (setenta y cinco por ciento) del último salario, conforme a lo pactado en este Contrato Colectivo de Trabajo. A partir del 01 de enero de 2012, el requisito de la edad se incrementará conforme a la siguiente tabla:

AÑO	EDAD
2012	55 años Y 6 meses
2013	56 años
2014	56 años y 6 meses
2015	57 años

2016	57 años y 6 meses
2017	58 años
2018	58 años y 6 meses
2019	59 años
2020	59 años y 6 meses
2021 en adelante	60 años

b) El personal académico que haya ingresado a la Universidad antes del 15 de junio de 2007, podrá jubilarse con un mínimo de 25 veinticinco años de servicio y 55 cincuenta y cinco años de edad, con un 100% (cien por ciento) del último salario, conforme a lo pactado en este Contrato Colectivo de Trabajo. A partir del 01 de enero de 2012, el requisito de la edad se incrementará conforme a la siguiente tabla:

AÑO	EDAD
2012	55 años y 6 meses
2013	56 años
2014	56 años y 6 meses
2015	57 años
2016	57 años y 6 meses
2017	58 años
2018	58 años y 6 meses
2019	59 años
2020	59 años y 6 meses
2021 en adelante	60 años

### **77.1 Constitución del Fondo de Pensiones para las/los Trabajadores(as) Académicos(as)**

La UAQ se obliga a constituir conjuntamente con el SUPAUAQ un fondo de pensiones para las/los trabajadores(as) académicos(as), que tenga como finalidad principal que la Universidad cumpla con sus obligaciones derivadas de los derechos de retiro o jubilación de sus trabajadores(as) académicos(as), a través de un Fideicomiso denominado "Fondo para Jubilaciones y Pensiones del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro" contando con 90 (noventa) días para la creación del reglamento general y específico de operación de dicho Fideicomiso. El "Fondo para Jubilaciones y Pensiones del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro" será constituido como un Fideicomiso, a través de un fiduciario que por su experiencia, garantice la eficiente administración que otorgue seguridad, transparencia y confianza, mediante un portafolio de inversión con los mejores rendimientos y sin riesgo; reglamentando en lo general y específico, los elementos de ope-



ración como son: los fideicomitentes y los fideicomisarios, funciones y límites del Comité Técnico del Fideicomiso, del patrimonio inicial, el plan de inversión, aportaciones ordinarias y extraordinarias, administración y vigilancia, auditorías periódicas, sanciones y penalidades, entre otros elementos que se acuerden bilateralmente.

El fiduciario deberá proporcionar a través de una página Web, con acceso personalizado la información del estado financiero y la que se le requiera de cada trabajador(a) siempre y cuando sean datos de esa misma persona solamente, y ello en el momento que lo soliciten las/los trabajadores(as) académicos(as).

La UAQ se obliga y compromete a establecer como política institucional permanente, la creación de proyectos y programas para la obtención de recursos que fortalezcan financieramente al “Fondo para Jubilaciones y Pensiones del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro”.

Queda entendido que la creación del “Fondo para Jubilaciones y Pensiones del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro” no exime de su obligación a la UAQ de cubrir las jubilaciones y pensiones del personal académico, que teniendo el derecho de esta prestación quieran ejercerlo en cualquier momento, en los términos vigentes del Contrato Colectivo de Trabajo que las partes tienen celebrado; ya que el Fideicomiso será un instrumento auxiliar para que la Universidad cumpla su compromiso del pago de jubilaciones y pensiones por jubilación, teniendo la obligación de respaldar a este Fondo en el caso de que sea insuficiente.

El flujo de efectivo del Fideicomiso “Fondo para Jubilaciones y Pensiones del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro” será revisado cada seis meses, a partir de la fecha de su creación, con el fin de evaluar la viabilidad de que el Fideicomiso sea autosuficiente para lograr los fines para los que fue creado. Esta función la hará el Comité Técnico.

## **77.2 Aportaciones al Fondo de Pensiones**

La UAQ aportará al Fideicomiso en proporción 2:1 (DOS A UNO) de la aportación que haga la/el académico(a); la/el académico(a) que desempeñe funciones de confianza por nombramiento de la/el Rector(a) (cláusula 21.2 del CCT), jubilados(as) y pensionados(as) de la Universidad Autónoma de Querétaro, de manera quincenal. Este porcentaje se actualizará anualmente de acuerdo a la siguiente tabla (Tabla 1):

Tabla 1	
AÑO	APORTACIONES UAQ
2007	6%
2008	8%
2009	10%

2010	12%
2011	14%
2012	16% (FIJO PERMANENTE)

El personal académico y la/el académico(a) que desempeñe funciones de confianza por nombramiento de la/el Rector(a) (cláusula 21.2 del CCT) de la UAQ, harán una aportación mensual al Fideicomiso en proporción 1:2 (UNO A DOS) con relación a la aportación de la UAQ; ésta será deducida quincenalmente de su salario base mensual conforme al porcentaje que se especifica en la tabla siguiente (Tabla 2):

Tabla 2	
AÑO	APORTACIONES UAQ
2007	3%
2008	4%
2009	5%
2010	6%
2011	7%
2012	8% (Fijo permanente o hasta que haya un acuerdo en contraria de la partes)

El personal jubilado y pensionado académico y la/el académico(a) que desempeñe funciones de confianza por nombramiento de la/el Rector(a), harán una aportación mensual al Fideicomiso, deducida quincenalmente de su salario base mensual conforme al porcentaje que se especifica para el personal activo. El monto máximo de las aportaciones al fideicomiso por cada académico será el equivalente a lo que corresponda aportar a un profesor de tiempo completo categoría VII.

Las aportaciones de la Universidad Autónoma de Querétaro y las retenciones por concepto de aportaciones del personal académico, la/ el académico(a) que desempeñe funciones de confianza por nombramiento de la/el Rector(a) (cláusula 21.2 del CCT), de las/los jubilados(as) y pensionados (as) se depositarán quincenalmente en el Fideicomiso; "Fondo para Jubilaciones y Pensiones del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro".

La UAQ se compromete a otorgar al personal académico y a la/el académico(a) que desempeñe funciones de confianza por nombramiento de la/el Rector(a) referidos en esta cláusula, las prestaciones sobre jubilación que se otorguen en un futuro a las/los demás prestadores(as) de servicios de la propia Universidad.

El personal académico y la/el académico(a) que desempeñe funciones de confianza por nombramiento de la/el Rector(a) a que se refiere esta cláusula, al

término de su relación laboral con la UAQ, sin importar la causa de terminación de la citada relación, a excepción hecha de que la causa sea la jubilación, podrá retirar sus aportaciones al Fideicomiso “Fondo para Jubilaciones y Pensiones del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro”, incluidos los intereses generados.

Para el personal académico que se encuentre jubilado hasta antes del 15 de junio de 2007, será optativo seguir aportando al “Fondo para Jubilaciones y Pensiones del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro”; si dicho personal desea seguir aportando al referido Fondo, deberá comunicarlo individualmente por escrito directamente a la/el Director(a) de Recursos Humanos de la UAQ.

### **77.3 Aportaciones Extraordinarias al Fondo de Pensiones**

La UAQ y el SUPAUAQ se comprometen a realizar gestiones ante los Gobiernos: Federal, Estatal y Municipales de Querétaro, para que éstos hagan aportaciones extraordinarias año con año, al Fideicomiso “Fondo para Jubilaciones y Pensiones del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro”.

La UAQ se compromete a gestionar e integrar al Fideicomiso “Fondo para Jubilaciones y Pensiones del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro y Organismos Privados, así como las gestiones que realice el Patronato de la Universidad Autónoma de Querétaro, A.C., para fortalecer el Fideicomiso de referencia.

### **Bono de Permanencia**

El personal académico que desee continuar prestando sus servicios como personal activo después de adquirir el derecho a jubilarse, recibirá un bono de permanencia equivalente al 20% (veinte por ciento) de su salario mensual tabulado, mismo que podrá disfrutar desde la fecha en que nazca su derecho de jubilación hasta los 35 (treinta y cinco) años de servicio. En el entendido de que esta cantidad, no se integrará para establecer el monto de la cuantía mensual de su pensión por jubilación en el momento de ejercer su derecho a ésta, ni para el cálculo de la prestación por compensación por antigüedad (cláusula 75 del CCT) o indemnización alguna.

### **77.5 Nuevo Esquema de Pensiones para el Personal Académico que ingrese a partir del 15 de Junio de 2007**

Las partes convienen que el personal académico que ingrese a la Universidad Autónoma de Querétaro a partir del quince de junio de dos mil siete, no se le aplicará, sin excepción alguna, lo pactado en las Cláusulas 75, 77, 77.1, 77.2, 77.3 y 77.4 de este Contrato Colectivo de Trabajo; por lo que para gozar de los derechos de retiro de jubilación y pensión, se le aplicarán las normas legales de la seguridad social.

## **CLÁUSULA 78**

### **PENSIONES POR VIUDEZ Y/U ORFANDAD**

Cuando ocurra la muerte de la/el trabajador(a) académico(a), de la/el jubilado(a) o pensionado(a), se otorgará a sus beneficiarios (as), independientemente de otras prestaciones a que tenga derecho:

**78.1** Pensión por viudez. La pensión para la viuda(o), será del 65 % (sesenta y cinco por ciento) del salario o pensión que recibía la/el trabajador(a) académico(a).

Para la aplicación del anterior inciso y en el caso de matrimonio, sociedad de convivencia y pacto civil de solidaridad, se estará a lo que disponga la Ley del Seguro Social.

**78.2** **Pensión por orfandad.** La pensión para las/los hijos(as) menores de 18 (diez y ocho) años o hasta 25 (veinticinco), si están estudiando será del 30 % (treinta por ciento) para cada uno/una, sobre el salario o pensión que recibía la/el trabajador(a) académico(a). El requisito de la minoría de edad y/o de mantenerse estudiando no será necesario cubrirse cuando las/los hijos (as) sean personas que puedan acreditar discapacidad física o intelectual dictaminada por el IMSS y que le impida mantenerse por su propio trabajo, podrán continuar con pensión de orfandad, directamente o a través de su representante legal, según sea el caso. La pensión será otorgada en tanto no desaparezca la incapacidad que padece.

Ambas pensiones se verán incrementadas en la misma proporción en que sean incrementados los salarios.

La Universidad sólo se obliga a complementar la diferencia que no cubra el IMSS, y el total de ambas aportaciones no deberán exceder del 100 % (cien por ciento) del salario o pensión que percibía la/el trabajador(a) académico(a).

## **CLÁUSULA 79**

### **PROGRAMA PARA PENSIONES**

La Universidad se obliga a planear y establecer un fondo de ahorro para el retiro para las/los trabajadores(as) académicos(as).

### **CLÁUSULA 79.1**

#### **PROGRAMA DE AHORRO**

La Universidad en común acuerdo con el Sindicato planeará un fondo de ahorro para el retiro, exclusivamente para los/las trabajadores(as) académicos(as) sindicalizados(as) que no gozarán de una jubilación porque ingresaron a la Universidad a partir del 16 junio del 2007.

## DISPOSICIONES GENERALES

### **CLÁUSULA 80**

El presente Contrato deroga cualquier disposición legal y reglamentaria que lo contravenga.

### **CLÁUSULA 81**

Se conviene en que deberán notificarse al Sindicato, en un lapso máximo de 5 (cinco) días, de la participación de profesores(as) huéspedes o visitantes. De la misma forma deberá hacerse en caso de renovación o ampliación de los convenios.

### **CLÁUSULA 82**

La Dirección de Recursos Humanos deberá notificar al SUPAUAQ, el proyecto de asignación de grupos, horarios y cargas de trabajo de los maestros de tiempo libre, medio tiempo y tiempo completo, antes de ser enviado a la Coordinación de Nóminas para su procesamiento.

### **CLÁUSULA 83**

La Universidad se obliga a cumplir con los plazos y condiciones señalados en las cláusulas 53, 54, 55 y 57.

### **CLÁUSULA 84**

Para las/los profesores(as) que ingresen con posterioridad a la fecha de la firma de este contrato su promoción se llevará a cabo de acuerdo a lo establecido en el RIPPAUQ.

### **CLÁUSULA 85**

La Universidad se obliga a cubrir por concepto de "vida cara" el 7.9% (siete punto nueve por ciento) del salario por cuota diaria de la/el trabajador(a). Esta prestación se pagará quincenalmente junto con el pago del salario ordinario, siendo ésta una prestación independiente de las demás que gozan las/los trabajadores(as).

### **CLÁUSULA 86**

La UAQ se obliga a entregar a cada una/uno de las/los trabajadores(as) académicos(as), el 1.5% (uno punto cinco por ciento) de su salario tabulado al primero de abril de 1994 (mil novecientos noventa y cuatro), elevado al año, y pagadero en dos exhibiciones que serán aplicadas en la segunda quincena de junio y la segunda quincena de diciembre de cada año por concepto de previsión social.

### **CLÁUSULA 87**

La Universidad se compromete a otorgar 100 (cien) becas en las escuelas incorporadas a solicitud del SUPAUAQ, en beneficio de las/los trabajadores(as) académicos(as) sindicalizados o hijos(as) de éstos(as), siempre y cuando reúnan los requisitos establecidos en la Legislación Universitaria.

**CLÁUSULA 88**

La Universidad se compromete a gestionar créditos ante el INFONAVIT, para ampliación y mejoras de las viviendas de las/los trabajadores(as) académicos(as) sindicalizados(as).

**CLÁUSULAS TRANSITORIAS**

**PRIMERA.** La Universidad y el Sindicato se comprometen a formar una Comisión que tendrá por objetivo la determinación de los criterios bajo los cuales se otorgarán los estímulos económicos por exclusividad al personal académico. Esta Comisión deberá quedar integrada en un plazo no mayor de 60 (sesenta) días hábiles, a partir de la fecha de la firma del presente contrato, y permanecerá vigente mientras la UAQ reciba el subsidio para dichos estímulos.

**SEGUNDA.** La UAQ, se compromete a apoyar económicamente en el costo de construcción de la segunda etapa de la “Casa del Maestro Universitario”, lo anterior estará condicionado a la aprobación previa del proyecto y presupuesto correspondiente.

De común acuerdo se determinará el monto del apoyo.

**TERCERA.** La Universidad Autónoma de Querétaro se compromete a concursar entre el personal académico sindicalizado en el Sindicato Único del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro, un total de 56 (cincuenta y seis) plazas de profesores(as) de tiempo completo. Las plazas se repartirán de la siguiente forma: a) 28 (veintiocho) para el periodo 2023 (dos mil veintitrés) – 2024 (dos mil veinticuatro); y b) 28 (veintiocho) para el periodo 2024 (dos mil veinticuatro) – 2025 (dos mil veinticinco).

Al tratarse de un acuerdo entre las partes, corresponderá la conformación en particular para este procedimiento de la Comisión Bilateral UAQ y SUPAUAQ integrada de manera paritaria, quien será la encargada de establecer la convocatoria, procedimiento, reglas a las que se sujeta la misma, requisitos, aspectos a evaluar, directrices de las evaluaciones, resultados, asignación de plazas, recursos que interpongan los profesores y todo lo relativo al proceso. La Comisión Bilateral podrá auxiliarse en primera instancia de las comisiones dictaminadoras, posteriormente será la Comisión Mixta de Vigilancia quien pueda revisar las consideraciones de las dictaminadoras y en definitiva resolverá la Comisión Bilateral encargada de todo el proceso.

Las bases del otorgamiento serán atendiendo los requerimientos del PERFIL PRODEP (Programa de Desarrollo del Profesorado). Se considerarán los lineamientos del Reglamento de Ingreso y Promoción del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro (RIPPAUQA).

Esta prestación es por única y exclusiva ocasión sin que implique modificación o alteración alguna al Contrato Colectivo de Trabajo suscrito entre ambos y sin que implique un derecho adquirido que exigir como una práctica futura.

**CUARTA.** La Universidad otorgará al Sindicato 3000 (tres mil) ejemplares de este Contrato, para que sean distribuidos entre sus afiliados (as). La entrega de los Contratos al Sindicato, se hará a más tardar 30 (treinta) días después de la firma de este Contrato.

**QUINTA.** Este Contrato entrará en vigor a partir del día 1° (primero) de marzo del año 2023 (dos mil veintitrés) y será revisado por lo que se refiere a sus salarios a las 12:00 (doce horas) del día 1° (primero) de marzo del año 2024 (dos mil veinticuatro). La revisión integral del Contrato Colectivo incluyendo salarios será a las 12:00 (doce horas) del día 3 (tres) de marzo del año 2025 (dos mil veinticinco). En ambas revisiones los efectos retroactivos de los incrementos que se otorguen en cada una de ellas se contarán a partir del primero de enero de dichos años.

**SEXTA.** Derogada.

**SÉPTIMA.** La Universidad Autónoma de Querétaro se compromete a otorgar un incremento salarial del 4.7 % (cuatro punto siete por ciento) y 2% PNLs (dos por ciento) para todos(as) y cada uno(as) de las/los trabajadores(as) académicos(as) sindicalizados(as) a su servicio, sobre el salario base tabulado vigente al 31 (treinta y uno) de diciembre de 2022 (dos mil veintidós), , así como un aumento del 2.0 % (dos por ciento) aplicado a la cláusula 58.27 (ayuda a transporte), a partir del día 1° (primero) de enero del año 2023 (dos mil veintitrés).

**ACTAVA.** La Universidad Autónoma de Querétaro se compromete a concursar entre el personal académico sindicalizado en el Sindicato Único del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro, un total 6 (Seis) plazas de Técnicos Académicos de tiempo completo. Las plazas se repartirán de la siguiente forma: a) 3 (tres) para el periodo 2024-1 (Dos mil veinticuatro guion uno) – 2024-2 (dos mil veinticuatro guion dos). Al tratarse de un acuerdo entre las partes, corresponderá la conformación en particular para este procedimiento de la Comisión Bilateral UAQ y SUPAUAQ integrada de manera paritaria, quien será la encargada de establecer la convocatoria, procedimiento, reglas a las que se sujeta la misma, requisitos, aspectos a evaluar, directrices de las evaluaciones, resultados, asignación de plazas, recursos que interpongan los profesores y todo lo relativo al proceso. La Comisión Bilateral podrá auxiliarse en primera instancia de las comisiones dictaminadoras, posteriormente será la Comisión Mixta de Vigilancia quien pueda revisar las consideraciones de las dictaminadoras y en definitiva resolverá la Comisión Bilateral encargada de todo el proceso. Se considerarán los lineamientos del Reglamento de Ingreso y Promoción del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro (RIPPAUQ). Esta prestación es por única y exclusiva ocasión sin que implique modificación o alteración alguna al Contrato Colectivo de Trabajo suscrito entre ambos y sin que implique un derecho adquirido que exigir como una práctica futura.

**NOVENA.** La Universidad y el Sindicato convienen que, en virtud de lo pactado en la Cláusula 77-Bis de este Contrato Colectivo de Trabajo, lo previsto en el segundo párrafo de la Cláusula 77 de este contrato, relativo a la jubilación anticipada con quince años de servicio y cincuenta por ciento del último salario, quedará sin efecto legal alguno a partir del 04 de junio de 2008 y lo demás previsto en la referida Cláusula 77 de este contrato, quedará sin efecto legal en su totalidad a partir del 01 de enero de 2012.

**DÉCIMA.** La Universidad otorga y reconoce para los efectos del Contrato Colectivo de Trabajo, dos nuevas carteras en su Comité Ejecutivo, en el entendido de que las horas de descarga que se tienen para ocho de los integrantes del mismo serán repartidas entre los 10 (diez) integrantes del citado comité. grandes del citado comité.

**UNIDÉCIMA.** La Universidad y el Sindicato se comprometen a formar una Comisión con la finalidad de llevar a cabo los estudios técnicos pertinentes para explorar la posibilidad de la apertura de nuevas categorías académicas a las que ya establecida en la cláusula 22.3, segundo párrafo, con el objeto de conseguir la retabulación correspondiente

**DUODÉCIMA.** La Universidad Autónoma de Querétaro y el SUPAUAQ se comprometen a financiar económicamente las actividades del Programa de Atención Integral a Maestros en Proceso de Jubilación, Jubilados y Pensionados de la Universidad Autónoma de Querétaro (PAMIJUAQ). Dicho apoyo será acordado con el Comité Ejecutivo del SUPAUAQ, antes de iniciar las actividades anuales del PAMIJUAQ.



## ANEXOS



GOBIERNO DE  
MÉXICO



CENTRO FEDERAL  
DE CONCILIACIÓN  
Y REGISTRO LABORAL

Coordinación General  
de Registro de Contratos Colectivos

Ciudad de México a 29 de Mayo del 2023

**DIRECCIÓN DE REVISIÓN Y REGISTRO DE CONTRATOS COLECTIVOS "C"**

**CFCLR-CONTRATO-RESULTADOS-20230324-15347-0998**

**SINDICATO ÚNICO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO**

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO**

**ANTECEDENTE: CCT REG207 1**

**JUNTA DE ORIGEN: JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL ESTADO DE QUERÉTARO**

**ESTADO: QUERÉTARO**

**CONSTANCIA DE LEGITIMACIÓN NÚMERO: 7108/2022**

Vistos los documentos que obran en el folio, bajo el resguardo electrónico de este Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, se acuerda:

Derivado del acuerdo de **aprobación de la Consulta**, a fin de continuar el procedimiento en el folio **CFCLR-REVISION-CONTRATO-20230303-11015-1074**; y habida cuenta la consulta realizada el día **21 de marzo de 2023**, sobre la **aprobación del contenido del Convenio de Revisión** celebrado por las partes, conforme a la información y documentación proporcionada bajo protesta de decir verdad por el Sindicato solicitante y corroborado por la Coordinación General de Verificación, se tienen los siguientes resultados:

CONCEPTO	TOTAL
Trabajadores con derecho a votar	1167
Votos emitidos	620
Votos a favor	421
Votos en contra	199
Votos válidos	620

Folio del documento: CFCLR-CONTRATO-RESULTADOS-20230324-15347-0998-4

Nombre del firmante: Sergio Tomatlán Ramírez Guayra

Cargo del firmante: Coordinador General Territorial

Fecha y Hora de Certificación: 2023 de Mayo del 29 19:11:52

Tipo de resolución: positiva

Señal digital que autentica el documento:

926554e1723ab97620e91104500cd1b85ed96abb8eab307a3e9a99886943e8029c7235235514d91a93062fb6ec42a6d11615ed3791a6a70ea42b400c53676281d6d57361c6b6b4638030ca5ddf6631d78c70d0425d443ea47350ec128ef10ba505e4127d9ef944cdda11d38dfbe38fd0c06ae8d2c3e7062a4f362c3e4965a90add3339fcb797e1b991b6f2e533459f4a1626ddada8de9be710215b2e5c67d635730d13200f11b070156115c40951015568147d4e2184d2731cc735b8ad6e45dbbcf81e75e03c9050040540575562af6b6869b96d40b44bc3aa21b38600c33ac99585dcd9651a346886e9a32f52645486835779cb9993876e10547c7c07



Carretera Picacho-Ajusco 714, Col. Tomes de Padriana, Alcaldía Tlalpán, Ciudad de México, C.P. 14209

Tel: 55 8874 8600 Ext. 20039 Sitio Web: <https://registro.centrolaboral.gob.mx>

1 de 3



2023  
Francisco  
VILLA

Votos nulos	0
Boletas no utilizadas	549

Del análisis efectuado a la documentación exhibida por el Sindicato solicitante, se acredita que la mayoría de las personas trabajadoras que participaron en la consulta aprobaron el Convenio de Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, al constatarse que de 620 (seiscientos veinte) votos emitidos, 421 (cuatrocientos veintiuno) votaron a favor, lo que representa un 67.90% (sesenta y siete punto noventa por ciento), por lo que se actualiza la hipótesis prevista en la fracción III del artículo 390 Ter de la Ley Federal del Trabajo.

En tal virtud, al no haberse detectado hechos que afecten la sustancia del proceso de consulta o alguna irregularidad que haya impedido u obstaculizado el ejercicio de los derechos de libertad y democracia sindical, así como de negociación colectiva, y toda vez que el Convenio de Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, fue aprobado por la mayoría de las personas trabajadoras mediante el voto personal, libre, directo y secreto, con fundamento en los artículos 1, 14, 16, 123, apartado A, fracción XX y 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 8 del Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo; 4 del Convenio número 98 de la Organización Internacional del Trabajo; 17, 358, 376, 387, 390 Ter, 391, 590-A fracciones II y V, 590-B cuarto párrafo, 692, 693, 694 y 695 de la Ley Federal del Trabajo; 45 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, 9 fracción III de la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral; 9 fracción II letra D y 24 fracciones I, XIII y XIX del Estatuto Orgánico del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral; así como en el Acuerdo por el que se delegan en las y los servidores públicos del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, adscritos a las coordinaciones generales de conciliación individual, de registro de contratos colectivos, de verificación, territorial y la de asuntos jurídicos, las facultades que se indican; documento publicado en el Diario Oficial de la Federación el día veinticinco de noviembre de dos mil veinte; esta Coordinación General de Registro de Contratos Colectivos es competente para conocer del presente asunto, y por las razones expuestas con anterioridad, se resuelve:

Se tiene por presentado el aviso de resultados respecto del folio **CFRL-CONTRATO-RESULTADOS-20230324-15347-0998**, a través del cual es aprobado el Contrato Colectivo de Trabajo Inicial por la mayoría de los trabajadores mediante voto personal, libre, directo y secreto y se ordena su publicación debida; en consecuencia, se tiene por hecho el registro y depósito del Convenio a partir de esta fecha.

Asimismo, a efecto de actualizar el expediente respectivo, en términos del artículo 400 Bis de la citada Ley laboral, se requiere al Sindicato solicitante, exhiba ante esta autoridad registral, a la dirección de correo electrónico [cgcc@centrolaboral.gob.mx](mailto:cgcc@centrolaboral.gob.mx), la versión integral del Contrato Colectivo de Trabajo, el cual deberá contener las modificaciones en el clausulado del mismo, el contenido del convenio sujeto a consulta, conservando de manera íntegra el resto del clausulado, conforme la última revisión integral del Contrato Colectivo de Trabajo, debidamente firmado por ambas partes, correo que debe incluir en el título el número de folio del trámite, lo

Folio del documento: CFRL-CONTRATO-RESULTADOS-20230324-15347-0998-4

Nombre del firmante: Sergio Tonatliu Ramírez Guvera

Cargo del firmante: Coordinador General Territorial

Fecha y Hora de Certificación: 2023 de Mayo del 29 19:11:52

Tipo de resolución: positiva

Sello digital que autentica el documento:

926554e172a3aa7e2da8110a503dd1b85e0d98ab307a3c9a89886943c8029c7235235514d91a93082b6ca2a8d11815ed3791a6ba7de842d035a376281d8c5736108b3b483903ccca5ddfe31c78c70a0425c443ea47130cc128ef10ba505e4127d39e04c4claff1dd38fbc381bc088e8d9c3c7962a4f32c30a4985df89a0c3339f65797e1a6911b922c5334594a16280dadad8fd9be7102152c5c57d835736113203811a7071841540510158681470462184427731cc788a6e4545dbcb76147e03a3950a04045d5755e5c40b6e8e89d4bc44bc3ac2115878c0e3ac396585cd95861a3468df0a32f52645488335779cc096387e0d847c7c07





anterior, dentro de un término **no mayor a 10 días hábiles**, contados a partir del día siguiente de la notificación de la presente resolución, apercibido de que, **en caso de no hacerlo, se aplicarán las medidas de apremio correspondientes en términos de la ley.**

Finalmente, se hace del conocimiento del solicitante que toda vez que los documentos exhibidos en este trámite fueron presentados bajo protesta de decir verdad, mismos que fueron recibidos por esta autoridad bajo el principio de buena fe, en caso de que la documentación e información presentada resulte apócrifa o no fidedigna, quedará sujeto a las acciones legales que se deriven de ello, conforme a lo previsto por los artículos 992, 1006 y 1007 de la Ley Federal del Trabajo, así como los artículos 243 y 247 del Código Penal Federal.

**Notifíquese al solicitante** través del buzón electrónico asignado.

Así lo proveyó y firma, el **Sergio Tonatliuh Ramírez Guevara, Coordinador General Territorial del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral**, conforme al artículo segundo del Acuerdo por el que se delegan en el Titular de la Coordinación General Territorial las facultades que se indican, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día diecinueve de mayo de dos mil veintitrés, así como en las disposiciones normativas invocadas, en concordancia con los argumentos vertidos en el cuerpo del presente.

**VAR/ACCL/EOB**

Folio del documento: CFCRL-CONTRATO-RESULTADOS-20230324-15347-0996-4

Nombre del firmante: Sergio Tonatliuh Ramírez Guevara

Cargo del firmante: Coordinador General Territorial

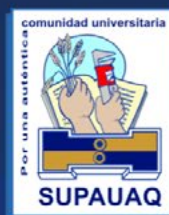
Fecha y Hora de Certificación: 2023 de Mayo del 29 19:11:52

Tipo de resolución: positiva

Sello digital que autentica el documento:

926554e172a3aa7e2c2a8110a503dd1b6e0d96ab8eab307a3c9a89886a43e80129c7235205514d91a69082f06ec42a6d11615ed3791a  
6aa70ea42b4005537628186c57381c0b0b4453833ca5c0f8831070a04250443e4710ce1238f10ba505e412702de1e44cda11cd  
380fbc38f0c066ae82c3e7052a4f362c3ed4965a98add3339f0c797e1b991b9f22e533459f4a1626dada8de9be710215c2e5c6706  
3573b013203f11bb7015815d4051015568147d4e2118412731cc75b8ad6e45dbbcf81e75e03c9050040540575562a/b6e68/b98d  
4b44bc3ab21b386bc33ac96585dd96561a3468b9a325264648f635779cb9963879ef0647c7c07





Comité Ejecutivo 2020-2023