

# **XLI Congreso General Ordinario**

## **Secretaría de Trabajo y Conflictos Académicos**

### **Informe de Actividades Periodo Agosto 4 de 2023 a Agosto 8 de 2024**

Con el carácter de Secretario de Trabajo y Conflictos Académicos, se presenta a la soberanía de este XLI Congreso General Ordinario el informe de actividades correspondiente al periodo Agosto 4 de 2023 a Agosto 8 de 2024.

Por mandato de las instancias de dirección, a saber: Congreso General, Consejo General de Representantes y Consejo General de Huelga, se cumplió con la responsabilidad estatutaria de participar en la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Administrativo de Base de la UNAM, correspondiente al año 2023. El proceso de revisión del Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Administrativo de Base de la UNAM se llevó a cabo con base en la normativa de la Ley Federal del Trabajo y en las disposiciones establecidas por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. La revisión refirió al incremento salarial por cuota diaria para los trabajadores administrativos de base al servicio de la Institución. Así también, fueron analizados, discutidos y acordados aspectos relevantes para el fortalecimiento del Programa de Recuperación Salarial, y la demanda por el cumplimiento y aplicación de diversas cláusulas y convenios suscritos en forma bilateral incorporados en el Pliego Alterno.

Bajo esta orientación, fueron incluidos temas de discusión relativos al derecho que asiste a nuestro Sindicato a representar al personal académico afiliado a nuestra Organización Sindical como Sindicato de Institución, en las entidades y dependencias administrativas que cuentan con personal académico en la Universidad Nacional Autónoma de México.

### **Actividades Inherentes a la Secretaría**

Para nuestra Organización Sindical, es de fundamental importancia la participación del personal académico en el quehacer cotidiano de la Institución, a efecto de generar propuestas y aportaciones en la planificación de las actividades académicas específicas de cada una de las entidades y dependencias, así como promover la representación del personal académico en los distintos órganos colegiados que intervienen en los procesos de evaluación para el ingreso, la promoción y la permanencia, a saber: *Consejo Universitario, consejos técnicos, consejos internos, comisiones dictaminadoras, jurados calificadores y consejos asesores*, a efecto de garantizar transparencia e institucionalidad en los procesos de evaluación, y que al mismo tiempo posibiliten obtener la definitividad y la estabilidad laboral en la Universidad Nacional.

En este contexto, se participó en el XI Seminario Académico STUNAM: *“Trabajo Académico en la Educación Superior: De la Incertidumbre a la Estabilidad Laboral”*, evento convocado por la Secretaría General y la Secretaría de Divulgación y Desarrollo Académico los días 12 y 13 de abril de 2024 (**Anexo I, versión extensa**).

Como parte de las conclusiones de este evento, se observa la conveniencia de que las reuniones con los delegados académicos sean el espacio de análisis, discusión y acuerdos sobre el quehacer académico, en las que se aborden temas vinculados con la educación media superior y superior, los estudios de posgrado, la investigación científica y tecnológica, así como la difusión y extensión de la cultura.

Bajo estas consideraciones, por acuerdo de la reunión de delegados sindicales académicos, se atendió a la invitación para hacer llegar iniciativas y propuestas al *Plan de Desarrollo Institucional de la Universidad Nacional Autónoma de México 2023-2027*. Para tal efecto, Octavio Angulo Borja, Ricardo Martínez González y Bruno Luna Gómez elaboraron el documento **“Consideraciones sobre la Modificación al Estatuto del Personal Académico”**, mismo que fue ingresado en tiempo y forma a la instancia universitaria responsable de su recepción. **(Anexo II)**

La representación sindical ha mostrado de manera permanente su preocupación por las condiciones de trabajo del personal académico contratado como profesor, investigador, técnico académico, interino o definitivo, o ayudante de profesor, adscrito a las diversas entidades y dependencias administrativas, especialmente las relacionadas con la contratación, promoción y permanencia del personal académico al servicio de la Institución.

Reiteramos la demanda por la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico, como un principio para nuestro sindicato, como Sindicato de Institución. Para lograr este propósito se deberá elaborar, analizar, discutir y acordar la estrategia que permita incrementar la afiliación y presentar, ante las instancias laborales correspondientes, la demanda por el recuento para obtener la titularidad y suscripción de un Contrato Colectivo de Trabajo Único, y así lograr la estabilidad laboral del personal académico de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Nuestra Organización Sindical ha expresado el respeto a la libertad de afiliación del personal académico a la organización sindical de su preferencia, sin que ello implique negación del ejercicio de las obligaciones y los derechos establecidos en la Legislación Laboral vigente, el Contrato Colectivo de Trabajo para el Personal Académico, el Estatuto del Personal Académico y en la Ley del ISSSTE.

En otro orden de ideas, denunciemos y rechazamos la política de acoso, hostigamiento y discriminación hacia trabajadores académicos y administrativos, condición que obliga a nuestra Organización Sindical a demandar de la Administración Universitaria la adopción de medidas institucionales que salvaguarden las condiciones laborales y académicas, a través de campañas permanentes que fomenten el respeto y trato digno entre los integrantes de la comunidad universitaria, en el marco de la Legislación Universitaria. Por lo anterior, la Sección Académica, en coordinación con el Secretario General, solicitó instalar una mesa de trabajo con la Secretaria General de la UNAM, a efecto de analizar, discutir y acordar los asuntos presentados en documento de fecha mayo de 2024. **(Anexo III, versión extensa)**

## Atención a Delegaciones Sindicales

En todo momento se ha procurado brindar la mejor orientación sobre el contenido de los diferentes ordenamientos que norman las condiciones laborales entre los trabajadores académicos de las universidades a las que la Ley otorga autonomía, a saber: Constitución Política, Ley Federal del Trabajo, Ley Orgánica de la UNAM, Estatuto del Personal Académico y Contrato Colectivo de Trabajo. Para tal efecto, se ha difundido en PowerPoint la “*Normatividad Académico Laboral en la UNAM*” (**Anexo IV, versión extensa**), así como el documento *Prontuario* sobre el Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la UNAM (**Anexo V, versión extensa**). *Estos dos apartados se conservan en el presente informe debido a la reciente la incorporación de delegados académicos, así como al creciente interés de trabajadores administrativos de base para representar al sector académico de su correspondiente entidad y dependencia administrativa que cuente con personal académico.*

Así también, la mejor orientación sobre la Ley del ISSSTE, así como de los distintos convenios que integran el Programa de Recuperación Salarial para el Personal Administrativo de Base de la UNAM y los diversos programas de estímulos del personal académico.

Se presenta la relación de asuntos abordados de manera cotidiana y de las audiencias de investigación administrativa. (**Anexo VI, versión extensa**)

A partir de las condiciones generadas durante el periodo de pandemia, las actividades administrativas y académicas de la Institución han sido desempeñadas a distancia en forma cada vez más intensa, con el apoyo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC's). El personal académico, particularmente de asignatura, se ha visto en la necesidad de adaptar, tanto sus programas de estudio como condiciones de espacio físico, uso de energía eléctrica, computadoras, tabletas, internet, etcétera, a efecto de cumplir con sus responsabilidades. Nuestra Organización Sindical deberá elaborar la estrategia que permita suscribir con la Administración Central de la Institución las condiciones en que deberán prestar sus servicios los trabajadores académicos y administrativos a distancia o a través de un sistema híbrido, para lo cual deberá demandar la aplicación de la norma **NOM-037-STPS-2023, Teletrabajo – Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, Boletín Número 032/2023, publicada en el Diario Oficial de la Federación**, que incluye a todos los centros de trabajo que cuenten con personas trabajadoras que laboren más de 40% de su tiempo bajo la modalidad. (**Anexo VII versión extensa**)

## Bolsa de Trabajo

Asunto interés por parte del personal académico afiliado a nuestra Organización Sindical ha sido el poder ejercer su derecho a recomendar familiares a laborar en la Universidad Nacional.

En este sentido, se ha expresado la conveniencia de actualizar el Reglamento de la Comisión de Autónoma de Bolsa de Trabajo y Fiscalización. Este instrumento, garante de la titularidad en la cobertura las plazas administrativas de base vacantes y de nueva creación, debe considerar la especificidad del trabajo académico a efecto de garantizar el derecho a recomendar, derecho que como agremiados establece la norma estatutaria. Deberá valorar las condiciones laborales, la existencia o no de delegación sindical en la dependencia de adscripción, así como pertenencia a cualesquiera otra delegación sindical, o la posibilidad de ser incorporado a los listados de los trabajadores administrativos de base.

## Consideraciones Finales

A través de prácticamente todos sus congresos generales, ordinarios y extraordinarios, nuestra Organización Sindical ha ratificado los principios por la defensa de la educación pública; por la gratuidad de la educación, desde el nivel básico hasta los estudios de posgrado; **por la defensa de la autonomía universitaria**, entendida como la libertad de cátedra e investigación, la pluralidad ideológica y la libre expresión y análisis de las ideas; por la definición de una política de Estado que asigne a la educación media superior y superior, y a la investigación científica, tecnológica e innovación el porcentaje correspondiente del Producto Interno Bruto que haga posible la independencia económica, política, social y cultural de la nación mexicana; por el reconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores académicos y administrativos de las instituciones públicas de educación superior, incluyendo, desde luego, el derecho a la contratación colectiva y el derecho de huelga, todos ellos consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. La defensa de estos planteamientos ha sido acompañada de diversas acciones y movilizaciones de los sectores democráticos de la universidad, incluyendo la huelga misma.

Ante el panorama crítico e incierto que se vislumbra para los trabajadores académicos y administrativos universitarios, nuestra Organización Sindical debe mantener su política de unidad, cohesión y fortaleza del sindicalismo universitario a nivel nacional, bajo una estrategia de elaboración de propuestas y movilización que permita fortalecer a las Instituciones de Educación Superior.

Asuntos tan importantes como la seguridad nacional, los relacionados con la prevención y atención de la salud; la gratuidad de la educación, desde el nivel básico hasta el nivel superior y de posgrado; la preservación del medio ambiente, que desde luego incluye el cuidado y atención de la flora y fauna de las selvas, ríos y bosques que integran la biodiversidad nacional; la promoción del uso de energías limpias y amigables con el medio ambiente, así como los relacionados con el

desarrollo de ciencia básica y tecnología, requieren la asignación de los recursos económicos, tecnológicos y humanos necesarios que posibiliten la solución a los grandes problemas nacionales.

Desde su fundación, nuestra Organización Sindical ha impulsado el ataque frontal contra la corrupción y, sobre todo, contra la impunidad; ha insistido en la obligación del ejercicio claro y transparente del presupuesto que asigna la Cámara de Diputados a todas las instancias de gobierno, incluso a las universidades públicas. La llamada “austeridad republicana”, sin embargo, no puede sustentarse en la aplicación de recortes presupuestales indiscriminados, con la consecuente generación de despidos y carencia de servicios básicos, condición que genera precarias condiciones de vida, sobre todo a la población de escasos recursos.

Además del cumplimiento de las obligaciones y atribuciones de carácter estatutario, se asume el compromiso de promover, entre toda la afiliación a nuestra Organización Sindical, un riguroso análisis sobre las condiciones laborales y académicas de profesores, investigadores, ayudantes de profesor, técnicos académicos establecidas en el Contrato Colectivo de Trabajo y en el Estatuto del Personal Académico; promover la generación de propuestas que permitan el fortalecimiento de la carrera académica a través de políticas institucionales; impulsar propuestas que permitan la regularización de las condiciones laborales del personal académico contratado por obra y tiempo determinado, e impulsar la definitividad del personal académico contratado como interino, con base en la normatividad establecida en la Legislación Universitaria.

Deseo externar mi más profundo agradecimiento a Ana Georgina, Alfonso, Omar Sixto y María Sonia, de manera particular al Departamento Jurídico del Sindicato a cargo del maestro Alejandro Avilés, sin cuyo apoyo difícilmente hubiéramos obtenido los mejores resultados en beneficio de los trabajadores académicos que fueron sujetos de investigación administrativa en diferentes momentos, condición que evidencia la importancia del trabajo colegiado e institucional en nuestra Organización Sindical; a todos los delegados académicos y administrativos, comisionados y adjuntos, que con su apoyo y aportaciones han permitido el desarrollo de los trabajos de esta Secretaría.

Atentamente  
“UNIDOS VENCEREMOS”  
México, D. F., agosto 9 de 2024.

**Etnohist. Bruno Luna Gómez**  
Secretario de Trabajo y Conflictos Académicos

## Anexo I

### FUNCIONES SUSTANTIVAS Y FIGURAS ACADÉMICAS EN LA UNAM

Ethohist. Bruno Luna Gómez  
Secretario de Trabajo y Conflictos académicos  
abril 12 del 2024

Las actividades del personal académico de la Institución se determinarán a partir de su participación en el cumplimiento de las funciones sustantivas de la Universidad, a saber, **docencia, investigación y extensión de la cultura.**



1.-Se entiende por **docencia** la actividad intelectual planeada, creativa y reflexiva, que conduce los procesos de enseñanza y de aprendizaje, y es la principal responsable de su adecuado desarrollo. Esta actividad se sustenta en un saber, y en un saber hacer específicos de lo que enseña, acompañado de un saber y un saber hacer pedagógico.

2.-Se entiende por **investigación**, la actividad intelectual encaminada a generar conocimiento original en las diferentes áreas del saber sobre la naturaleza, la sociedad y la cultura. Incide en la formación de los alumnos al contribuir en la conformación de un ámbito académico reflexivo y crítico, en correspondencia, tanto en los principios de autonomía, libertad de investigación y de cátedra, así como de los valores y naturaleza nacional de la UNAM, como su proyección internacional.

3.-Se entiende por **extensión** a las actividades intelectuales creativas y reflexivas, que permean y modulan las tareas de docencia e investigación, con el fin de extender con la mayor amplitud posible los beneficios de la cultura, y contribuir, en sus diversos ámbitos, al mejoramiento de la sociedad.

El personal académico de la Universidad está integrado por las personas responsables de cumplir con las funciones sustantivas anteriormente descritas, en la respectiva figura, categoría y nivel, a saber: **profesores de carrera, profesores de medio tiempo, profesores de asignatura, investigadores, técnicos académicos y ayudantes de profesor.**

### **Profesores de Carrera**

**Profesor de Carrera** es el académico de **tiempo completo** que se dedica fundamentalmente a las labores de docencia, centradas en la formación de los alumnos, por medio de la planeación, organización, desarrollo y evaluación de cursos en las diversas modalidades y niveles educativos; el apoyo al aprendizaje y al avance formativo de los alumnos mediante tutorías y asesorías; la elaboración de materiales para la enseñanza; la reflexión sistemática sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje, y el perfeccionamiento, innovación y actualización de la docencia. **Dedica a la Institución 40 horas semanales.**

### **Profesores de Medio Tiempo**

El Profesor de Medio tiempo es el académico de carrera que participa en la función docente por medio de la planeación, organización, desarrollo y evaluación de cursos en las diversas modalidades y niveles educativos, del apoyo, tanto del aprendizaje, como del avance formativo de los alumnos. **Dedica a la Institución 20 horas semanales.**

### **Profesores de asignatura.**

**Profesor de asignatura** es el académico que se desempeña en la función docencia, vinculando la experiencia y práctica de su campo profesional o disciplinario en la formación de alumnos en las diversas modalidades y niveles de la enseñanza.

El nombramiento del profesor de asignatura será **por horas**, siendo el número éstas **menor a las del profesor de medio tiempo**. Dicho número de horas estará **determinado por las necesidades de los planes y programas de estudio correspondientes**, en los términos que establece el Estatuto del Personal Académico.

### **Técnicos Académicos**

El **Técnico Académico es un académico** que se dedica **de tiempo completo** a las tareas universitarias. Su labor principal es realizar actividades técnicas especializadas inherentes a su campo profesional; colabora y participa en el cumplimiento de las tareas de docencia, investigación y extensión, en función de las necesidades institucionales.

Desde su campo y área de competencia, y de acuerdo con la etapa de su carrera académica, planea, organiza y genera productos o servicios para el desarrollo de las funciones sustantivas.

### **Investigadores**

El **Investigador es el académico de carrera de tiempo completo** que se dedica fundamentalmente a la generación de conocimiento original en su campo, por medio e investigación básica, teórica, aplicada, tecnológica o artística, para contribuir a la cultura, al avance del conocimiento y a la solución de problemas y necesidades de la sociedad.

**Participa en la docencia**, impartiendo cursos vinculados con su campo de conocimiento en cualquier nivel o modalidad educativa, y como asesor o tutor de estudiantes y director de tesis. Tiene un papel activo en **la formación de investigadores y grupos de investigación**; asume la responsabilidad de su propia superación académica y participa en la de otros.

Asimismo, participa en **actividades de divulgación y extensión** del conocimiento, en especial las relacionadas con su campo académico y con los resultados de sus investigaciones, en los ámbitos nacional e internacional.

### **Ayudantes de Profesor**

Los ayudantes de profesor auxilian a los académicos en actividades inherentes a la enseñanza, tales como corrección de tareas y exámenes, preparación y desarrollo de prácticas, y apoyo a los estudiantes.

Las actividades de ayudantía serán por horas, o las que correspondan a un curso y por un periodo no mayor de 4 años. La contratación será anual o semestral, de conformidad con el plan de estudios de la entidad o dependencia. La ayudantía será un medio para la formación de profesores.

Para ingresar como ayudante se requiere ser egresado o alumno regular de una Licenciatura o Posgrado afín al campo del conocimiento donde se desempeña.

Los ayudantes de profesor no podrán ser responsables de un curso, ni impartir más del 15% de las clases del mismo.



Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos "Artículo 3º. Fracción VII. (Publicado en el Diario Oficial de la Federación, el día 5 de marzo de 1993).

Ley Federal del Trabajo "Capítulo XVII "Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley." "Artículo 353 J a U." (México D.F., 17 de octubre de 1980)

Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México, Artículos 13 y 14, (Publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 6 de enero de 1945).

Estatuto del Personal Académico, Artículos 1, 4, 5, 6; de los profesores interinos de asignatura: Artículos 46, 47, 48, 49; Ingreso por contrato: Artículos 49, 50 y 51; Artículo 66, reglas comunes para los concursos de oposición; De los órganos que intervienen en el ingreso y promoción del personal académico, Artículo 81; de las comisiones dictaminadoras, artículos 82, 84, 85, 86; de los recursos, artículos 104 al 106; de las asociaciones artículos 113 y 114. (Este Estatuto, aprobado en el Consejo Universitario en su sesión ordinaria celebrada el 28 de junio de 1974, abroga el Estatuto del Personal Académico del 16 de diciembre de 1970, e iniciará su vigencia el día siguiente de su publicación en la "Gaceta UNAM").



Como una preocupación constante por el mejoramiento de las condiciones de trabajo de los profesores, investigadores, técnicos académicos y ayudantes de profesor al servicio de nuestra Institución, es que se presenta este documento denominado Prontuario sobre el Contrato Colectivo de Trabajo para el Personal Académico de la UNAM, en el que se incorporan cláusulas de fundamental importancia, mismas que deben ser consideradas como punto de partida por parte del personal académico, no sólo para el mejor conocimiento de sus condiciones de ingreso, promoción y estabilidad en el trabajo, sino de las prestaciones establecidas en ese instrumento laboral y a las que, evidentemente, tiene derecho.

Finalmente, es de resaltarse que, tanto en el Contrato Colectivo de Trabajo para el Personal Académico, como en el Estatuto del Personal Académico, están plasmadas las obligaciones y los derechos para todo el personal académico, cuya aplicación, en todos sus términos, repercutirá en el mejor cumplimiento de las funciones sustantivas de la Institución, a saber, docencia, investigación y difusión y extensión de la cultura.



**Bibliografía :**

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos" (Publicado en el Diario Oficial de la Federación, el día 5 de marzo de 1993).

Ley Federal del Trabajo. (México D.F., 17 de octubre de 1980)

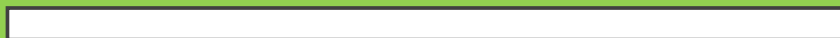
Legislación Académico-Laboral Universitaria, Quinta Edición, 2013

Contrato Colectivo de Trabajo, 2021-2023, UNAM

Junta de Coordinación CAEPA, "Propuesta de texto normativo para el EPA reformado", mayo de 1974.

Comisión de Trabajo Académico, Consejo Universitario, UNAM, "Marco Institucional de Docencia", 30 de septiembre de 2003.

STUNAM, "Prontuario", Noviembre de 2022



## Anexo II

### Consideraciones sobre la Modificación al Estatuto del Personal Académico

Plan de Desarrollo Institucional de la  
Universidad Nacional Autónoma de México 2023-2027

La lucha estudiantil de 1986-1987 tuvo como una de sus demandas centrales la democratización en la toma de decisiones de la Institución. La participación de todos los sectores generó las condiciones para la celebración de un Congreso Universitario en mayo a junio de 1990, publicando la convocatoria el 30 de enero, para iniciar sus trabajos el 14 de mayo y concluirlos el 5 de junio y se tomaron acuerdos asumiéndose el 18 de octubre.

Entre los acuerdos se plantearon aspectos laborales de la academia: el Programa de Estímulos a la Productividad y al Rendimiento del Personal Académico (PEPRAC), el Programa de Reconocimiento y Apoyo al Personal Emérito, creando el Programa Universitario de Investigación y Desarrollo Espacial.

Se aprobaron modificaciones a los reglamentos generales de Estudios de Posgrado y del Sistema Bibliotecario y el Consejo Asesor correspondiente, la creación e integración de los Consejos Académicos de Área con sus funciones y atribuciones. Se ratificó el ingreso por Concurso de Oposición Abierto para profesores e investigadores a la UNAM, para evitar el abuso de ingreso discrecional que posibilitan los artículos 46 y 51 del Estatuto del Personal Académico (EPA), quedando por mayoría de votos el resolutive de hacer las modificaciones pertinentes al EPA.

Algunos aspectos que no se cumplieron fue la desaparición del Tribunal Universitario y la creación de Comisiones Jurisdiccionales y la redefinición de las funciones del Abogado General.

En el movimiento estudiantil de 1999-2000 se reiteró la demanda por cumplir los acuerdos del Congreso Universitario; la solución planteada al conflicto por el Consejo Universitario fue la propuesta de realizar un segundo congreso, democrático, incluyente y resolutive. Se conformó la Comisión Especial para el Congreso Universitario (CECU), integrada por todos los sectores de la Comunidad Universitaria.

Con base en la consulta a la comunidad universitaria se consideró realizar un congreso por etapas y que tenía como condición el cumplimiento de los acuerdos no cumplidos del Congreso Universitario de 1990.

En el marco de las atribuciones del Consejo Universitario estaban pendientes:

- La supresión del Tribunal Universitario y su sustitución por Comisiones Jurisdiccionales.
- La Modificación del Estatuto del Personal Académico (EPA).

Para cumplir con el propósito de Modificar el EPA, el consejo universitario acordó conformar, en noviembre de 2004, un órgano colegiado denominado *Claustro Académico para la Reforma del Estatuto del Personal Académico* (CAEPA), con la responsabilidad de

analizar, discutir y acordar, en su caso, las modificaciones al instrumento que norma la relación entre el personal académico y la Universidad Nacional, con el propósito de elaborar y presentar al Consejo Universitario un proyecto de reforma al Estatuto del Personal Académico de la UNAM.

Cien académicos integraron el claustro, elegidos por las correspondientes figuras académicas y de todas las entidades que contaran con personal académico de la UNAM:

- 28 profesores de carrera.
- 26 investigadores.
- 28 profesores de asignatura y/o ayudantes de profesor.
- 18 técnicos académicos.
- 5 representantes de la Rectoría.
- 5 miembros de la Comisión Especial para el Congreso Universitario (CECU)

La propuesta de reforma del EPA debería ser sometida a la consideración del Consejo Universitario y el Claustro se disolvería en cuanto el Consejo Universitario adoptara una resolución sobre el proyecto de reforma del Estatuto del Personal Académico.

De manera extraoficial, se tiene conocimiento que esta iniciativa fue presentada ante el Consejo Universitario en diciembre de 2010; en marzo del año siguiente, una comisión encargada de analizar el texto presentó al pleno de este órgano colegiado *un comparativo del Estatuto vigente y de la propuesta que se formuló en seis años de trabajo. **Consideramos de suma importancia hacer del conocimiento de la comunidad universitaria las conclusiones a las que arribó esta Comisión**, a efecto de obtener, de ser el caso, una versión actualizada del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México.*

Nuestra Organización Sindical considera que la Propuesta “*Plan de Desarrollo Institucional de la Universidad Nacional Autónoma de México 2023-2027*”, publicada con fecha abril 5 de 2024, es consistente, coincide en un primer momento, con la aplicación, en todos sus términos, de la normatividad establecida en el Estatuto del Personal Académico vigente, específicamente en el Apartado III: “Estructura del Plan de Desarrollo Institucional 2023-2027: Ejes rectores, líneas programáticas y proyectos asociados” (pp. 12). Eje Rector 2. “Impulso a la Carrera Académica” (pp. 13). 2. Impulso a la Carrera Académica: 13. Revisión y Actualización del Estatuto del Personal Académico (pp. 24); 14. Redefinición de la figura de Técnico Académico y apoyo a su carrera académica. 15. Estabilidad y carrera académica para el Personal de Asignatura. 16. Continuación del Programa de Renovación de la Planta Académica. 17 Superación Académica y Actualización docente.

A partir de lo anteriormente expuesto agregamos las siguientes propuestas:

- a) Retomando el punto **13. Revisión y Actualización del Estatuto del Personal Académico (pp.24)**, el EPA vigente **establece la obligación de la emisión de las Convocatorias a Concurso de Oposición Abierto (Concurso de Ingreso)** para que el personal académico que reúna los requisitos pueda formar parte del personal académico, u obtener la definitividad como profesor de asignatura; el procedimiento de los concursos de oposición abiertos debe concluir en el plazo de 60 días

hábiles contados a partir de la fecha de publicación de la convocatoria que establece el EPA.

- b) Otra de las propuestas consiste en que el Artículo 61 del Estatuto del Personal Académico establezca, para los profesores de Medio Tiempo, una distribución proporcional entre la carga de grupos académicos y el tiempo de investigación en diferentes actividades, en la misma proporción porcentual en que se hace para la figura de Tiempo Completo. Por otro lado, el EPA establece que los técnicos académicos y los ayudantes de profesor serán reclasificados en las nuevas categorías y niveles previstos, de acuerdo con los requisitos previstos en el Estatuto; los ayudantes de profesor tendrán derecho a que, después de un año ininterrumpido de labores, se abra un concurso de oposición que les dé la oportunidad de ser promovidos; así también, que los profesores de educación física sean reclasificados como profesores de asignatura; **evitar el abuso de la contratación excepcional que establecen los artículos 46 y 51 del Estatuto del Personal Académico vigente.**
- c) En observancia del **personal que durante 20 años o más de servicio** en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), **ocupando una plaza académica como interino** y durante ese tiempo por diferentes circunstancias la UNAM **no convocó al Concurso de Oposición Abierto (COA)** para tener la oportunidad de participar en él, pero sin embargo, **ha sido evaluado por las diferentes instancias académicas como consejo asesor, consejo técnico de las entidades académicas**, a través de la **entrega de sus informes anuales** de trabajo, se considera **como proceso de evaluación que justifica la idoneidad** en la actividad académica de la plaza, para **solicitar su definitividad en la plaza** que ha venido ocupando durante ese periodo amplio de tiempo.

También **en cuestión de aspectos presupuestales** se entiende que durante el periodo de 20 años o más, los recursos otorgados a la plaza académica han sido programados y aplicados durante ese amplio periodo de tiempo y **no implicaría afectación al presupuesto de las dependencias o entidades académicas** en donde se desempeña el académico.

Con ello, se **haría un reconocimiento a la dedicación y desempeño que durante 20 años o más** ha brindado el personal académico a la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).

Por lo anteriormente expuesto **se propone la modificación en el Título Cuarto, Capítulo III de Derechos y Obligaciones, Artículo 26, inciso c), del Estatuto del Personal Académico (EPA)**, que a la letra dice:

- c) Hacer valer su antigüedad:

para integrar la siguiente modificación:

**“c) Hacer valer su antigüedad; en reconocimiento a las funciones desempeñadas durante 20 años o más, se aplicará el derecho de obtener la definitividad en la plaza por Equivalencia de Tiempo, tomando en cuenta las aportaciones al área de conocimiento correspondiente a la plaza ocupada durante este periodo”.**

Esta modificación alcanza a los Técnicos Académicos con base al Título Segundo de los Técnicos Académicos, Capítulo II Selección y Adscripción, Artículo 18, que a la letra dice:

**“Artículo 18.- Los Técnicos Académicos tendrán los derechos y las obligaciones a que se refiere el Título Tercero, Capítulo III de este estatuto”.**

- d) Por otro lado, el desarrollo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC's), sobre todo a partir de la pandemia, ha generado gran impacto en los procesos de enseñanza-aprendizaje. Bajo la orientación de la Coordinación de Universidad Abierta y Educación a Distancia se han establecido en la Universidad Nacional nuevas formas de trabajo académico, tanto en la docencia, la investigación y la extensión. Es nuestra opinión, que estos lineamientos deben formar parte de la normatividad establecida en la Legislación Universitaria, a saber, Estatuto General, Estatuto del Personal Académico, a efecto de hacerla compatible con la establecida para el denominado **Home Office** (Trabajo en Casa, Trabajo a Distancia, Trabajo en Línea, Sistema Híbrido, Teleconferencias y las aplicaciones tecnológicas).

Se propone la actualización de la Estatuto del Personal Académico (EPA) para integrar las condiciones laborales del **Home Office (Teletrabajo)** y **las distintas modalidades** de enseñanza y aprendizaje que han propiciado el uso, aplicación y adecuación de las Tecnología del Aprendizaje y Comunicación (TAC) en la UNAM, condiciones que han generado nuevas formas de actividad académica que no son consideradas en el EPA.

**Ciudad Universitaria, abril 29 de 2024**

**Por la Sección Académica de STUNAM**

**Etnohist. Bruno Luna Gómez**

**Dr. Octavio Angulo Borja**

**Prof. Ricardo Martínez González**

## Anexo III

### **Dra. Patricia Dolores Dávila Aranda**

Secretaria General

UNAM

Presente

Organismos nacionales e internacionales consideran a la Universidad Nacional Autónoma de México como la máxima casa de estudios del país; su carácter público, gratuito, laico y plural es paradigma para la sociedad y el desarrollo de nuestro país. La comunidad universitaria en su conjunto propicia generación y transmisión del conocimiento; formación académica, formación de recursos humanos y la difusión y extensión de la cultura; todo esto brinda fortaleza institucional a los universitarios.

La autonomía universitaria debe responder al carácter con que fue concebida originalmente, es decir, como la libertad de cátedra e investigación, y la libre expresión y discusión de las ideas, comprometida con la búsqueda de la solución a los grandes problemas nacionales.

Hoy en día, la argumentación de hacer un uso racional del gasto público ha ocasionado pérdida de prestaciones y derechos adquiridos por trabajadores y empleados de las diferentes entidades educativas federales, órganos desconcentrados del Estado, seguridad, salud, educación y, desde luego, la disminución, en términos reales, del presupuesto asignado a las instituciones de educación media superior y superior, ciencia básica, tecnología e innovación, así como de mantenimiento preventivo a las entidades públicas federales e instalaciones educativas y de investigación.

Como parte del proceso de Reforma de Universitaria, siempre en el marco de la Autonomía, nuestra Organización Sindical, con base en lo establecido en su Declaración de Principios, ha demandado reformas a la Legislación Universitaria, siempre bajo el principio de la defensa de las legítimas demandas de la comunidad universitaria, a saber: fortalecimiento de la autonomía universitaria, de la educación superior, de la ciencia básica, la innovación tecnológica y de la extensión de la cultura, así como de la libertad de asociación del personal académico y administrativo, mismas que ha dado congruencia la propia Legislación Universitaria, en lo que a las relaciones laborales refiere,.

**Como Sindicato de Institución, que agrupa a los sectores académico y administrativo, ha demandado a la Universidad Nacional Autónoma de México el derecho al libre ejercicio de la vida sindical de nuestros Delegados Académicos, tal como lo establece la Ley Federal del Trabajo en sus Artículos 132 Fracción X y 133 Fracción VII.**

Este mismo ordenamiento establece, en el Artículo 375: “Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de sus derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato”.

Con ser el sindicato minoritario en el sector académico, el STUNAM puede y tiene la obligación de representar los intereses de los trabajadores académicos afiliados a éste, ya que éstos han decidido libremente afiliarse a este Sindicato bajo el principio de Libre Asociación, teniendo la obligación esta Organización Sindical de desempeñarse y tener el derecho de hacerse portavoz de sus miembros y, más aún, **de representarlos**, sin que se

vulnere el derecho a la libertad sindical de las personas trabajadoras afiliadas y sin que la propia UNAM incurra en responsabilidad alguna.

Lo anterior fue establecido en el documento internacional denominado: “*La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*”. 5ª. Ed. (revisado), que en el párrafo 359 establece:

**“Las organizaciones sindicales minoritarias, a las cuales se niegan los derechos de negociación colectiva, deben poder desempeñarse y tener, por lo menos, el derecho de hacerse portavoces de sus miembros y de representarlos en caso de reclamación individual”.**

Solicitamos, en consecuencia, a partir de lo establecido en la Cláusula 11 del Contrato Colectivo Trabajo del Personal Académico, hacer del conocimiento a nuestra representación sindical, en las entidades y dependencias que cuenten con personal académico, el nombramiento de los funcionarios con facultades para conocer, resolver y ejecutar los asuntos laborales que surjan en la esfera de su competencia con motivo de la aplicación de este Contrato y la Ley.

En este mismo orden de ideas, demandamos la estabilidad laboral del personal académico a través de la apertura de concursos de oposición abierto, así como el acceso a la información completa de los criterios establecidos en los concursos. En este sentido, consideramos debiera emitirse un acuerdo especial por parte de las instancias colegiadas de la Universidad Nacional que intervienen en el ingreso y promoción del personal académico, a efecto de establecer un criterio o una modificación al Estatuto del Personal Académico para que el concurso de aquel profesor contratado por artículo 46, que tenga tres o más años impartiendo asignatura, sea cerrado, como medida protectora al derecho del afectado, debido al incumplimiento de las instancias académicas.

Ante el acoso y hostigamiento que hoy enfrenta la comunidad universitaria, particularmente el sector académico, resulta imperativo dar cumplimiento a lo establecido en el acuerdo del Rector por el que se establecen Políticas Institucionales para la Prevención, Atención y Erradicación de casos de Violencia en Género en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).

Cabe señalar que la aplicación de dicho protocolo, como orientación de la Oficina del Abogado General y de la Defensoría de los Derechos Universitarios de la UNAM, **se aplica unilateralmente** por la administración universitaria en las entidades y dependencias administrativas, tanto a personal académico, como administrativo de base; en todas ellas se sanciona prácticamente sin investigación y pruebas testimoniales de cargo o descargo y, sin respetar el debido proceso y la presunción de inocencia, se rescinde a los trabajadores académicos o administrativos implicados en los supuestos hechos de acoso y hostigamiento sexual o laboral de que se les acusa, afectando finalmente los derechos humanos de los mismos. Esta condición obliga a los afectados a interponer recurso ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en demanda de la reinstalación del trabajador académico o administrativo por no existir elementos de prueba sobre los supuestos hechos. El STUNAM demanda la aplicación de la **bilateralidad** establecida en el Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico vigente en la UNAM, así como la conveniencia y pertinencia de que la Defensoría de los Derechos Universitarios establezca los criterios para la emisión de sus dictámenes en función de la gravedad de la queja presentada por cualquier integrante de la comunidad universitaria, a efecto de cumplir con el principio establecido en el Protocolo:

*“La emisión de este protocolo da cumplimiento a lo establecido en el Acuerdo del Rector por el que se establecen políticas institucionales para la **prevención, atención, sanción y erradicación** de casos de violencia de género en la Universidad Nacional Autónoma de México”. “(...) Asimismo, establece la posibilidad de que algunos casos puedan resolverse a través de la mediación”.*

Por otro lado, solicitamos el cumplimiento del Artículo Transitorio Primero del Estatuto del Personal Académico, que a la letra dice:

“PRIMERO.- Los profesores de educación física serán reclasificados como profesores de asignatura, de conformidad con las normas establecidas por el presente Estatuto, a más tardar el 31 de diciembre de 1974”, Estatuto del Personal Académico, Publicado en **Gaceta UNAM**, el día 14 de abril de 1988.

Nuestra Organización Sindical considera de la mayor relevancia mantener un diálogo permanente para la atención de la problemática expuesta y otros asuntos que deriven de la relación cotidiana entre el personal académico y las autoridades universitarias, por lo que pudiera establecerse una programación de mesas de trabajo entre la Secretaría General de la UNAM y el pleno del Comité Ejecutivo de nuestra Organización Sindical.

El Sindicato de Trabajadores de la UNAM, Sindicato de Institución, ha demostrado que la excelencia en la docencia, la investigación y la difusión y extensión de la cultura es compatible con el ejercicio pleno de los derechos y obligaciones del personal académico, con el consecuente beneficio para el proyecto educativo de educación media superior y superior más importante del país, la Universidad Nacional Autónoma de México.

“Unidos Venceremos”  
Ciudad Universitaria, mayo de 2024.

**Carlos Hugo Morales Morales**

Secretario General

**Gustavo Alfonso Rodríguez  
Martínez**

Secretario de Organización  
Académica

**Bruno Luna Gómez**

Secretario de Trabajo y Conflictos Académicos

**Agustín Lazcano Bravo**

Secretario de Carrera Académica

**Patricia Gutiérrez Medina**

Secretaria de Asuntos Universitarios

Blg\*

**Raquel del Socorro Guillén  
Riebeling**

Secretaria de Divulgación y  
Desarrollo Académico

## Anexo IV

### NORMATIVIDAD ACADÉMICA Y LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Sección Académica, STUNAM  
Enero, 2019

#### Resumen

En el desarrollo de las organizaciones sindicales podemos observar las siguientes etapas: reivindicativa, consolidación y propositiva.

Para el caso de las organizaciones sindicales de las instituciones de educación superior, específicamente las integradas por personal administrativo y académico, la etapa propositiva enfrenta una doble vertiente: por un lado, la lucha por la estabilidad laboral y mejora de las condiciones salariales y, por otro lado, la lucha por la aplicación, en todos sus términos, de la normatividad establecida en los estatutos que norman los criterios de ingreso, promoción y permanencia. Para el caso de la Universidad Nacional Autónoma de México, el Estatuto del Personal Académico.

## Marco Legal

- **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**
- **Ley Federal del Trabajo**
- **Legislación Universitaria: Ley Orgánica, Estatuto General, Estatuto del Personal Académico**
- **Contrato Colectivo de Trabajo**

## Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

### Artículo 3, VII:

"Las universidades y las demás instituciones de educación superior a las que la ley otorgue autonomía, tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas; realizarán sus fines de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con los principios de este artículo, respetando la libertad de cátedra e investigación y libre examen y discusión de las ideas; determinarán sus planes y programas; **fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico; y administrarán su patrimonio.**

"Las relaciones laborales, tanto del personal académico como del personal administrativo, se regirán por el apartado A del artículo 123 de esta Constitución, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere".

(Las expresiones destacadas en negritas son responsabilidad de quienes presentan el texto)

## Ley Federal del Trabajo Capítulo XVII

Trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley: Artículo 363, Incisos J al U, sólo se destacan los siguientes:

Inciso J: Relaciones de trabajo entre las universidades autónomas y su personal académico y administrativo.

Inciso K: Definición de trabajador académico y trabajador administrativo.

Inciso L: Procedimientos de ingreso, promoción y permanencia (concursos de oposición abiertos y cerrados).

Inciso M: Personal Académico de Tiempo Completo y Personal Académico de Asignatura

Inciso N: No es violatorio del principio de igualdad la existencia de diferentes categorías y salarios.

Inciso Ñ: Definición de Sindicato de Institución.

Inciso O: Registro del Sindicato ante la Secretaría del Trabajo o la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Inciso P: Referencia al Artículo 368 de la Ley Federal del Trabajo.

## Ley Federal del Trabajo

Art. 375.- Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de sus derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato.

### Capítulo III

#### Contrato Colectivo de Trabajo

Art. 388.- Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes:

- I.- Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa;
- II.- Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; y
- III.- Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria.

## Legislación Universitaria

### Ley Orgánica de la UNAM

#### Artículo 13:

"Las relaciones entre la Universidad y su personal de investigación, docente y administrativo, se regirán por estatutos especiales que dictará el Consejo Universitario. **En ningún caso los derechos de su personal serán inferiores a los que concede la Ley Federal del Trabajo**".

#### Artículo 14.

"Las designaciones definitivas de profesores e investigadores deberán hacerse mediante oposición o por procedimientos igualmente idóneos para comprobar la capacidad de los candidatos, y se atenderá, a la mayor brevedad posible, a la creación del cuerpo de profesores e investigadores de carrera. **Para los nombramientos no se establecerán limitaciones derivadas de posición ideológica de los candidatos ni ésta será causa que motive la remoción.**

**"No podrán hacerse designaciones de profesores interinos para un plazo mayor de un año lectivo"**.

(Las expresiones destacadas en negritas son responsabilidad de quienes presentan el texto)

## Legislación Universitaria

### Estatuto General

*Título Cuarto Del Personal Académico, artículos 73 al 86.*

### Estatuto del Personal Académico

**Título Primero.** Disposiciones Generales: Artículos 1 (relaciones entre la Universidad y su Personal Académico) y 4 (figuras del personal académico)

**Título Cuarto.** De los profesores e Investigadores: Artículos 46, 47, 48 (contratación de profesores de asignatura); Artículos 49, 50 y 51 (Ingreso por contrato, personal académico de tiempo completo).

**Título Quinto.** De los procedimientos para los nombramientos definitivos y promociones: Artículos del 66 al 80 (concursos de Oposición Abierto y Cerrado).

**Artículo 46:**

Cuando no exista profesor definitivo para impartir una materia, el director de la dependencia podrá nombrar un interino que deberá satisfacer los requisitos establecidos en el presente estatuto, por un plazo no mayor de un periodo lectivo, prorrogable por dos más si se ha demostrado capacidad para la docencia. La persona así designada empezará a laborar de inmediato y su nombramiento será sometido a la ratificación del Consejo Técnico respectivo.

**Artículo 48:**

Los profesores interinos de asignatura con antigüedad mayor de un año, deberán presentarse a los concursos de oposición para ingreso que se convoquen en la materia que impartan. Los que no cumplan esta obligación o no sean seleccionados no tendrán derecho a que se les asigne grupo, salvo que la Comisión Dictaminadora los dedare aptos para la docencia y recomiende la prórroga de su nombramiento.

Los profesores interinos con 3 años de docencia tendrán derecho a que se abra un concurso de oposición para ingreso.

**Artículo 51:**

En la contratación de personal académico, se deberá seguir el procedimiento que se señala en este Estatuto para el concurso de oposición o concurso abierto para ingreso, salvo en casos excepcionales o para la realización de una obra determinada. En estos dos últimos casos los términos de la contratación deberán ser previamente aprobados por el Consejo Técnico, interno o asesor, oyendo la opinión de la Comisión Dictaminadora respectiva. El personal así contratado sólo podrá adquirir la definitividad a través de un concurso de oposición para ingreso.

## TÍTULO QUINTO

### CAPÍTULO I Reglas Comunes de los Concursos de Oposición

#### Artículo 66:

"Los concursos de oposición son los procedimientos para el ingreso o la promoción de los profesores e investigadores. El concurso de oposición para ingreso, o concurso abierto, es el procedimiento público a través del cual se puede llegar a formar parte del personal académico como profesor o investigador de carrera interino, o a contrato, o como profesor definitivo de asignatura.

El concurso de oposición para promoción, o concurso cerrado, es el procedimiento de evaluación mediante el cual los profesores o investigadores de carrera, interinos o a contrato, pueden ser promovidos de categoría o de nivel o adquirir la definitividad, y los definitivos de carrera y asignatura ser promovidos de categoría o de nivel.

Los profesores e investigadores al servicio de la UNAM cualquiera que sea su categoría o nivel podrán participar también en los concursos de oposición para ingreso o concursos abiertos, con el solo objeto de ser promovidos de nivel o de categoría."

**Título Sexto.** De los órganos que intervienen en el ingreso y la promoción del Personal Académico:

Artículo 81: Consejo Universitario, consejos técnicos, consejos internos, comisiones dictaminadoras, jurados calificadores y consejos asesores.

**Capítulo I.** De las comisiones dictaminadoras. Artículos 82, 83, 84, 85 y 86.

**Capítulo II.** De los jurados calificadores. Artículos 87.

**Artículo 102:** Cuando un miembro del personal académico alcance la edad de 70 años dejará su plaza; pero si la Institución requiere de sus servicios, el Consejo Técnico respectivo tomando en cuenta la opinión del Consejo

**Título Noveno.** De los Recursos: Artículos 104 y 105 (Reconsideración); 106 (Revisión)

**Título Décimo Primero.** Artículos 108 al 112: Sanciones.

**Título Décimo Segundo.** Artículos 113 y 114. De las Asociaciones.

## Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la UNAM

Ciáusula 12: Irrenunciabilidad de los derechos académicos

Ciáusula 13: Ingreso y Estabilidad Laboral (numerales I al IX, XIV)

Ciáusula 14: Participación en los Concursos de Oposición (no afectación en su condición)

Ciáusula 15: Derecho al Concurso de Oposición para Promoción.

Ciáusula 16: Requisitos para Ingreso, promoción y permanencia.

Ciáusula 17: Procedimiento para la Evaluación Académica.

Ciáusula 18: Procedimiento en caso de Inconformidad.

## Bibliografía:

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Miguel Carbonel, 172ª, edición, Ed. Porrúa, 2014.
2. Universidad Nacional Autónoma de México, Legislación Universitaria de la UNAM, Quinta Edición, 2000. Dirección General de Estudios de Legislación Universitaria.
3. Ley Federal del Trabajo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 28 de noviembre de 2012.
4. Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la UNAM, 2011-2013

# *Prontuario*

## **Contrato Colectivo de Trabajo**

### **Personal Académico de la UNAM**

#### **Introducción**

Como una preocupación constante por el mejoramiento de las condiciones de trabajo de los profesores, investigadores, técnicos académicos y ayudantes de profesor al servicio de nuestra Institución, es que se presenta este documento denominado *Prontuario* sobre el **Contrato Colectivo de Trabajo para el Personal Académico de la UNAM**, en el que se incorporan cláusulas de fundamental importancia, mismas que deben ser consideradas como punto de partida por parte del personal académico, no sólo para el mejor conocimiento de sus condiciones de ingreso, promoción y estabilidad en el trabajo, sino de las prestaciones establecidas en ese instrumento laboral y a las que, evidentemente, tiene derecho.

En las cláusulas incluidas en este documento, que forman parte del Contrato Colectivo de Trabajo, se hace referencia a los procedimientos para el ejercicio de las prestaciones, tanto de requisitos como de las instancias administrativas de la Universidad responsables de la aplicación de la normatividad en él establecidas, que bien pueden ser cada una las entidades o dependencias, así como la propia Dirección General de Personal.

En este *Prontuario* se incluyen tres anexos. El primero hace énfasis en los procedimientos a seguir en torno a la jubilación y pensión del personal académico. El segundo corresponde al procedimiento del pago de marcha. Por último, en el tercer anexo se muestran los diferentes programas de estímulos para el personal académico al servicio de la UNAM.

Finalmente, es de resaltarse que, tanto en el Contrato Colectivo de Trabajo para el Personal Académico, como en el Estatuto del Personal Académico, están plasmadas las obligaciones y los derechos para todo el personal académico, cuya aplicación, en todos sus términos, repercutirá en el mejor cumplimiento de las funciones sustantivas de la Institución, a saber, docencia, investigación y difusión y extensión de la cultura.

## ***Agradecimientos***

Secretaría General, **Carlos Hugo Morales Morales**

Secretaría de Prensa y Propaganda, **Alberto Pulido Aranda**

Secretaría de Finanzas, **Arnoldo Rodríguez Hernández**

Responsable de la Publicación: Secretaría de Trabajo y Conflictos Académicos,

**Bruno Luna Gómez**

# Índice

## **CAPÍTULO III**

INGRESO, ESTABILIDAD Y DURACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL

ACADÉMICO.....pag. 1

CLÁUSULA No. 13

INGRESO Y ESTABILIDAD LABORAL.....pag. 1

CLÁUSULA No. 14

PARTICIPACIÓN EN LOS CONCURSOS DE OPOSICIÓN.....pag. 3

CLÁUSULA No. 15.

DERECHO AL CONCURSO DE OPOSICIÓN PARA PROMOCIÓN.....pag. 3

CLÁUSULA No. 16..

REQUISITOS PARA INGRESO, DEFINITIVIDAD Y/ O PROMOCIÓN.....pag. 3

CLÁUSULA No. 17.

PROCEDIMIENTO PARA LA EVALUACIÓN ACADÉMICA.....pag. 3

CLÁUSULA No. 18

PROCEDIMIENTO EN CASO DE INCONFORMIDAD POR LA APLICACIÓN DE LAS

CLÁUSULAS 16 y 17.....pag. 3

CLÁUSULA No. 19

PRECEPTOS LEGALES QUE DEBEN CITARSE EN TODO CONTRATO DE TRABAJO.....pag. 4

CLÁUSULA No. 20

EJEMPLARES DE ORDENAMIENTOS LEGALES PARA EL PERSONAL ACADÉMICO

DE NUEVO INGRESO.....pag. 4

CLÁUSULA No. 21

REQUISITOS DE INGRESO PARA TRABAJADORES ACADÉMICOS EXTRANJEROS Y GESTIÓN DE TRÁMITES

PARA ACADÉMICOS MEXICANOS EN EL EXTRANJERO.....pag. 4

## **CAPÍTULO IV**

SANCIONES LABORALES: AMONESTACIÓN, SUSPENSIÓN Y RESCISIÓN; ASÍ COMO LA TERMINACIÓN

DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

ACADÉMICO.....pag. 4

CLÁUSULA No. 22

PROCEDIMIENTO INTERNO PARA ASUNTOS LABORALES Y CASOS DE SANCIONES LABORALES:

AMONESTACIÓN, SUSPENSIÓN Y RESCISIÓN; ASÍ COMO LA TERMINACIÓN DE LA

RELACIÓN LABORAL.....pag.4

CLÁUSULA No. 23

PROCEDIMIENTO PARA LA REALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA.....pag. 5

CLÁUSULA No. 24

PROCEDIMIENTO SOBRE LA MODIFICACIÓN DE LA SITUACIÓN LABORAL.....pag. 6

CLÁUSULA No. 25

PROCEDIMIENTO DE LA SOLICITUD DE RECONSIDERACIÓN.....pag. 6

CLÁUSULA No. 26

PROCEDIMIENTO DEL RECURSO DE INCONFORMIDAD.....pag. 6

CLÁUSULA No. 27 PROCEDIMIENTO ANTE LA COMISIÓN MIXTA DE CONCILIACIÓN Y RESOLUCIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO.....	pag. 6
CLÁUSULA No. 28 CUMPLIMIENTO DE LAS RESOLUCIONES DE LA COMISIÓN MIXTA DE CONCILIACIÓN Y RESOLUCIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO.....	pag. 7
CLÁUSULA No. 29 PROCEDIMIENTO EXTERNO ANTE LA INSTANCIA LABORAL COMPETENTE.....	pag. 7
CLÁUSULA No. 30 REINSTALACIÓN E INDEMNIZACIÓN.....	pag. 7
CLÁUSULA No. 31 INDEMNIZACIÓN EN CASO DE RESCISIÓN.....	pag. 7
CLÁUSULA No. 32 RELACIÓN LABORAL POR SUJECCIÓN A PROCESO PENAL.....	pag. 7
CLÁUSULA No. 33 GRATIFICACIÓN POR CONCEPTO DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO.....	pag. 8
<b>CAPÍTULO V</b>	
ADSCRIPCIÓN DE LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS .....	
CLÁUSULA No. 34	
DERECHO A LA ADSCRIPCIÓN Y AL HORARIO.....	pag. 9
CLÁUSULA No. 37	
REUBICACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO.....	pag. 9
<b>CAPÍTULO VI</b>	
SALARIO Y ESTÍMULOS AL PERSONAL ACADÉMICO.....	
CLÁUSULA No. 43 PARTICIPACIÓN ESPECIAL AL TRABAJADOR ACADÉMICO POR GENERACIÓN DE INGRESOS EXTRAORDINARIOS.....	pag. 9
CLÁUSULA No. 44 TÉRMINO PARA EL PAGO DE DIFERENCIAS SALARIALES POR MODIFICACIÓN DE LA SITUACIÓN LABORAL Y PARA EL PERSONAL DE NUEVO INGRESO.....	pag. 9
CLÁUSULA No. 51 ESTÍMULO POR ASISTENCIA.....	pag. 10
<b>CAPÍTULO VII</b>	
JORNADA DE TRABAJO, DÍAS DE DESCANSO, PERMISOS, LICENCIAS Y VACACIONES.....	
CLÁUSULA No. 56 PAGO POR TIEMPO EXTRAORDINARIO.....	pag. 10
CLÁUSULA No. 57 DESCANSO SEMANAL.....	pag. 11
CLÁUSULA No. 58 PAGO POR TRABAJO EN DÍAS DE DESCANSO.....	pag. 11

CLÁUSULA No. 59	
TÉRMINO PARA EL PAGO ESTABLECIDO EN LAS CLÁUSULAS 56, 57 Y 58.....	pag. 11
CLÁUSULA No. 64	
DISFRUTE DE VACACIONES INTERRUMPIDAS POR INCAPACIDAD.....	pag. 11
CLÁUSULA No. 65	
LICENCIA POR GRAVIDEZ.....	pag. 11
CLÁUSULA No. 66	
PERMISOS POR LACTANCIA.....	pag. 12
.	
CLÁUSULA No. 67	
PERMISOS POR ACCIDENTE O ENFERMEDAD DE LOS HIJOS O DEL CÓNYUGE.....	pag. 12
CLÁUSULA No. 68	
TRÁMITE DE ATENCIÓN MÉDICA GRATUITA PARA LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS, CÓNYUGE, HIJOS Y ASCENDIEN QUE PADEZCAN CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD MORTAL.....	pag. 12
CLÁUSULA No. 69.....	pag. 13
LICENCIAS Y PERMISOS	
CLÁUSULA No. 70	
LICENCIAS PARA EL DESEMPEÑO DEL SERVICIO SOCIAL.....	pag. 14
<b>CAPÍTULO VIII</b>	
PRESTACIONES DE LA PREVISIÓN SOCIAL Y DE LA CULTURA.....	pag. 14
CLÁUSULA No. 71	
PRESTACIONES DEL ISSSTE.....	pag. 14
CLÁUSULA No. 72	
INSTALACIÓN DE DELEGACIONES ADMINISTRATIVAS Y CLÍNICAS DEL ISSSTE.....	pag. 15
CLÁUSULA No. 73	
INCAPACIDADES.....	pag. 15
.	
CLÁUSULA No. 74	
SERVICIOS MÉDICOS DE URGENCIA.....	pag. 15
CLÁUSULA No. 75	
ROPA DE TRABAJO.....	pag. 16
CLÁUSULA No. 76	
GRATIFICACIÓN POR JUBILACIÓN.....	pag. 16
CLÁUSULA No. 77	
PAGO DE MARCHA.....	pag. 16
CLÁUSULA No. 78	
PAGO AL FOVISSSTE PARA LA ADQUISICIÓN DE VIVIENDA.....	pag. 17
CLÁUSULA No. 79	
GESTIÓN DE CRÉDITOS.....	pag. 17
CLÁUSULA No. 80	
GESTIÓN DE CRÉDITO PARA LA ADQUISICIÓN DE CUALQUIER TIPO DE VEHÍCULO.....	pag. 17
CLÁUSULA No. 82	
GRATUIDAD DE ANTEOJOS, APARATOS ORTOPÉDICOS, AUDITIVOS, PRÓTESIS, SILLAS DE RUEDAS, MULETAS, ANDADERAS Y CONSULTA DENTAL.....	pag.17

CLÁUSULA No. 83	
SEGURO DE GRUPO DE VIDA Y FONDO DE RETIRO.....	pag. 18
CLÁUSULA No. 84	
SERVICIO DE FARMACIA.....	pag. 18
CLÁUSULA No. 85	
BENEFICIO DE LA CANASTILLA.....	pag. 18
CLÁUSULA No. 86	
SERVICIO DE GUARDERÍA.....	pag. 18
CLÁUSULA No. 87	
AYUDA PARA GUARDERÍA.....	pag. 19
CLÁUSULA No. 88	
DEFENSA LEGAL EN CASO DE ACCIDENTE.....	pag. 19
CLÁUSULA No. 89	
SERVICIO DE TRANSPORTE Y VIGILANCIA EN INSTALACIONES UNIVERSITARIAS.....	pag.19
CLÁUSULA No. 90	
GESTIÓN ANTE LA SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO PARA LA DEDUCCIÓN DE IMPUESTOS.....	pag. 19
CLÁUSULA No. 91	
GESTIÓN PARA EL ACCESO A SERVICIOS TURÍSTICOS Y RECREATIVOS.....	pag. 19
CLÁUSULA No. 92	
BOLETOS PARA ENTRADA A ACTIVIDADES CULTURALES, RECREATIVAS Y DEPORTIVAS.....	pag. 20
CLÁUSULA No. 93	
BECAS PARA EL TRABAJADOR ACADÉMICO, CÓNYUGE E HIJOS.....	pag. 20
CLÁUSULA No. 94	
GESTIÓN ANTE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA PARA LA OBTENCIÓN DE BECAS.....	pag. 21
CLÁUSULA No. 95	
PAGO AL PERSONAL ACADÉMICO BECADO PARA ESTUDIOS DE POSGRADO.....	pag. 21
CLÁUSULA No. 96	
BECAS EN ESCUELAS INCORPORADAS A LA UNAM.....	pag. 21
CLÁUSULA No. 97	
CURSOS EN LA ESCUELA NACIONAL DE LENGUAS, LINGÜÍSTICA Y TRADUCCIÓN (ENALLT).....	pag. 22
CLÁUSULA No. 98	
PREFERENCIA EN INSCRIPCIÓN Y TRÁMITES ESCOLARES.....	pag. 22
CLÁUSULA No. 99	
AYUDA PARA LA IMPRESIÓN DE TESIS.....	pag. 22
CLÁUSULA No. 100	
AYUDA PARA LA ADQUISICIÓN DE LIBROS.....	pag. 22
CLÁUSULA No. 101	
AYUDA PARA MATERIAL DIDÁCTICO.....	pag. 23
CLÁUSULA No. 102	
VALE DEL DÍA DEL MAESTRO.....	pag.23

CLÁUSULA No. 103  
SERVICIOS DE APOYO DURANTE PERÍODOS VACACIONALES Y DÍAS DE DESCANSO.....pag. 23

CLÁUSULA No. 104  
PARTICIPACIÓN EN PROGRAMAS DE RADIO, TELEVISIÓN O VIDEOCONFERENCIAS.....,pag. 23

CLÁUSULA No. 105  
REGALÍAS POR DERECHOS DE AUTOR.....pag.23

**CAPÍTULO IX**

CAPACITACIÓN Y SUPERACIÓN ACADÉMICA.....pag.24

CLÁUSULA No. 106  
FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS PARA LA SUPERACIÓN ACADÉMICA.....pag. 24

CLÁUSULA No. 107  
CURSOS DE FORMACIÓN DOCENTE Y SUPERACIÓN ACADÉMICA.....pag.24

CLÁUSULA No. 108  
IMPARTICIÓN DE LOS PLANES Y PROGRAMAS PARA LA SUPERACIÓN ACADÉMICA  
EN LA UNAM.....pag.24

CLÁUSULA No. 109  
CONSTANCIAS AL TRABAJADOR ACADÉMICO POR SU PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES DE SUPERACIÓN  
ACADÉMICA.....pag. 25

CLÁUSULA No. 110  
PERÍODO SABÁTICO.....pag.25

**Anexo I**

TRÁMITES PARA LA JUBILACIÓN O PENSIÓN.....pag. 26

**Anexo II**

PAGO DE MARCHA.....pag. 31

**Anexo III**

PROGRAMAS DE ESTIMULOS, JUBILACIÓN SJA.....pag. 32

**Bibliografía**

# CAPÍTULO III

## INGRESO, ESTABILIDAD Y DURACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL ACADÉMICO

### CLÁUSULA No. 13

#### INGRESO Y ESTABILIDAD LABORAL

El ingreso a la UNAM como miembro del personal académico, se obtendrá a través del Concurso de Oposición Abierto, según se establece en el Estatuto del Personal Académico.

Las formas excepcionales de contratación (por obra o tiempo determinado y por contrato) se llevarán a cabo en los términos de la Legislación Universitaria. En el presente Contrato se estipulan las cuestiones de carácter laboral, de acuerdo con las reglas siguientes:

I. **Los interinos serán nombrados par**

**a suplir al personal académico definitivo a quien se le haya otorgado licencia en los términos del Estatuto del Personal Académico y este Contrato. Si el interino dura un período lectivo realizando actividades académicas, tendrá derecho a que se abra un Concurso de Oposición Abierto en su especialidad, el cual deberá quedar concluido en un plazo no mayor de sesenta días hábiles contados a partir de la publicación de la convocatoria. El derecho de solicitar y participar en el concurso es correlativo de la obligación de la UNAM de abrirlo en los términos del Estatuto del Personal Académico. El personal académico que se encuentre en este supuesto no podrá ser afectado en su situación académica ni en sus condiciones laborales en tanto no se conozca el resultado final del concurso.**

II. En todo caso, los interinos serán considerados como trabajadores por tiempo determinado sin perjuicio de su derecho a participar en los concursos de oposición previstos en los términos del Estatuto del Personal Académico y de este Contrato en las cuestiones de carácter laboral correspondientes. También son trabajadores por tiempo determinado, los ayudantes de profesor y de investigador así como los que la UNAM contrata para realizar una tarea de naturaleza temporal, en los términos del Estatuto del Personal Académico y de este Contrato en las cuestiones de carácter laboral correspondiente.

III. **Los ayudantes de profesor o investigador, en la medida en que cumplan con los requisitos y las obligaciones que a dicha categoría correspondan, podrán ocupar dicha plaza hasta por un término de cinco años, con la obligación de la UNAM de abrir el Concurso de Oposición Abierto y la obligación del ayudante de presentar el concurso al término de dicho plazo. No será definitivo como ayudante y su contratación será revisada anualmente a través del cuerpo colegiado correspondiente, procediendo la renovación de su contrato, hasta un máximo de cuatro veces.**

**Los ayudantes de profesor o investigador que tengan por lo menos un año realizando labores académicas diversas a las que corresponden a su categoría contractual y siempre que cumplan con los requisitos académicos establecidos en el Estatuto del Personal Académico, tendrán derecho a que se abra un Concurso de Oposición Abierto para que, en su caso, ocupen la plaza que corresponda a la categoría y nivel cuyas labores han venido desempeñando.**

IV. **Los ayudantes de profesor e investigador que reúnan los requisitos estatutarios y que participen en concursos de oposición abiertos, tendrán preferencia, en igualdad de circunstancias, para ocupar las plazas de profesor, investigador o técnico académico, sometidas a concurso, toda vez que en los términos del Estatuto del Personal Académico, la ayudantía debe capacitar para la docencia e investigación, sin perjuicio del mejor derecho de aquellos concursantes que sean profesores, investigadores o técnicos académicos interinos en la materia o área de su especialidad.**

V. Los trabajadores académicos que hayan ingresado o ingresen mediante procedimiento distinto al ordinario (Concurso de Oposición Abierto) deberán sujetarse, para obtener su definitividad, a los procedimientos que el Estatuto del Personal Académico establece y cumplir con los requisitos previstos en el mismo. **La contratación (por obra o tiempo determinado y por contrato) en este caso podrá hacerse hasta por un año, prorrogable por uno o más, bajo la condición de que la dependencia en cuestión justifique la necesidad de dicha contratación ante el cuerpo colegiado correspondiente.**

VI **Los profesores de asignatura que ingresen mediante Concurso de Oposición Abierto, obtienen su definitividad por así establecerlo el Estatuto del Personal Académico y su relación de trabajo será por tiempo indeterminado, conservando sus condiciones de trabajo.**

VII. Los técnicos académicos y los profesores o investigadores de carrera que ingresen mediante el Concurso de Oposición Abierto gozarán de estabilidad en tanto cumplan con las obligaciones que establece el Estatuto del Personal Académico y no sean dictaminados en el Concurso de Oposición Cerrado que el Estatuto del Personal Académico establece para obtener la definitividad, en los plazos que este Contrato y el propio Estatuto prevén; de obtenerla, su relación de trabajo será por tiempo indeterminado. La estabilidad a que se hace referencia subsiste por tres años mediante un contrato anual, tal y como lo establece el Artículo 14 de la Ley Orgánica, y que se renovará por dos ocasiones más, siempre y cuando se satisfagan los requisitos del Estatuto del Personal Académico, particularmente el cumplimiento de las obligaciones que dicho ordenamiento establece. Al término de esos tres años el interesado deberá solicitar el Concurso de Oposición Cerrado para obtener la definitividad. El derecho a solicitar y participar en el concurso es correlativo de la obligación de la UNAM de abrirlo, en los términos del Estatuto del Personal Académico.

VIII. Los profesores definitivos tendrán prioridad para ocupar los interinatos.

IX. Los profesores de asignatura o técnicos académicos definitivos, que ingresen como profesor o investigador de carrera mediante Concurso de Oposición Abierto, conservarán su definitividad como profesor de asignatura o técnicos académicos.

X. En la contratación del personal académico, la UNAM, en igualdad de merecimientos académicos, dará preferencia a ciudadanos mexicanos con respecto a los extranjeros.

XI. Todo miembro del personal académico que tenga derecho a la definitividad por virtud del cumplimiento del Estatuto del Personal Académico podrá solicitar el concurso correspondiente, el cual se abrirá en los términos previstos en dicho ordenamiento y no podrá ser afectado en su situación académica ni en sus condiciones de trabajo en tanto no se conozca el resultado final del concurso.

XII. Todo trabajador académico que por haber sido declarado definitivo, tenga una relación de trabajo por tiempo indeterminado, conservará ésta en todas las dependencias de la UNAM, en tanto desempeñe sus funciones en la misma área o materia en la que fue declarado definitivo.

XIII. Toda convocatoria para Concurso de Oposición que sea publicada, deberá exhibirse en un tablero fijo, público, accesible; ubicado de manera permanente en la dependencia correspondiente. Asimismo, será entregado en la misma dependencia el número de ejemplares de la Gaceta UNAM que contenga la convocatoria, en cantidad suficiente para todos los trabajadores académicos de la misma. Estos ejemplares se pondrán a disposición del personal académico, en los lugares de firma, o en su defecto en la Secretaría o Unidad Administrativa de la dependencia. La UNAM enviará copia a la Comisión Mixta de Vigilancia del Personal Académico y a la Comisión Mixta de Regularización y Estabilización Laborales del Personal Académico para su conocimiento.

XIV. En los concursos de oposición, si con motivo de una impugnación se modifica la calificación en beneficio del recurrente, esto no podrá afectar los derechos de quienes habiendo participado en el mismo concurso obtuvieron estabilidad.

XV. Los profesores de asignatura que reúnan los requisitos para acceder a la categoría de profesor de carrera, tendrán derecho a solicitar el Concurso de Oposición para tener acceso a dicha categoría, conforme a la Legislación Universitaria aplicable, los recursos de la Institución y al plan de desarrollo académico de la dependencia de que se trate.

La UNAM se obliga a cumplir con los plazos estipulados en cada una de las fracciones que anteceden.

#### **CLÁUSULA No. 14**

##### **PARTICIPACIÓN EN LOS CONCURSOS DE OPOSICIÓN**

**El trabajador académico que**, habiendo satisfecho los requisitos académicos establecidos al efecto en el Estatuto del Personal Académico, **participe en los concursos que para ingreso o promoción celebre la UNAM, o que en los términos de este Contrato los haya solicitado, a partir de ese momento no podrá ser afectado en su situación académica ni en sus condiciones de trabajo, en tanto no se le dé a conocer el resultado final del concurso, incluidos los recursos que procedan.**

**El trabajador académico que no participe en el concurso que solicitó, pierde el derecho al que hace referencia el párrafo anterior.**

En el caso de los profesores mencionados en el Artículo 48 del referido Estatuto, aquéllos que comprueben a través de los órganos competentes, que se vieron impedidos para asistir al concurso por causa justificada, podrán ser considerados nuevamente para la asignación de grupos.

#### **CLÁUSULA No. 15**

##### **DERECHO AL CONCURSO DE OPOSICIÓN PARA PROMOCIÓN**

Todo trabajador académico tiene derecho al Concurso de Oposición para promoción en los términos del Estatuto del Personal Académico. Este derecho es correlativo a la obligación de la UNAM de abrirlo en los términos del Estatuto del Personal Académico.

#### **CLÁUSULA No. 16**

##### **REQUISITOS PARA INGRESO, DEFINITIVIDAD Y/ O PROMOCIÓN**

En ningún caso y bajo ninguna circunstancia podrán exigirse mayores requisitos que los estipulados en la legislación aplicable para el ingreso, definitividad y/o promoción a las diversas categorías y niveles que puede tener el personal académico, o las equivalencias o similitudes que establezcan los órganos competentes integrados de acuerdo con la Legislación Universitaria, los que no podrán ser superiores a los establecidos por la misma.

Los concursos de oposición que se realicen en contravención de lo dispuesto en la presente cláusula serán nulos.

#### **CLÁUSULA No. 17**

##### **PROCEDIMIENTO PARA LA EVALUACIÓN ACADÉMICA**

Todo trabajador académico deberá ser evaluado sólo por las instancias académicas y con apego estricto a los requisitos y procedimientos establecidos por la Legislación Universitaria.

Toda evaluación académica realizada en contravención con lo dispuesto en el párrafo anterior será nula.

#### **CLÁUSULA No. 18**

##### **PROCEDIMIENTO EN CASO DE INCONFORMIDAD POR LA APLICACIÓN DE LAS CLÁUSULAS 16 y 17**

En los casos en que se presente alguna inconformidad con motivo de la aplicación de las Cláusulas 16 y 17, ésta se turnará, sin perjuicio de las demás instancias previstas en el presente Contrato a la Comisión Mixta de Regularización y Estabilización Laborales del Personal Académico, la cual tendrá acceso en todo momento a la documentación correspondiente, para fundamentar sus propias resoluciones; obligándose la UNAM a ejecutar administrativamente las resoluciones de la citada Comisión en un plazo no mayor de treinta días hábiles a partir de la fecha en que se notifique al interesado y a (...) las resoluciones, una vez excedido este plazo si la UNAM no ejecuta las resoluciones citadas se tendrán por definitivas, siguiendo el procedimiento respectivo.

#### **CLÁUSULA No. 19**

##### **PRECEPTOS LEGALES QUE DEBEN CITARSE EN TODO CONTRATO DE TRABAJO**

En todo Contrato de Trabajo celebrado entre la UNAM y un trabajador académico, deberán citarse los preceptos legales aplicables y las cláusulas contractuales en que se funda. Asimismo, deberán describirse las características del trabajo que se va a desempeñar.

El señalamiento de una obra determinada puede estipularse solamente cuando así lo exija su naturaleza, el personal académico deberá satisfacer los requisitos establecidos en la Legislación Universitaria y podrá prorrogarse la relación de trabajo en los términos previstos en la propia Legislación y en la Cláusula 13 de este Contrato Colectivo de Trabajo en lo conducente.

#### **CLÁUSULA No. 20**

##### **EJEMPLARES DE ORDENAMIENTOS LEGALES PARA EL PERSONAL ACADÉMICO DE NUEVO INGRESO**

A todo trabajador académico de nuevo ingreso, la UNAM le proporcionará un ejemplar de la publicación titulada Legislación Académico-Laboral Universitaria, la Guía de Bienvenida al Personal Académico de Nuevo Ingreso y por separado la Ley del ISSSTE y el Contrato Colectivo de Trabajo vigente del Personal Académico. La entrega deberá efectuarse dentro de los treinta días hábiles siguientes al inicio de la vigencia de su relación de trabajo.

## **CLÁUSULA No. 21**

### **REQUISITOS DE INGRESO PARA TRABAJADORES ACADÉMICOS EXTRANJEROS Y GESTIÓN DE TRÁMITES PARA ACADÉMICOS MEXICANOS EN EL EXTRANJERO**

En igualdad de merecimientos académicos, los trabajadores mexicanos tendrán preferencia ante los extranjeros. Los académicos extranjeros que contrate la UNAM, deberán haber cumplido previamente las correspondientes disposiciones migratorias en vigor dentro de los Estados Unidos Mexicanos y sujetarse a los requisitos que, para el ingreso del personal académico, establece la Legislación Universitaria, gozando de los mismos beneficios que los nacionales, siempre y cuando mantengan vigente su legal estancia en el país.

El número de trabajadores académicos extranjeros será hasta del 5% de los que presten sus servicios en cada dependencia de la UNAM, salvo porcentajes mayores que, por necesidades de las propias dependencias, se pacten con (...).

La observancia de este precepto se demostrará mediante la entrega, cada seis meses a (...), de los listados del personal académico extranjero que contendrán: nombre, nacionalidad, nombramiento y dependencia de adscripción.

Los trabajadores académicos extranjeros que tengan calidad de ordinarios, tendrán junto con la UNAM las obligaciones a que se refiere el Artículo 7 de la Ley y 49 de la Ley General de Población, en lo conducente.

La UNAM se compromete a gestionar ante las autoridades competentes, los permisos para los trabajadores académicos mexicanos que trabajen para la UNAM en el extranjero, así como los permisos correspondientes para el personal académico extranjero que trabaje para la UNAM.

## **CAPÍTULO IV**

### **SANCIONES LABORALES: AMONESTACIÓN, SUSPENSIÓN Y RESCISIÓN; ASÍ COMO LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO ACADÉMICO**

## **CLÁUSULA No. 22**

### **PROCEDIMIENTO INTERNO PARA ASUNTOS LABORALES Y CASOS DE SANCIONES LABORALES: AMONESTACIÓN, SUSPENSIÓN Y RESCISIÓN; ASÍ COMO LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL**

Todos los asuntos laborales que surjan entre la UNAM y los trabajadores académicos a su servicio se tratarán con el propio trabajador y los representantes de (...) en cada dependencia. Estos últimos harán las intervenciones necesarias a favor del trabajador académico formulando sus peticiones por escrito y aportando las pruebas conducentes.

El representante de la UNAM deberá resolver en un término máximo de diez días hábiles contados a partir de la fecha en que reciba la petición o solicitud sindical o del trabajador; la resolución que pronuncie el representante de la UNAM deberá ser escrita y fundada expresando con claridad las razones en que se haya basado.

Respecto a las causas de sanción laboral: amonestación, suspensión y rescisión; así como la terminación de la relación laboral entre la UNAM y sus trabajadores académicos, se estará a lo prescrito en la Ley Federal del Trabajo.

En ningún caso se podrá rescindir la relación laboral de un trabajador académico si no se han agotado antes las instancias internas previstas en este Contrato, desde la investigación administrativa hasta el dictamen de la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Personal Académico, si el trabajador académico ha optado por ésta o si transcurre el plazo establecido para recurrir ante la Comisión sin hacerlo, o si se cumple el término previsto para la emisión de la resolución de la Comisión Mixta antes citada, sin que esto se produzca por causa imputable a la representación de (...). Mientras se cumple alguno de los supuestos previstos en este párrafo, sólo podrá suspenderse la relación laboral del trabajador académico en los casos de falta de probidad u honradez debidamente comprobados y que estén contemplados como tales en la Ley.

Si el trabajador académico ha optado por seguir el procedimiento ante la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Personal Académico, el término para demandar a la UNAM ante cualquier Instancia Laboral Competente, en caso de no estar conforme con la resolución que pronuncie aquélla, correrá a partir del día siguiente de que se le notifique la resolución definitiva de dicha Comisión Mixta.

La UNAM no podrá rescindir o dar por concluido el contrato de trabajo de ninguno de los miembros de (...) que disfrute de licencia sindical en los términos de la Cláusula 123 mientras dure ésta, salvo que incurra en alguna causa legal que sea particularmente grave, o que haga imposible la continuación de la relación laboral.

La UNAM no podrá rescindir el contrato a un trabajador académico que tenga más de veinte años de antigüedad sino por alguna de las causas a que se refiere la Ley, que sea particularmente grave o que haga imposible la continuación de su relación laboral, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda. En su caso, será aplicable el segundo párrafo del Artículo 161 de la Ley.

En términos del Artículo 184 de la Ley Federal del Trabajo vigente, las disposiciones de este capítulo sólo les serán aplicables a los trabajadores académicos y en el caso de aquéllos que no tengan dicha naturaleza contractual se estará a lo dispuesto por los Artículos 47, 185 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo.

### **CLÁUSULA No. 23**

#### PROCEDIMIENTO PARA LA REALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA

Cuando se considere que un trabajador académico presuntamente ha incurrido en alguna falta, no deberá aplicarse sanción alguna, sino hasta que el titular de la entidad académica o dependencia universitaria respectiva o sus representantes autorizados en los términos de la Cláusula 2 fracción XV del presente Contrato, lleve a cabo una investigación administrativa en días y horas hábiles. Previamente se deberá notificar al interesado y a (...), con copia al representante de área en caso de existir, en los domicilios que tengan registrados en la UNAM, al trabajador podrá hacerse en el lugar en que se encuentre. A esta investigación podrá comparecer (...) y en ella se aportarán los elementos de prueba necesarios para proceder. Deberá realizarse en el plazo máximo de veinte días hábiles contados a partir de la fecha en que el titular o sus representantes autorizados en términos de la Cláusula 2 fracción XV del presente Contrato tengan conocimiento de la falta. Vencido este plazo sin concluirse la investigación, ya no podrá aplicarse sanción alguna.

La notificación a que se refiere el párrafo anterior, será hecha con una anticipación mínima de tres días hábiles, señalándose con toda precisión las faltas imputadas y los fundamentos legales y contractuales del caso.

La investigación administrativa a que se refiere esta cláusula se practicará dentro del turno y preferentemente dentro del horario de labores del trabajador académico investigado.

La UNAM se obliga a no aplicar sanción alguna al personal académico afectado que esté dentro de este supuesto, hasta en tanto no se concluya la investigación administrativa.

Si la UNAM aplica una sanción sin cumplir lo dispuesto en esta cláusula, no tendrá efecto legal alguno.

### **CLÁUSULA No. 24**

#### PROCEDIMIENTO SOBRE LA MODIFICACIÓN DE LA SITUACIÓN LABORAL

**De toda acción o resolución de la UNAM que modifique la situación laboral de un trabajador académico, se notificará de inmediato por escrito y en forma personal al interesado turnándose copia a (...) y al representante del área en caso de existir, dicha notificación deberá expresar los fundamentos legales y contractuales en que se apoye la acción.**

**En tanto el interesado, el representante de área y (...) no reciban la notificación respectiva, no surtirá efecto alguno la acción o resolución; por lo tanto, no podrá efectuarse cambio o movimiento alguno que pretenda modificar la situación laboral del trabajador académico.**

Cuando un trabajador académico se considere afectado en sus intereses laborales por alguna decisión de las autoridades universitarias, podrá solicitar la reconsideración de la misma, por sí o por medio de (...).

### **CLÁUSULA No. 25**

#### PROCEDIMIENTO DE LA SOLICITUD DE RECONSIDERACIÓN

**La solicitud de reconsideración** a que se refiere la cláusula anterior, acompañada de las pruebas conducentes, **deberá presentarse ante la autoridad que dictó la resolución en cuestión, dentro de un término de siete días hábiles, contados a partir del día siguiente** a la fecha en que se notificó por escrito y personalmente al afectado, y a (...) con copia al representante de área, en caso de existir.

**La autoridad que dictó el acto o resolución a reconsiderar, se obliga a resolver en un término no mayor de cinco días hábiles, contados a partir de la fecha de la presentación de la solicitud de reconsideración.**

## CLÁUSULA No. 26

### PROCEDIMIENTO DEL RECURSO DE INCONFORMIDAD

**Si el trabajador académico no estuviera de acuerdo** con el sentido de la resolución dictada con motivo de la reconsideración solicitada **o haya concluido el plazo de cinco días** a que se refiere la cláusula anterior sin que haya habido contestación, **podrá interponer el recurso de inconformidad ante la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Personal Académico, dentro de un término no mayor de siete días hábiles contados a partir del día siguiente de notificarse la resolución o de haberse vencido el plazo de cinco días sin haber contestación.** Este recurso podrá intentarse directamente por el afectado o por conducto de (...).

En todo caso, el trabajador académico podrá optar por la solicitud de reconsideración o por el recurso de inconformidad; de no ser así, este podrá ejercer sus acciones directamente ante cualquier Instancia Laboral Competente.

## CLÁUSULA No. 27

### PROCEDIMIENTO ANTE LA COMISIÓN MIXTA DE CONCILIACIÓN Y RESOLUCIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO

La Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Personal Académico fijará fecha de audiencia a más tardar dentro de los **siete días siguientes** al auto de radicación de la inconformidad planteada. **La Comisión dictará resolución dentro de los siete días hábiles siguientes al día en que se lleve a cabo la audiencia respectiva.**

Si la resolución de la Comisión favorece al trabajador académico, **la autoridad competente deberá darle cumplimiento en los términos de la misma en un plazo no mayor de siete días hábiles** contados a partir del día siguiente en que dicha autoridad sea notificada.

**De no ponerse de acuerdo las representaciones de la Comisión en un plazo no mayor de cinco días hábiles**, respecto de la resolución que deba emitirse en cuanto a la inconformidad planteada ante ella, **se dejarán a salvo los derechos del recurrente para que los haga valer ante la instancia que juzgue conveniente.**

## CLÁUSULA No. 28

### CUMPLIMIENTO DE LAS RESOLUCIONES DE LA COMISIÓN MIXTA DE CONCILIACIÓN Y RESOLUCIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO

Las resoluciones de la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Personal Académico son obligatorias para ambas partes. Si dictadas y ejecutoriadas, debidamente notificadas a la autoridad universitaria competente, ésta no le diese cabal cumplimiento en los términos previstos, será la Instancia Laboral Competente la que obligue al cumplimiento de la misma.

## CLÁUSULA No. 29

### PROCEDIMIENTO EXTERNO ANTE LA INSTANCIA LABORAL COMPETENTE

Si el trabajador académico considera que la resolución dictada por la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Personal Académico lesiona sus derechos, podrá ejercitar sus acciones ante cualquier Instancia Laboral Competente. En este caso, el término de la prescripción de las acciones comenzará a contar a partir del día siguiente en que se notifique al interesado personalmente la resolución de la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Personal Académico.

De dicha notificación se turnará copia al representante de área y a (...) para su conocimiento.

## CLÁUSULA No. 30

### REINSTALACIÓN E INDEMNIZACIÓN

Cuando la UNAM rescinda la relación individual de trabajo, o cuando los trabajadores académicos rescindan dicha relación de trabajo por causas imputables a la UNAM, se observarán las siguientes reglas:

- I. En ambos casos, el trabajador académico podrá optar por el procedimiento interno ante la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Personal Académico o ante la Instancia Laboral Competente.
- II. Si el trabajador académico opta por el procedimiento interno de la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Personal Académico, se estará a lo que señale el resolutivo que ésta emita y en caso de inconformidad con el mismo, podrá recurrir ante la Instancia Laboral Competente.

III. Cuando la Instancia Laboral Competente, dicte el laudo definitivo favorable al trabajador académico; si se trata de reinstalación, la UNAM le cubrirá de inmediato los salarios vencidos y prestaciones legales incrementadas en un 30%. Si se trata de indemnización, la UNAM le cubrirá el importe de ciento veinte días de salario, salarios caídos y prestaciones legales, más veinte días de salario por cada año de servicios prestados y prima de antigüedad, además de las prestaciones adicionales correspondientes, incrementadas en un 30%.

#### **CLÁUSULA No. 31**

##### **INDEMNIZACIÓN EN CASO DE RESCISIÓN**

En los casos de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador académico, éste podrá separarse de su trabajo, dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causales establecidas en la Ley y tendrá derecho a que la UNAM lo indemnice en los términos de la Cláusula 30 fracción III del presente Contrato, debiendo presentar su reclamación dentro de los dos meses siguientes a su separación.

#### **CLÁUSULA No. 32**

##### **RELACIÓN LABORAL POR SUJECCIÓN A PROCESO PENAL**

No se suspenderá la relación laboral del trabajador académico:

- I. Cuando se encuentre sujeto a proceso penal y goce de libertad provisional.
- II. Cuando por causas relacionadas con el cumplimiento de sus obligaciones para con la UNAM, haya sido detenido y puesto a disposición de autoridades judiciales o administrativas.

En este caso, la UNAM le seguirá cubriendo salarios y prestaciones íntegros; se hará cargo, a través de la Dirección General de Asuntos Jurídicos de la defensa del trabajador académico y de los gastos que se originen con este motivo. En cuanto el trabajador académico obtenga su libertad, reanudará de inmediato sus funciones en las condiciones originales, sin perjuicio de las que hayan sido mejoradas, salvo cuando se trate de prisión preventiva, en cuyo caso, el trabajador académico se reincorporará dentro de los treinta y cinco días siguientes a la terminación de la causa que le impidió continuar con sus funciones.

Independientemente de lo anterior, la UNAM seguirá cubriendo salarios y prestaciones íntegros conforme a lo previsto en el Artículo 42 fracción III de la Ley Federal del Trabajo.

Cuando la sentencia sea ejecutoriada y se le imponga al trabajador académico una pena de prisión que le impida el cumplimiento de su relación laboral, la UNAM podrá rescindir la relación de trabajo, pagando las prestaciones de Ley para este caso.

#### **CLÁUSULA No. 33**

##### **GRATIFICACIÓN POR CONCEPTO DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO**

En los casos de terminación de la relación de trabajo entre la UNAM y el trabajador académico por:

- I. Mutuo consentimiento de las partes.
- II. Renuncia voluntaria.
- III. Vencimiento del término de la obra objeto de la contratación.
- IV. Muerte del trabajador académico.

La UNAM pagará a los trabajadores académicos y en su caso, a sus deudos o representantes legales de éstos, independientemente de las prestaciones a que tenga derecho por concepto de jubilación o retiro voluntario, de acuerdo con la Ley del ISSSTE y de las demás contenidas en el presente Contrato, una gratificación por concepto de antigüedad, según la siguiente tabla:

- A) De tres a menos de diez años de antigüedad, 11 días de salario íntegro por cada año laborado;
- B) De diez a menos de quince años de antigüedad, 13 días de salario íntegro por cada año laborado; y

C) De quince años en adelante, 16 días de salario íntegro por cada año laborado.

Las cantidades que resulten de las gratificaciones a que se refieren los incisos anteriores de esta cláusula serán incrementadas ....(..), para el personal académico de tiempo completo, ...(..), para el personal académico de medio tiempo; y con la parte proporcional correspondiente tratándose de personal académico contratado por horas.

Esta gratificación deberá ser cubierta dos quincenas después de que sea solicitada conjuntamente con lo que corresponda a la parte proporcional de aguinaldo, vacaciones y demás prestaciones a que tenga derecho. Esta gratificación es incompatible con la prestación establecida en la Cláusula 76.

## CAPÍTULO V

### ADSCRIPCIÓN DE LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS

#### CLÁUSULA No. 34

#### DERECHO A LA ADSCRIPCIÓN Y AL HORARIO

**El personal académico tiene derecho a conservar su horario, dependencia de adscripción y área académica, categoría y nivel, así como las demás condiciones de trabajo, mismas que pueden ser cambiadas únicamente de acuerdo con los procedimientos que establece el Estatuto del Personal Académico y el Contrato Colectivo de Trabajo.** También tendrá derecho a solicitar cambio de las mismas. Cuando por reformas se modifiquen o se supriman asignaturas o áreas académicas, **se le dará preferencia al trabajador académico definitivo afectado y tendrá derecho a ser adscrito a materias o áreas equivalentes o afines de un nuevo plan de estudios.**

La UNAM se compromete a no cambiar a los trabajadores académicos a instalaciones en terrenos o zonas diferentes a los que fueron adscritos, aun cuando se trate de la misma dependencia, salvo aquellos casos en que exista la conformidad del trabajador afectado o, en caso de ser colectivo, se suscriba el acuerdo correspondiente con (...). El trabajador académico tendrá derecho a hacerse representar en el caso de suscribir acuerdos individuales.

#### CLÁUSULA No. 37

#### REUBICACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO

Cuando se presente un caso de exceso de personal académico, en cualquier dependencia, la UNAM (...) con la conformidad de los trabajadores académicos, convendrán la forma y términos en que deba ser reubicado dicho personal.

En ningún caso la reubicación de los trabajadores académicos podrá llevarse a cabo sin la firma del convenio correspondiente (...). De no llegar a un acuerdo las partes, se planteará el conflicto ante la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Personal Académico o ante cualquier Instancia Laboral Competente.

En tanto se decida la reubicación, el personal académico continuará prestando sus servicios en

la dependencia o dependencias de adscripción y conservará salarios y prestaciones íntegros.

## CAPÍTULO VI

### SALARIO Y ESTÍMULOS AL PERSONAL ACADÉMICO

#### CLÁUSULA No. 43

#### PARTICIPACIÓN ESPECIAL AL TRABAJADOR ACADÉMICO POR GENERACIÓN DE INGRESOS EXTRAORDINARIOS

Cuando un trabajador académico realice actividades académicas o desempeñe comisiones o asesorías que le generen a la UNAM ingresos extraordinarios, **tendrá derecho a recibir de la UNAM una participación especial** que se sujetará a las disposiciones del Reglamento sobre los Ingresos Extraordinarios de la Universidad Nacional Autónoma de México.

El trabajador académico que se encuentre en esta situación, deberá solicitar el pago de su participación de acuerdo con el reglamento correspondiente al término de la actividad que generó el recurso extraordinario.

#### **CLÁUSULA No. 44**

##### **TÉRMINO PARA EL PAGO DE DIFERENCIAS SALARIALES POR MODIFICACIÓN DE LA SITUACIÓN LABORAL Y PARA EL PERSONAL DE NUEVO INGRESO**

Al trabajador académico promovido, la UNAM le pagará las diferencias salariales en un plazo no mayor de dos quincenas posteriores a la resolución definitiva correspondiente; dichas diferencias serán pagadas con efecto retroactivo a la fecha en que el trabajador académico haya solicitado su promoción, siempre que se satisfagan los requisitos estatutarios y se proporcionen los elementos necesarios para su evaluación a la fecha de la referida solicitud.

A todo trabajador académico que se le haya aumentado el número de horas, la UNAM le pagará las diferencias salariales en un plazo no mayor de dos quincenas posteriores a la fecha del cambio de su condición laboral.

La UNAM entregará al interesado la certificación relativa a su cambio de condición laboral, turnándose copia (...).

El pago a los trabajadores académicos de nuevo ingreso se hará en un plazo no mayor de dos quincenas. Una vez que el movimiento se encuentre debidamente requisitado ante la Dirección General de Personal, e inmediatamente se le entregará copia de su contrato al trabajador, así como su credencial de la UNAM y se le inscribirá al ISSSTE.

De no efectuarse el pago correspondiente dentro del término previsto, la UNAM cubrirá dicho pago al interesado dentro de los tres días siguientes, en su dependencia de adscripción, mediante contrarrecibo provisional. La UNAM se obliga a cubrir este contrarrecibo a más tardar en diez días hábiles.

#### **CLÁUSULA No. 51**

##### **ESTÍMULO POR ASISTENCIA**

Los trabajadores académicos que durante cada periodo lectivo tengan un mínimo de 90% de asistencias, recibirán como estímulo una cantidad equivalente a una quincena de salario íntegro. Para los efectos de esta prestación, los permisos a que se refiere la fracción I de la Cláusula 69, se contabilizarán como inasistencias.

En ningún caso, en las dependencias de la UNAM, podrán establecerse otros requisitos o condiciones para el disfrute de esta prestación

## **CAPÍTULO VII**

### **JORNADA DE TRABAJO, DÍAS DE DESCANSO, PERMISOS, LICENCIAS Y VACACIONES**

#### **CLÁUSULA No. 56**

##### **PAGO POR TIEMPO EXTRAORDINARIO**

Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de las jornadas de trabajo, éstas serán consideradas como tiempo extraordinario y no pueden exceder de tres horas diarias, ni de tres veces por semana.

Las labores extraordinarias de los trabajadores académicos se pagarán a razón de 100% más del salario asignado para la jornada ordinaria, pero cuando dicho trabajo exceda de tres horas diarias o nueve a la semana, tal excedente se pagará a razón de 200% más del salario tabulado. Este salario será incrementado con la compensación por antigüedad prevista en la Cláusula 46.

Al personal académico del sexo femenino que labore tiempo extraordinario, se le pagará a razón de 200% más del salario tabulado desde el primer momento. Este salario será incrementado con la compensación por antigüedad prevista en la Cláusula 46. El pago correspondiente por este concepto deberá efectuarse a más tardar dos quincenas después de haberse laborado.

Las horas extraordinarias sólo se trabajarán previa autorización por escrito de la autoridad o funcionario correspondiente, en la que se precise el tiempo extraordinario.

#### **CLÁUSULA No. 57**

##### DESCANSO SEMANAL

El trabajador académico disfrutará por cada cinco días de labores continuas por lo menos de dos días de descanso con goce de salario íntegro. En función de las necesidades de la dependencia y los programas académicos, se procurará que tales días de descanso sean el sábado y el domingo. Quienes prestan servicio en día domingo tendrán derecho, independientemente de cualquier otra prestación que les otorgue este Contrato, a una prima adicional del 50% sobre el salario de los días ordinarios de labores.

#### **CLÁUSULA No. 58**

##### PAGO POR TRABAJO EN DÍAS DE DESCANSO

Cuando a juicio de la UNAM sea necesario que un trabajador académico preste sus servicios en días de descanso semanal o de descanso obligatorio, la autoridad universitaria de su dependencia deberá comunicarlo por escrito a dicho trabajador, previa autorización de la Secretaría Administrativa de la UNAM. En este caso, el trabajador que acepte realizar ese trabajo percibirá, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado en esas condiciones.

Asimismo, cuando el trabajador académico con motivo del desarrollo de su programa de trabajo, previo acuerdo de la autoridad de la dependencia y autorización de la Secretaría Administrativa de la UNAM, requiera laborar en las condiciones a que se refiere el párrafo anterior, percibirá salario doble.

Si no recibe las autorizaciones a que se refieren los párrafos anteriores, no estará obligado a laborar.

#### **CLÁUSULA No. 59**

##### TÉRMINO PARA EL PAGO ESTABLECIDO EN LAS CLÁUSULAS 56, 57 Y 58

En los casos a que se refieren las Cláusulas 56, 57 y 58, el pago correspondiente deberá efectuarse dentro de las dos quincenas que sigan al tiempo laborado. De no efectuarse dicho pago dentro del término previsto, la UNAM cubrirá su importe al interesado dentro de los tres días siguientes en su dependencia de adscripción.

#### **CLÁUSULA No. 64**

##### DISFRUTE DE VACACIONES INTERRUMPIDAS POR INCAPACIDAD

Cuando el trabajador académico sufra una incapacidad, cualquiera que sea su naturaleza, durante el período de vacaciones, se interrumpirán éstas, debiendo reanudarse una vez terminada la incapacidad.

#### **CLÁUSULA No. 65**

##### LICENCIA POR GRAVIDEZ

Las trabajadoras académicas tendrán derecho a disfrutar de licencia por gravidez con goce de salario integrado por un período de noventa días repartidos antes y después del parto.

La alteración de la fecha probable para el parto no significará la disminución de los noventa días de licencia.

Este período podrá ampliarse por el tiempo necesario en el caso de que se vean imposibilitadas para trabajar por causa del embarazo y/o del parto, previa determinación de los servicios médicos del ISSSTE.

Durante el embarazo las trabajadoras académicas gozarán de los derechos y protección que sobre el particular establecen las disposiciones legales aplicables.

Asimismo, durante el embarazo, las trabajadoras académicas no realizarán labores que pudieran ocasionarles algún trastorno a ellas o al producto. Si existe justificación médica podrán programarse descansos en el horario de labores.

Si el descanso pre o post-natal coincide con el período vacacional, éste se disfrutará al terminar la licencia por gravidez o en la fecha que de común acuerdo fijen la trabajadora académica y la dependencia respectiva, previa notificación a (...).

## **CLÁUSULA No. 66**

### PERMISOS POR LACTANCIA

A las trabajadoras académicas que laboren un mínimo de 18 horas semanales de servicio se les dará una hora diaria como descanso extraordinario para alimentar a sus hijos, durante un lapso de hasta seis meses, que se computará a partir de que la trabajadora se incorpore a su trabajo concluida la licencia por gravidez. Si la trabajadora tiene horario discontinuo, podrán establecerse dos descansos por día, de media hora cada uno.

Cuando las trabajadoras académicas laboren un mínimo de 15 horas semanales, los días que por su horario acumulen cuatro horas o más de trabajo, se les dará la hora a que se hace referencia en el párrafo anterior. En ambos casos este periodo podrá ampliarse por prescripción médica del ISSSTE.

## **CLÁUSULA No. 67**

### PERMISOS POR ACCIDENTE O ENFERMEDAD DE LOS HIJOS O DEL CÓNYUGE

En caso de lesión causada por un accidente que requiera de hospitalización o enfermedad debidamente comprobadas de los hijos de los trabajadores académicos, cuando éstos sean los responsables de dichos menores, tendrán derecho a que se les conceda permiso con goce de salario integrado hasta por ocho días hábiles para que atiendan a los menores. Este permiso será prorrogable previa prescripción médica del ISSSTE.

Para tener derecho a este permiso bastará la constancia de cuidados maternos que expidan los médicos del ISSSTE, incluyendo los casos de los menores inscritos en el CENDI y Jardín de Niños de la UNAM, indicando el tiempo por el que se concede; si la licencia expedida no indica el tiempo por el que se concede, se entenderá que es por cinco días. En el caso de emergencias ecológicas, será suficiente con la declaración oficial de las autoridades competentes, que determinen la suspensión de labores.

**En caso de hospitalización debidamente comprobada, se aceptarán las constancias expedidas por el ISSSTE o cualquier otra institución médica hasta por ocho días.**

**En casos excepcionales de accidentes o enfermedades que requieran la hospitalización del cónyuge, mediante la comprobación de la constancia médica del ISSSTE u otra institución médica, se podrá conceder al trabajador académico permiso durante la hospitalización sólo por los primeros ocho días con goce de salario integrado.**

Igualmente, se proporcionará a las madres trabajadoras de hijos con discapacidades, las facilidades que sean necesarias cuando su presencia sea indispensable por la Institución en que se encuentren sus hijos inscritos; dichos permisos no podrán exceder de ocho días en un año, salvo los casos extraordinarios que (...) gestione ante la Dirección General de Personal. **Esta prestación se hará extensiva a los trabajadores viudos, los divorciados que tengan la custodia de los hijos y en general a los trabajadores que por resolución judicial tengan la responsabilidad de la custodia de los hijos.**

**En la interpretación y aplicación de esta cláusula, no se pedirán al trabajador académico mayores requisitos que a las trabajadoras. Las otras instituciones médicas a que se refiere esta cláusula serán determinadas previamente por la UNAM.**

## **CLÁUSULA No. 68**

### TRÁMITE DE ATENCIÓN MÉDICA GRATUITA PARA LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS, CÓNYUGE, HIJOS Y ASCENDIEN QUE PADEZCAN CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD MORTAL

A petición de (...); a través de la Dirección de Relaciones Laborales de la UNAM, ésta se obliga a tramitar la atención médica gratuita para los trabajadores académicos, cónyuge, hijos y ascendientes, cuando padezcan cáncer u otra enfermedad mortal, con las instituciones hospitalarias diferentes al ISSSTE que atiendan este tipo de padecimientos.

**Cuando los medicamentos necesarios no sean proporcionados por el ISSSTE, la UNAM se obliga a gestionar ante las Instituciones del Sector Salud correspondiente, que a estos enfermos se les proporcionen los medicamentos necesarios en forma gratuita.**

## **CLÁUSULA No. 69**

### LICENCIAS Y PERMISOS

Los trabajadores académicos tendrán derecho a disfrutar de licencias o permisos para faltar a sus labores en los siguientes términos:

I. **Con goce de salario hasta tres días consecutivos. Estos permisos no podrán exceder de tres en un semestre.**

**Para el disfrute que cita el párrafo anterior, el trabajador académico deberá solicitar dichos permisos al titular de la dependencia o al representante de éste, con al menos un día hábil de anticipación.**

II. Sin goce de salario por motivos personales en una o varias ocasiones, pero sin que la suma de los días exceda de quince en un semestre o de treinta en un año. Siempre que los intereses académicos no resulten afectados. En caso de urgencia, el académico dará aviso a la autoridad competente de su dependencia de adscripción y a su regreso acreditará la justificación de la misma.

III. Los trabajadores académicos que sufran enfermedades no profesionales, tendrán derecho a que se les concedan licencias para dejar de concurrir a sus labores, previo dictamen y la consecuente vigilancia médica del ISSSTE, en los siguientes términos:

a) Al trabajador académico que tenga menos de un año de servicios se le concederá licencia hasta de quince días con goce de salario integrado y hasta quince días más con medio salario integrado.

b) A los que tengan de uno a menos de cinco años de servicios, hasta treinta días con goce de salario integrado y hasta treinta días más con medio salario integrado.

c) A los que tengan de cinco a menos de diez años de servicios, hasta cuarenta y cinco días con goce de salario integrado y hasta cuarenta y cinco días más con medio salario integrado.

d) A los que tengan de diez a menos de quince años de servicios, hasta sesenta días con goce de salario integrado y hasta sesenta días más con medio salario integrado.

e) A los que tengan de quince o más años de servicios, hasta noventa días con goce de salario integrado y noventa días más con medio salario integrado.

f) En los casos previstos en las fracciones anteriores, si al vencerse las licencias con salario y medio salario continúa la incapacidad, se prorrogará al trabajador la licencia, ya sin goce de salario hasta totalizar en conjunto doce meses.

IV. La UNAM concederá a los trabajadores académicos en su calidad de pasantes de licenciatura, permiso por seis meses con goce de salario integrado para la elaboración de su tesis. En el caso de cualquier otro procedimiento de titulación equivalente, el permiso podrá ser hasta por seis meses, según constancia que emita la dependencia universitaria donde se lleven a cabo los estudios. Al término de la licencia y habiéndose reincorporado a sus labores, tendrá un plazo máximo de doce meses para presentar la constancia de aprobación del examen profesional; en caso de no entregar dicha constancia deberá efectuar la devolución a la UNAM de las remuneraciones que recibió excepto que medie causa justificada.

V. Los trabajadores académicos tendrán derecho hasta seis meses de licencia para la conclusión de la tesis de especialidad, maestría o doctorado. Estas licencias serán concedidas una sola vez por cada grado con goce de salario integrado, siempre que se demuestre que concluyó la tesis en dicho período. Al término de la licencia y habiéndose reincorporado a sus labores, tendrá un plazo máximo de doce meses contados a partir de la terminación de este permiso para presentar la constancia de aprobación del examen de grado respectivo; en caso de no entregar dicha constancia, deberá efectuar la devolución a la UNAM de las remuneraciones que recibió excepto que medie causa justificada.

VI. La UNAM otorgará permisos sin goce de salario hasta por un año, a las madres trabajadoras con el objeto de que se dediquen a la crianza de sus hijos menores de dos años, pudiendo prorrogarse por un año más en los casos debidamente justificados que así lo acredite (...).

VII. Los trabajadores académicos definitivos afiliados a (...) podrán obtener licencias sin goce de salario hasta por un año; en estos casos la solicitud deberá hacerse por lo menos con un mes de anticipación.

Las licencias a que se refiere esta fracción no podrán exceder del 5% del personal académico de una dependencia. Estas licencias no serán prorrogables.

VIII. Los trabajadores académicos disfrutarán por el nacimiento de sus hijos o adopción de un infante, de un permiso por paternidad de ocho días hábiles con goce de salario, los cuales serán otorgados de forma consecutiva, no fraccionada, a partir del día del nacimiento o de la recepción del infante adoptado.

Para el otorgamiento del permiso por paternidad el trabajador académico deberá justificar dicho permiso dentro de los diez días hábiles siguientes al nacimiento o adopción adjuntando copia certificada del acta de nacimiento o de adopción según sea el caso.

El permiso por paternidad no podrá otorgarse de manera retroactiva a ningún trabajador académico, ni tampoco podrá disfrutarse cuando el nacimiento o adopción hayan ocurrido dentro de los periodos vacacionales aprobados por el Colegio de Directores de Facultades y Escuelas así como por el respectivo acuerdo de la Comisión del Trabajo Académico del H. Consejo Universitario.

Los trabajadores académicos que hayan obtenido licencias o permisos en los términos de la presente cláusula, al reintegrarse a sus labores, lo harán en sus condiciones originales de trabajo, sin perjuicio de las que hayan sido mejoradas y conservarán su antigüedad para todos los efectos en los casos en que así proceda. De la misma manera se respetarán todos los demás derechos y prestaciones que se establecen en el presente Contrato y en la Ley.

#### **CLÁUSULA No. 70**

##### **LICENCIAS PARA EL DESEMPEÑO DEL SERVICIO SOCIAL**

A solicitud de (...), la UNAM autorizará cada año hasta 300 licencias con goce de salario integrado para los trabajadores académicos que desempeñen su servicio social, de acuerdo con lo estipulado por el Programa del Servicio Social Multidisciplinario y los reglamentos correspondientes. En ningún caso podrán exceder del 15% de los pasantes por carrera en cada dependencia, salvo en el caso de la carrera de medicina de la UNAM, donde se autorizará a 25 trabajadores académicos licencia con goce de salario integrado hasta por dos años sea cual sea la institución o el lugar en que desempeñen su servicio social y/o internado.

El personal académico tendrá derecho a validar su servicio social de acuerdo con el Artículo 91 del Reglamento de la Ley Reglamentaria del Artículo 5o. Constitucional, previo cumplimiento de los requisitos establecidos para tal efecto, en términos de lo previsto por el Artículo Cuarto Transitorio del Reglamento General del Servicio Social de la UNAM.

**NOTA: Para todo trámite administrativo, relacionado con las prestaciones del presente capítulo se requieren 2 copias del talón de pago y la credencial UNAM, así como, en su caso, acta de nacimiento o defunción.**

## **CAPÍTULO VIII**

### **PRESTACIONES DE LA PREVISIÓN SOCIAL Y DE LA CULTURA**

#### **CLÁUSULA No. 71**

##### **PRESTACIONES DEL ISSSTE**

Los trabajadores académicos recibirán las prestaciones que establecen la Ley del ISSSTE y este Contrato, conforme a las disposiciones legales aplicables. La UNAM se obliga a informar a la (...) semestralmente del monto global de cada uno de los descuentos del ISSSTE al personal académico.

La UNAM se obliga a gestionar de inmediato ante el ISSSTE el aumento de créditos, así como de los montos de los préstamos que se otorgan al personal académico por conducto de (...), para que dicha Institución atienda todas y cada una de las solicitudes de los trabajadores académicos.

#### **CLÁUSULA No. 72**

##### **INSTALACIÓN DE DELEGACIONES ADMINISTRATIVAS Y CLÍNICAS DEL ISSSTE**

La UNAM se obliga a gestionar ante el ISSSTE la instalación de delegaciones administrativas en las cercanías de las unidades académicas en donde labore personal académico.

La UNAM se compromete a gestionar ante el ISSSTE la apertura de clínicas en las cercanías de los campus universitarios, en beneficio del personal académico que esté domiciliado en esas áreas.

En ambos casos la UNAM realizará dichas gestiones ante el ISSSTE a petición expresa de la (...). La UNAM se obliga a informar trimestralmente en forma detallada a la (...), sobre el estado de las gestiones a que se refieren los párrafos anteriores de la presente cláusula.

### **CLÁUSULA No. 73**

#### INCAPACIDADES

Cuando los trabajadores académicos se encuentren incapacitados para laborar, tendrán derecho a recibir su salario íntegro y demás prestaciones conforme a lo dispuesto sobre este particular en la Ley del ISSSTE.

En el caso de que un trabajador académico sufra una incapacidad temporal o parcial permanente, si así lo desea y reúne los requisitos académicos correspondientes, será ubicado en las actividades académicas que sean compatibles con sus aptitudes, independientemente de otras prestaciones que le corresponden de acuerdo con este Contrato y la Ley. Si durante el desempeño de estas actividades el trabajador académico es rehabilitado, será reincorporado de inmediato en sus condiciones originales de trabajo, sin perjuicio de las que hayan sido mejoradas.

Si la incapacidad es permanente y proviene de un riesgo de trabajo y el ISSSTE dictamina incapacidad total permanente, independientemente de las prestaciones a que tenga derecho por la Ley de dicho Instituto, la UNAM le proporcionará una gratificación equivalente a cuatro meses de su salario tabular vigente en el momento de ocurrir el riesgo o enfermedad profesional.

Si la incapacidad es permanente y proviene de un riesgo no profesional, el trabajador académico tendrá derecho, además de las otras prestaciones que le corresponden en los términos de este Contrato, a que se le paguen dos meses de salario íntegro; asimismo, por cada año de servicios veinte días de salario íntegro, sin perjuicio del disfrute de la pensión que por invalidez le otorgue el ISSSTE.

En la aplicación de la presente cláusula, además de la Ley del ISSSTE, se tomará en cuenta lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo en su parte relativa y este Contrato, y en todo caso, se aplicará lo que más favorezca al trabajador.

### **CLÁUSULA No. 74**

#### SERVICIOS MÉDICOS DE URGENCIA

La UNAM proporcionará, preferentemente a través de la Dirección General de Atención a la Salud, la atención médica de urgencia a los trabajadores académicos que en materia de accidentes establece la Ley Federal del Trabajo.

Asimismo, se compromete a instalar y mantener en todas las dependencias botiquines en cantidad suficiente para prestar primeros auxilios a todos los trabajadores académicos que lo requieran. Aquéllos, contendrán en todo momento los materiales de curación necesarios para la atención inmediata urgente, bajo la supervisión de las Comisiones Auxiliares de Seguridad y Salud en el Trabajo del Personal Académico UNAM (...), de conformidad con lo que establece la Comisión Central de Seguridad y Salud en el Trabajo del Personal Académico UNAM- (...). (Circular 01-2010).

### **CLÁUSULA No. 75**

#### ROPA DE TRABAJO

A los trabajadores académicos que laboren en clínicas, talleres y laboratorios, la UNAM les entregará anualmente dos batas o en su caso dos uniformes de buena calidad, y a los de actividades deportivas de todas las dependencias los uniformes correspondientes. Será la Comisión Central de Seguridad y Salud en el Trabajo del Personal Académico UNAM- (...) quien determine las características del equipo de protección y la ropa de trabajo, especial y adecuada a las actividades que realiza, que será entregada en su dependencia de adscripción.

En los casos que se requiera y la Comisión Central de Seguridad y Salud en el Trabajo del Personal Académico UNAM- (...) lo dictamine, se entregará anualmente al trabajador académico un par de botas.

Para aquellas actividades que por su naturaleza la Comisión Central de Seguridad y Salud en el Trabajo del Personal Académico UNAM- (...) así lo determine, la UNAM entregará al personal académico la ropa de trabajo y el calzado adecuado.

### **CLÁUSULA No. 76**

#### GRATIFICACIÓN POR JUBILACIÓN

Los trabajadores académicos de la UNAM recibirán, al jubilarse, independientemente de cualquier otra prestación, excepto lo señalado en la Cláusula 33 de este Contrato, una gratificación conforme a la siguiente tabla:

1. De cinco a menos de quince años, el importe de 15 días de salario íntegro por cada año de servicios prestados.

2. De quince años de servicios en adelante, el importe de 17 días de salario íntegro por cada año de servicios prestados.

Tratándose del personal académico femenino, las prestaciones anteriores serán incrementadas en 2 días por año de servicios prestados **(Ver Anexo I)**

#### **CLÁUSULA No. 77**

##### **PAGO DE MARCHA**

En caso de muerte, la UNAM entregará a los beneficiarios del trabajador académico fallecido, como pago de marcha el importe de 11 meses de salario íntegro si su antigüedad es hasta diez años; de 12 meses si es más de diez años y menos de veinte años y 14 meses de veinte años en adelante.

Las cantidades que resulten de las gratificaciones a que se refiere el párrafo anterior, serán incrementadas (...), para el personal académico de tiempo completo;....(..), para el personal académico de medio tiempo; y con la parte proporcional correspondiente tratándose del personal académico contratado por horas.

La designación de los beneficiarios deberá ser señalada expresamente por el trabajador académico por escrito ante la UNAM, en los términos de la Ley.

El pago correspondiente se hará inmediatamente a los beneficiarios del trabajador académico y será independiente de la gratificación que la UNAM otorga por concepto de antigüedad o cualquier otra prestación a que se tenga derecho en los términos de este Contrato y de la Ley.

Sólo cuando esté cubierta la designación de beneficiarios, la UNAM, a solicitud de éstos, entregará de inmediato un adelanto ...(...), para los trabajadores académicos de tiempo completo; y la parte proporcional de esta cantidad a los de medio tiempo y a los que trabajen por horas, para sufragar los gastos del sepelio, misma cantidad que se deducirá del importe de la liquidación de esta prestación.

Las partes acuerdan que en aquellos casos en que no esté cubierta la designación de beneficiarios para el pago de marcha, la calidad de deudos se acreditará por parte de (...), o se estará a lo dispuesto por la Ley.

En el supuesto anterior, la Universidad se obliga a proporcionar el pago a que se refiere esta cláusula a los familiares que (...) acredite como deudos bajo su responsabilidad, y por ello la (...) se obliga a devolver a la Institución la cantidad que haya cubierto indebidamente si aquéllos que acreditó la (...) no resultaren los deudos. **(Ver anexo II)**

#### **CLÁUSULA No. 78**

##### **PAGO AL FOVISSSTE PARA LA ADQUISICIÓN DE VIVIENDA**

Para cumplir con la obligación de proporcionar al trabajador académico casa habitación, la UNAM cubrirá al Fondo de la Vivienda del ISSSTE, la cuota del 5% para los trabajadores, en los términos de la Ley respectiva.

La UNAM a petición de (...) apoyará en todos los trámites que sean necesarios para obtener los préstamos, créditos y demás prestaciones del ISSSTE que correspondan a los trabajadores académicos de la UNAM.

#### **CLÁUSULA No. 79**

##### **GESTIÓN DE CRÉDITOS**

La UNAM se obliga a realizar las gestiones necesarias para solicitar un mayor número de créditos y financiamiento ante las empresas e instituciones correspondientes para la adquisición de bienes de consumo, servicios, equipo de cómputo y automóviles para el personal académico.

La UNAM Y (...) gestionarán conjuntamente la incorporación de los trabajadores académicos al Instituto del Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores (INFONACOT), con el objeto de que disfruten de los beneficios correspondientes.

La UNAM gestionará ante el ISSSTE el otorgamiento de créditos en viajes nacionales e internacionales para su personal académico.

#### **CLÁUSULA No. 80**

##### GESTIÓN DE CRÉDITO PARA LA ADQUISICIÓN DE CUALQUIER TIPO DE VEHÍCULO

La UNAM, en beneficio del personal académico, se obliga a gestionar ante el ISSSTE créditos para la adquisición de cualquier tipo de vehículo.

La UNAM informará trimestralmente a (...) de los resultados de dichas gestiones.

#### **CLÁUSULA No. 82**

##### GRATUIDAD DE ANTEOJOS, APARATOS ORTOPÉDICOS, AUDITIVOS, PRÓTESIS, SILLAS DE RUEDAS, MULETAS, ANDADERAS Y CONSULTA DENTAL

Cuando los médicos del ISSSTE prescriban anteojos y toda clase de aparatos ortopédicos y auditivos, la UNAM se obliga a proporcionarlos gratuitamente y de buena calidad. En los casos en que los médicos del ISSSTE prescriban el uso de lentes de contacto, la UNAM pagará el 100% del importe de dichos lentes. Esta prestación será extensiva al cónyuge, hijos y ascendientes que vivan con el trabajador académico.

La proporción de anteojos se limitará a un juego, salvo casos excepcionales que convengan expresamente la UNAM y (...); en este caso a los beneficiarios de esta prestación, les será exigible la primera vez la prescripción médica del ISSSTE. En los años sucesivos bastará solicitar la prestación para obtenerla.

Asimismo, la UNAM proporcionará a los trabajadores académicos, cónyuge e hijos, sillas de ruedas, muletas, andaderas en préstamo y prótesis, siempre y cuando ésta no sea dental o relacionada con el aspecto estético de la persona; siendo requisito el que sean prescritas por el ISSSTE. La consulta dental se proporcionará gratuitamente en las clínicas de la UNAM.

La Comisión Mixta de Prestaciones Sociales del Personal Académico resolverá los casos que le sean planteados para que el personal académico jubilado reciba el beneficio a que se refiere esta cláusula.

#### **CLÁUSULA No. 83**

##### SEGURO DE GRUPO DE VIDA Y FONDO DE RETIRO

La UNAM otorgará a cada trabajador académico los siguientes seguros:

- I. Un Seguro de Vida de grupo y colectivo de vida por una cantidad ...(.), y beneficios adicionales:
  - a) Pago adicional de suma asegurada por invalidez parcial y permanente o total y permanente.
  - b) Pago de Retiro ....(.), a cada trabajador que se pensione en términos de la Ley del ISSSTE y que implique su retiro de la Institución.
  - c) Doble indemnización por muerte accidental o triple indemnización por muerte colectiva.
- II. Un fondo de retiro por ....(.).

Esta prestación procederá para el personal académico que se pensione en los términos del inciso b) de la fracción I de esta cláusula.

Para recibir estos beneficios, el trabajador académico aportará la cantidad de...(..) mensuales, para cubrir parte de las primas correspondientes.

#### **CLÁUSULA No. 84**

##### SERVICIO DE FARMACIA

Al personal académico que adquiera medicamentos en el Sistema de Tiendas UNAM se le proporcionará a precio de costo.

El sistema de tiendas UNAM ofrecerá en la medida de sus posibilidades, medicamentos incluyendo controlados en los horarios de servicio, durante todo el año, salvo los días 1 de enero y 25 de diciembre.

#### **CLÁUSULA No. 85**

##### **BENEFICIO DE LA CANASTILLA**

La UNAM mediante la presentación de la licencia de gravidez, entregará a la trabajadora académica por cada hijo que dé a luz, un vale equivalente a ...(..) canjeable en la Tienda UNAM o en cualquier tienda departamental con la que la UNAM tenga convenio, a efecto de que pueda adquirir los artículos que necesite con este motivo. El precio de dicho vale será de \$0.01 (UN CENTAVO M.N.) que se descontará en el cheque de la quincena correspondiente. Dicho vale tendrá una vigencia de doce meses.

#### **CLÁUSULA No. 86**

##### **SERVICIO DE GUARDERÍA**

La UNAM se obliga a proporcionar servicio de guardería en los Centros de Desarrollo Infantil a los hijos de los trabajadores académicos, en el entendido de que esta prestación se otorgará igualmente a los hijos de los trabajadores académicos viudos, divorciados y en general a los trabajadores académicos que por resolución judicial tengan la responsabilidad de la custodia de los hijos. Para tal efecto, se establecerán los locales adecuados, dentro o en las inmediaciones de los centros de trabajo. Tendrán derecho a este servicio los trabajadores académicos que laboren 18 horas o más a la semana.

Este beneficio se concederá a los hijos del trabajador académico desde los cuarenta y cinco días de nacido hasta los seis años de edad. Cuando un menor cumpla seis años de edad dentro del calendario del año escolar, se prolongará su permanencia hasta el término del mismo.

#### **CLÁUSULA No. 87**

##### **AYUDA PARA GUARDERÍA**

En tanto las unidades del sistema de guarderías para los hijos de los trabajadores académicos no hayan quedado establecidas totalmente o cuando no haya cupo en las unidades existentes, la UNAM otorgará una cuota mensual equivalente a...(..) por cada hijo con derecho al servicio, en términos del Convenio suscrito entre la UNAM y (...), el treinta de enero de mil novecientos noventa y cinco.

Este beneficio se concederá a los hijos del trabajador académico desde los treinta días de nacido y hasta los seis años de edad. Cuando un menor cumpla seis años de edad, dentro del calendario del año escolar, se prolongará este pago hasta el término del mismo.

#### **CLÁUSULA No. 88**

##### **DEFENSA LEGAL EN CASO DE ACCIDENTE**

Cuando un trabajador académico sufra un accidente con motivo de la realización de una actividad vinculada con el servicio que desempeña para la UNAM, a solicitud expresa del trabajador académico o de (...), la Universidad lo defenderá oportunamente sin costo alguno y hasta la conclusión del proceso, a través de la Dirección General de Asuntos Jurídicos; asimismo, pagará la fianza respectiva, siempre y cuando no exista conflicto de intereses con la UNAM. En caso de que la mencionada Dirección omita llevar a cabo la defensa, la UNAM se obliga a pagar los honorarios profesionales que correspondan al abogado que nombre el trabajador. Independientemente de lo anterior, cubrirá los daños propios y a terceros, excepto cuando el trabajador académico se encuentre en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas enervantes al ocurrir el accidente, a menos que, en este último caso, exista prescripción médica que el trabajador haya comunicado al titular o representante de éste en su dependencia de adscripción.

#### **CLÁUSULA No. 89**

##### **SERVICIO DE TRANSPORTE Y VIGILANCIA EN INSTALACIONES UNIVERSITARIAS**

La UNAM se obliga a proporcionar servicio de transporte gratuito y eficiente por los circuitos interior y exterior de la Ciudad Universitaria para el personal académico hasta las horas en que termine sus actividades y dotar de la adecuada vigilancia en las instalaciones universitarias. En las dependencias que se encuentren fuera de Ciudad Universitaria, la UNAM se compromete a gestionar ante las autoridades competentes, que se preste el servicio de transporte al personal académico hacia las áreas de mayor afluencia y de servicio público.

## **CLÁUSULA No. 90**

### **GESTIÓN ANTE LA SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO PARA LA DEDUCCIÓN DE IMPUESTOS**

La UNAM se obliga a realizar los trámites ante las autoridades de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, para que tanto el automóvil, los libros y demás enseres indispensables para el trabajo académico que adquieran los trabajadores académicos sean considerados como instrumentos de trabajo para los efectos de la Ley del Impuesto Sobre la Renta. Obligándose la UNAM al cumplimiento de lo pactado, en un plazo no mayor de noventa días contados a partir de la firma de este Contrato, e informar a (...) sobre el resultado.

## **CLÁUSULA No. 91**

### **GESTIÓN PARA EL ACCESO A SERVICIOS TURÍSTICOS Y RECREATIVOS**

La UNAM se compromete a solicitar las credenciales sin costo al personal académico afiliado a (...) para que éste obtenga descuentos en el programa "Maestros a la Cultura", así como todos los servicios turísticos y recreativos que se otorguen a través de la Secretaría de Cultura o de las entidades y dependencias que desempeñen esa función.

Asimismo, la UNAM gestionará ante el ISSSTE en sus servicios la preferencia y descuento en viajes nacionales e internacionales para su personal académico.

## **CLÁUSULA No. 92**

### **BOLETOS PARA ENTRADA A ACTIVIDADES CULTURALES, RECREATIVAS Y DEPORTIVAS**

La UNAM otorgará al trabajador académico afiliado a (...) boletos de entrada gratuita para actividades culturales, recreativas y deportivas, en los siguientes términos:

- I. Sala Nezahualcóyotl: un total de 250 boletos para asistir a cualquiera de los eventos que organice o patrocine la UNAM.
- II. Sala Miguel Covarrubias: un total de 150 boletos para asistir a cualquiera de los eventos que organice o patrocine la UNAM.
- III. Sala Carlos Chávez: un total de 30 boletos para asistir a cualquiera de los eventos que organice o patrocine la UNAM.
- IV. Foro Sor Juana Inés de la Cruz y Teatro Juan Ruiz de Alarcón: un total de 200 boletos por temporada, para cada uno de los locales, para asistir a cualquiera de los eventos que organice o patrocine la UNAM.
- V. Salas José Revueltas y Julio Bracho: un total de 200 boletos mensuales para cada una de las salas, para asistir a cualquiera de los eventos que organice o patrocine la UNAM.
- VI. Casa del Lago: 10 boletos por función.

La UNAM enviará a (...), por lo menos con cuatro días de anticipación a la realización del evento, el 25% de los boletos a que se refieren los párrafos anteriores, así como contraseñas equivalentes al 35%, las cuales serán canjeadas hasta un máximo de tres por trabajador, en los horarios habituales de las taquillas, a partir de que se abra la venta al público y hasta una hora antes del evento, mediante la presentación de la credencial vigente del trabajador académico. El 40% restante será entregado a los

trabajadores académicos que acudan a las taquillas a partir de que se abra la venta al público en los horarios normales de taquilla, hasta una hora antes del inicio del evento, presentando su credencial vigente de trabajador académico.

La UNAM informará mensualmente a (...), acerca del uso de los boletos entregados a los trabajadores académicos a que se refieren las fracciones I a VI.

VII. La UNAM entregará a (...) 2,000 boletos correspondientes a la parte inferior del Estadio Olímpico México 68 (900 para la parte superior, 1,000 para la parte inferior y 100 para la zona azul y oro) en cada encuentro deportivo que se realice en dicho escenario. Asimismo, por cada encuentro de fútbol soccer, de la primera división del torneo de liga y que se lleve a cabo en el Estadio Olímpico, la UNAM entregará a (...) la cantidad de ...(...) para la promoción de sus actividades deportivas.

VIII. La UNAM entregará a (...) 100 boletos mensuales para que los trabajadores académicos puedan tener acceso a los Museos de las Ciencias "UNIVERSUM" y de La Luz.

En los demás casos en que se llevan a cabo actividades culturales, recreativas y deportivas en los locales de la UNAM que sean organizados o patrocinados por ella, se entregarán el 25% del cupo total del recinto de que se trate en la siguiente forma: 15% de los boletos a los trabajadores académicos que acudan a la taquilla a partir de que se abra la venta al público y el 10% de los boletos será entregado a (...), por lo menos con cuatro días de anticipación al evento.

#### **CLÁUSULA No. 93**

##### **BECAS PARA EL TRABAJADOR ACADÉMICO, CÓNYUGE E HIJOS**

La UNAM otorgará a todos los trabajadores académicos, al cónyuge y a sus hijos que ingresen a la Institución como alumnos, una beca anual completa (exenciones equivalentes al importe de inscripción, colegiatura y cualquier otra cuota que origine su condición de alumno regular de la UNAM), siempre que cumplan con los requisitos establecidos por la Institución.

En el caso de que la UNAM organice cursos, congresos, diplomados, seminarios, conferencias, simposia y cualquier otro tipo de actos culturales, previa petición de (...) dentro del periodo respectivo, se eximirá del pago a los trabajadores académicos, cónyuge e hijos, siempre que su número no exceda del 15% del cupo o capacidad del evento de que se trate. A solicitud de (...), la UNAM le informará sobre el cupo del evento y los términos en que se haya otorgado dicha prestación.

En los términos de la Legislación Universitaria la UNAM dará a sus trabajadores académicos derecho preferencial de inscripción a los diferentes cursos que imparta.

Asimismo, a solicitud por escrito de (...), la UNAM otorgará hasta 300 (trescientas) becas a hijos de trabajadores académicos en su calidad de estudiantes de la UNAM a nivel bachillerato o licenciatura, en los términos del Convenio suscrito entre la UNAM y (...) el 1 de agosto de 2017.

La UNAM gestionará los convenios necesarios ante la Secretaría de Educación Pública para tramitar becas destinadas a la atención de los hijos de los trabajadores académicos que presenten problemas de lento aprendizaje sea cual fuere la causa, entre otras, lesión cerebral, Síndrome de Down o parálisis cerebral.

De no realizarse el mencionado convenio, la UNAM y (...) plantearán conjuntamente ante el DIF, ISSSTE, o cualquier otra institución oficial o asociación civil que imparta estos servicios, a fin de que los hijos de los trabajadores que se encuentren en este supuesto, puedan obtener el beneficio señalado así como la atención más adecuada.

Para los hijos de los trabajadores académicos que se encuentren en esta situación y que asistan a asociaciones o escuelas particulares, se otorgará al trabajador una cuota mensual de ...(..).

#### **CLÁUSULA No. 94**

##### **GESTIÓN ANTE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA PARA LA OBTENCIÓN DE BECAS**

A petición de la (...), la UNAM gestionará ante la Secretaría de Educación Pública la obtención de becas, para ser repartidas entre los hijos de los trabajadores académicos afiliados a (...) para cursar estudios en escuelas incorporadas a esta Secretaría.

El cumplimiento de esta disposición será supervisado por la Comisión Mixta de Becas del Personal Académico, mencionada en la Cláusula 111 de este Contrato Colectivo de Trabajo.

#### **CLÁUSULA No. 95**

##### **PAGO AL PERSONAL ACADÉMICO BECADO PARA ESTUDIOS DE POSGRADO**

**Cuando un trabajador académico obtenga una beca para realizar estudios superiores de posgrado en el país o en el extranjero, la UNAM le concederá permiso en los términos de los Artículos 95 inciso b) y 96 del Estatuto del Personal Académico, para lo cual, el trabajador académico tendrá el beneficio del goce del salario íntegro, siempre y cuando acredite calificaciones aprobatorias.** A los trabajadores académicos que por haber obtenido una beca realicen tales estudios en el extranjero, se les otorgará el equivalente al salario diferencial previsto para la zona 3 del anexo 2 de este Contrato. Al finalizar el permiso al que se refiere la presente cláusula, el trabajador académico se reintegrará a la UNAM en sus condiciones originales de trabajo sin perjuicio de las que hayan sido mejoradas. Asimismo, se le respetarán todos los derechos y prestaciones que se establecen en el presente Contrato y en la Ley.

#### **CLÁUSULA No. 96**

##### **BECAS EN ESCUELAS INCORPORADAS A LA UNAM**

La UNAM destinará para los trabajadores académicos, el 65% de las becas que le corresponden en las escuelas con estudios incorporados a la misma, en los siguientes términos:

I. El número de becas que correspondan a ese porcentaje se distribuirá a través de la Comisión Mixta de Becas del Personal Académico (conforme a su propio reglamento), de acuerdo con la disponibilidad de las mismas, entre el cónyuge e hijos de los trabajadores académicos.

II. Sólo se otorgará una beca por familia de trabajador académico, salvo en el caso de disponibilidad de becas, en que la Comisión Mixta de Becas del Personal Académico podrá asignar hasta dos por familia.

III. La UNAM proporcionará a (...), la relación de escuelas incorporadas, incluyendo los cursos, carreras, ubicación y el número de becas equivalentes al 65%, así como el número de becas que corresponden a cada plantel. Esta información será proporcionada con noventa días de anticipación al inicio del período de solicitud.

IV. La UNAM, a solicitud de la Comisión Mixta de Becas del Personal Académico publicará hasta por 8 veces en la Gaceta UNAM la convocatoria correspondiente donde se detallarán los trámites que deberán seguirse para solicitar la beca.

Para la asignación y renovación de las becas a que se refiere esta cláusula, se fijarán los mismos requisitos escolares que en esta materia tiene señalados la UNAM. Esta prestación la conservará el trabajador académico que generó el beneficio aun en el caso de que deje de prestar sus servicios a la UNAM.

La UNAM turnará a los representantes de (...) ante la Comisión Mixta de Becas del Personal Académico, la documentación que le soliciten sobre el proceso de otorgamiento de estas becas. Cuando (...) señale alguna irregularidad en dicho proceso, lo comunicará a la Dirección General de Incorporación y Revalidación de Estudios para que acuerde lo que proceda.

#### **CLÁUSULA No. 97**

##### **CURSOS EN LA ESCUELA NACIONAL DE LENGUAS, LINGÜÍSTICA Y TRADUCCIÓN (ENALLT)**

La UNAM dictará las medidas pertinentes para que los trabajadores académicos, a solicitud de (...), puedan cursar, exentos de cualquier pago, los idiomas que se imparten en la Escuela Nacional de Lenguas, Lingüística y Traducción (ENALLT) y en todos los centros de enseñanza de idiomas de la UNAM. Este derecho lo disfrutarán los trabajadores académicos, cónyuge e hijos, siempre que cumplan con los requisitos establecidos por dichos centros.

#### **CLÁUSULA No. 98**

##### **PREFERENCIA EN INSCRIPCIÓN Y TRÁMITES ESCOLARES**

A petición de (...), la UNAM, en igualdad de merecimientos académicos y en los términos de la Legislación Universitaria, dará preferencia al trabajador académico, a su cónyuge e hijos para la inscripción, cambio de carrera o cambio de horario, de sistema o de asignación en las escuelas y facultades de la UNAM, incluido el bachillerato de seis años que se imparte en el Plantel 2, "Erasmus Castellanos Quinto", de la Escuela Nacional Preparatoria, llevándose el procedimiento ante quien corresponda y cumpliendo los requisitos, conforme al listado que presente (...).

#### **CLÁUSULA No. 99**

##### **AYUDA PARA LA IMPRESIÓN DE TESIS**

La UNAM concederá a 600 trabajadores académicos que habiendo estudiado una licenciatura o posgrado en la Institución y no se hayan titulado, una ayuda para la impresión de tesis hasta por \$3,580.00 (TRES MIL QUINIENTOS OCHENTA PESOS 00/100 M.N.) a cada uno de ellos, previa satisfacción de los requisitos que las disposiciones aplicables establecen.

#### **CLÁUSULA No. 100**

##### **AYUDA PARA LA ADQUISICIÓN DE LIBROS**

La UNAM proporcionará a cada uno de los trabajadores académicos para su superación un vale anual, durante el primer trimestre de cada año, canjeable en su red de librerías y sistema de tiendas UNAM, cuyo monto a continuación se detalla:

I. Al personal académico contratado por 20 horas-semana-mes o más, se le proporcionará un vale de \$1,155.00 (MIL CIENTO CINCUENTA Y CINCO PESOS 00/100 M.N.).

II. Al personal académico contratado por menos de 20 horas-semana-mes, se le proporcionará un vale de \$578.00 (QUINIENTOS SETENTA Y OCHO PESOS 00/100 M.N.).

III. La UNAM otorgará el 55% de descuento sobre el precio de tapa de los libros editados por ella, que sean adquiridos por los trabajadores académicos en las librerías universitarias.

IV. La UNAM se obliga a ofrecer el servicio de venta de publicaciones de otras editoriales nacionales a petición expresa del personal académico, transfiriéndole directamente los descuentos proporcionados por éstas.

V. La UNAM se obliga a diseñar y a poner en operación, en las diversas dependencias académicas que no cuenten con un servicio de venta de publicaciones, una red de quioscos editoriales.

VI. La UNAM se obliga a gestionar con las principales librerías de la zona metropolitana de la Ciudad de México, el otorgamiento de descuentos a sus trabajadores académicos.

La UNAM se obliga a hacer todos los trámites necesarios a petición expresa de los trabajadores académicos para la compra en forma expedita de libros editados en el extranjero que no estén a la venta en el país.

#### **CLÁUSULA No. 101**

##### AYUDA PARA MATERIAL DIDÁCTICO

La UNAM entregará a todos y cada uno de los trabajadores académicos, a partir del 1 de febrero de 2021, como ayuda para material didáctico, la cantidad mensual indicada en el siguiente tabulador. En cada quincena se cubrirá la parte que corresponda incluida en el cheque respectivo.

##### AYUDA PARA MATERIAL DIDÁCTICO

**Nota: al personal académico de medio tiempo se le cubrirá el 50% del presente tabulador.**

#### **CLÁUSULA No. 102**

##### VALE DEL DÍA DEL MAESTRO

La UNAM entregará a los trabajadores académicos con motivo de la celebración del día del maestro, un vale canjeable en su red de librerías por publicaciones editadas por la UNAM o en su sistema de tiendas con un valor de ...(..) de acuerdo con la lista de precios de tapa correspondientes, deduciendo el 55% como descuento que corresponda al trabajador académico. El precio de dicho vale será de

\$0.01 (UN CENTAVO M.N.) que se descontará del cheque de la quincena correspondiente.

#### **CLÁUSULA No. 103**

##### SERVICIOS DE APOYO DURANTE PERÍODOS VACACIONALES Y DÍAS DE DESCANSO

La UNAM proporcionará durante los períodos vacacionales y días de descanso, los servicios de apoyo necesarios para mantener la continuidad de las labores académicas y de investigación, de acuerdo con las necesidades y posibilidades de las dependencias de la UNAM.

#### **CLÁUSULA No. 104**

##### PARTICIPACIÓN EN PROGRAMAS DE RADIO, TELEVISIÓN O VIDEOCONFERENCIAS

Cuando un trabajador académico acepte participar en programas de radio, televisión o videoconferencias organizados o patrocinados por la UNAM, siempre que sea fuera del horario habitual de sus labores, recibirá percepciones adicionales que la Institución fijará, sin contravenir lo establecido por la Ley y este Contrato.

La participación del trabajador académico en estas actividades, tendrá el valor curricular que, en todo caso, establezcan los cuerpos colegiados en apego al Estatuto del Personal Académico.

#### **CLÁUSULA No. 105**

##### REGALÍAS POR DERECHOS DE AUTOR

Cuando se trate de una obra realizada como consecuencia de la relación de trabajo del personal académico con la UNAM, la propiedad de dicha obra corresponderá a la UNAM, percibiendo los trabajadores académicos las regalías que les correspondan por concepto de derechos de autor o de propiedad industrial.

Se estará a lo supuesto en el párrafo anterior cuando publiquen o elaboren folletos, antologías, guiones, mapas o cualquier otro trabajo publicado por la UNAM, que sea producido por los mismos, en los términos de la Legislación Universitaria.

En la aplicación o interpretación de esta cláusula, cuando no haya disposición expresa en la Legislación Universitaria, se estará a lo dispuesto en los convenios específicos que celebre la UNAM con los autores, a la Ley Federal del Derecho de Autor y demás ordenamientos legales aplicables.

**NOTA: Para todo trámite administrativo, relacionado con las prestaciones del presente capítulo se requieren 2 copias del talón de pago y la credencial UNAM, así como, en su caso, acta de nacimiento o defunción.**

## **CAPÍTULO IX**

### **CAPACITACIÓN Y SUPERACIÓN ACADÉMICA**

#### **CLÁUSULA No. 106**

##### **FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS PARA LA SUPERACIÓN ACADÉMICA**

La UNAM promoverá y estimulará la superación académica de su personal académico, a través del fortalecimiento de los planes y programas que al efecto se formulen, tendientes a elevar su nivel académico, mejorar la calidad de su actividad actual y perfeccionar sus conocimientos y habilidades. Además, la Institución se obliga a realizar acciones a efecto de promover la incorporación a estos planes y programas, del mayor número posible de personal académico. Dichos planes y programas se presentarán en los términos de la legislación aplicable.

La UNAM fortalecerá sus planes y programas de intercambio académico con universidades y centros nacionales y extranjeros, para estimular al personal académico, independientemente de su edad, para promover su permanente actualización y superación.

Asimismo, la participación de los trabajadores académicos, en los planes y programas de superación e intercambio académicos, serán valorados en los términos del Estatuto del Personal Académico.

La UNAM otorgará al personal académico las facilidades necesarias para el cumplimiento de esta cláusula, en los términos de la legislación aplicable, siempre y cuando el personal haya cubierto los requisitos de admisión y las labores académicas de la Institución no resulten afectadas.

La UNAM se obliga a informar a (...), sobre dichos planes y programas.

#### **CLÁUSULA No. 107**

##### **CURSOS DE FORMACIÓN DOCENTE Y SUPERACIÓN ACADÉMICA**

La UNAM a través de los órganos competentes, organizará, programará y desarrollará los cursos de formación docente y superación académica. La UNAM incluirá a (...) en los aspectos laborales que existan en la organización, programación y desarrollo de estos cursos.

Para fortalecer la función docente, la UNAM se compromete a mejorar los programas de formación docente. Para tal efecto se solicitará la opinión de (...).

#### **CLÁUSULA No. 108**

##### **IMPARTICIÓN DE LOS PLANES Y PROGRAMAS PARA LA SUPERACIÓN ACADÉMICA EN LA UNAM**

Los planes y programas de superación académica se impartirán preferentemente en las instalaciones de la UNAM. Para garantizar la mayor participación del personal académico, la UNAM procurará distribuir los diferentes cursos que articule en los distintos centros de trabajo académico y zonas geográficas en que esté constituida.

#### **CLÁUSULA No. 109**

##### **CONSTANCIAS AL TRABAJADOR ACADÉMICO POR SU PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES DE SUPERACIÓN ACADÉMICA**

Los cursos y estudios tendientes a la superación del personal académico tendrán el valor curricular que, en todo caso, establezcan los cuerpos colegiados en apego al Estatuto del Personal Académico.

Una vez concluida la evaluación de su participación en las actividades referidas en el párrafo anterior, derivadas de los planes y programas de superación académica y habiendo cumplido con las disposiciones de los cursos señalados, los trabajadores académicos recibirán la constancia respectiva que acredite su papel en las mismas, dentro de los treinta días hábiles siguientes, siempre que se hayan satisfecho los requisitos del curso y en los casos que así proceda.

#### **CLÁUSULA No. 110**

##### **PERÍODO SABÁTICO**

Los trabajadores académicos tendrán derecho al goce del periodo sabático en los términos del Estatuto del Personal Académico.

**NOTA: Para todo trámite administrativo, relacionado con las prestaciones del presente capítulo se requieren 2 copias del talón de pago y la credencial UNAM, así como, en su caso, acta de nacimiento o defunción.**

## **Anexo I**

### **TRÁMITES PARA LA JUBILACIÓN O PENSIÓN**

#### **INTRODUCCIÓN**

En este anexo de la guía se detalla cada uno de los trámites a realizar para jubilarse o pensionarse, con el objetivo de facilitar cada paso que debe seguir el trabajador académico que así lo decida.

Las frecuentes dudas que el académico presenta al decidir jubilarse encontrarán respuesta en este apartado, en donde se enumeran las dependencias, su localización, la ventanilla y el horario específico de atención para cada caso.

#### **Trámite 1**

Solicitar el formato de certificación de antigüedad para efectos de jubilación y pensión, en la Unidad Administrativa de su Dependencia. Entregar ese formato, autorizado por su Dependencia, en la ventanilla núm. 5 de la Dirección General de Personal (DGP) de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), ubicada en Av. Universidad No. 3000, en un horario de 9 a 14 horas.

La licencia prejubilatoria inicia los días 1 o 16 de cada mes.

Documentos:

Copia fotostática del último talón de pago.

Copia fotostática de la credencial de trabajador, por ambos lados.

Para poder continuar con los trámites de jubilación o pensión\*, recoger la respuesta a los 3 días hábiles de haber entregado la solicitud en la DGP.

\*Si optaste por BONO DE PENSIÓN, antes de iniciar tus trámites, deberás acudir a la Delegación del ISSSTE más cercana a tu domicilio con el fin de conocer si el MONTO DE TU BONO es suficiente para obtener una pensión.

## **Trámite 2**

Solicitar en su Dependencia de adscripción las 2 formas únicas de movimientos, baja por jubilación y licencia prepensionaria.

### **Documentos:**

Llenar y firmar las formas.

Copia fotostática del último talón de pago.

Copia fotostática de la credencial del académico por ambos lados.

## **Trámite 3**

Solicitar la hoja única de servicios, en la ventanilla núm. 5 de la DGPe, en un horario de 9 a 14 horas, ó a través de la página virtual de la DGP en la siguiente dirección electrónica [www.personal.unam.mx](http://www.personal.unam.mx), en el menú prestaciones y servicios.

### **Documentos:**

Solicitud firmada.

Copia fotostática de la forma de licencia prepensionaria.

Copia fotostática de la baja del plantel de adscripción.

Copia fotostática del último talón de pago.

Copia fotostática de la credencial de académico por ambos lados.

Recoger, en 45 días hábiles, dos originales de la hoja única de servicios, una para el ISSSTE y otra para el FOVISSSTE.

## **Trámite 4**

Solicitar la baja del trabajador de la UNAM ante el ISSSTE, en la ventanilla núm. 7 de la DGPe, en un horario de 9 a 14 horas, la cual debe presentarse para su trámite en el Departamento de AFILIACIÓN Y VIGENCIA ubicado en las oficinas del ISSSTE Zona Sur, en San Fernando núm. 15, Col. Toriello Guerra, Tlalpan, y devolver una copia a la DGPe, ventanilla 7.

### **Documentos:**

Copia fotostática de la forma única de servicios.

Copia fotostática del último talón de pago.

Copia fotostática de la credencial de trabajador por ambos lados.

## **Trámite 5**

En la unidad de crédito del ISSSTE que le corresponda, en atención a su código postal:

Llenar la forma de Solicitud de Pensión Directa (Movimiento 22 del ISSSTE).

Original de la hoja única de servicios (la recibida en Trámite número 3).

Original de la(s) hoja(s) de servicio, si trabajó en otra(s) dependencia(s) donde cotizó al ISSSTE.

Copia fotostática del último comprobante de pago.

Copia fotostática de la credencial de académico por ambos lados.

Dos fotografías recientes, tamaño infantil de frente y a color.

Comprobante de domicilio reciente (Telmex, Predial, Agua).

Baja del trabajador de la UNAM ante el ISSSTE (obtenida en el trámite núm. 4).

Copia de la Credencial para votar IFE actualizada.

Copia fotostática de la Clave Única del Registro de Población (CURP).

Le deberán entregar el comprobante del trámite con la fecha para regresar a la unidad de crédito del ISSSTE.

#### **Trámite 6**

Regresar en la fecha señalada, a la subdelegación del ISSSTE que le corresponda, de acuerdo con su C.P. (VER LISTA AL FINAL DE ESTE ANEXO).

#### **Documentos:**

Presentar comprobante obtenido en trámite 5.

Credencial con fotografía del IFE actualizada.

El académico deberá recibir:

Hojas de concesión de pensión o patente del ISSSTE.

Credencial de Jubilado.

Asignación del Banco para depósito de la pensión mensual.

#### **Trámite 7**

Solicitud de la carta de no adeudo al ISSSTE. Tramitarla en la subdelegación del ISSSTE que le corresponda de acuerdo con su código postal o en San Fernando núm. 15, Col. Toriello Guerra, Tlalpan, en un horario de 9 a 14 horas.

#### **Documentos:**

Solicitud firmada

Copia fotostática concesión de pensión.

Copia fotostática de la credencial de jubilado.

Copia fotostática de la credencial del IFE actualizada.

Copia fotostática del CURP. Regresar en 15 días hábiles con su comprobante.

#### **Trámite 8**

Al recibir la concesión de la pensión que otorga el ISSSTE, se debe solicitar la devolución del depósito del 5% a FOV1SSSTE en San Fernando núm. 15, Col. Toriello Guerra, Tlalpan, en un horario de 9 a 14 horas.

#### **Documentos:**

Solicitud firmada.

Original de la hoja de servicios FOVISSSTE (Trámite núm. 4)

Copia fotostática del último talón de pago.

Copia fotostática de la credencial de Jubilado.

Hoja de baja de la UNAM ante el ISSSTE.

Copia fotostática de la credencial IFE actualizada.

Copia fotostática de la CURP.

Comprobante de aportaciones del SAR, el cual debe solicitarlo en el módulo de PENSIONISSSTE ubicado en la tienda UNAM junto al metro C.U.

Recoger el comprobante del trámite y regresar en 3 semanas para presentarlo junto con la credencial IFE actualizada.

#### **Trámite 9**

Al terminar la licencia prepensionaria y cobrar el último cheque de la UNAM, debe solicitar la "Gratificación por Jubilación", de acuerdo con la cláusula núm. 76, y el pago del "Fondo de Retiro", establecido en la cláusula núm. 83 fracción II del CCT vigente, en la ventanilla núm. 5 de la DGPe, en un horario de 9 a 14 horas, ó a través de la página virtual de la DGPe en la siguiente dirección electrónica [www.personal.unam.mx](http://www.personal.unam.mx), en el menú prestaciones y servicios.

#### **Documentos:**

Solicitud firmada.

Copia fotostática de la credencial de académico por ambos lados.

Copia fotostática del último talón de pago.

Copia fotostática del recibo de la gratificación para solicitar el complemento del fondo de retiro.

Si es personal académico, o funcionario, debe acudir a la ventanilla de seguros ubicada en la parte posterior de la Dirección General de Personal, con dos copias fotostáticas de las hojas de servicio ISSSTE, forma única de baja, credencial del trabajador, último talón de pago y copia fotostática del recibo de la gratificación para solicitar el complemento del fondo de retiro.

Recoger los pagos correspondientes dentro del plazo señalado.

#### **Trámite 10**

Solicitar el pago del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) en el módulo de PENSIONISSSTE ubicado en la tienda UNAM junto al metro C.U.

#### **Documentos:**

Solicitud firmada.

Original y dos copias fotostáticas del último comprobante de aportaciones.

Carta de No-adeudo al ISSSTE (obtenida en trámite 7).

Copia fotostática de la credencial de Jubilado.

Acudir a PENSIONISSSTE en Plaza de la República, con un original del estado de cuenta bancario, y la CLABE con el fin de que le sean abonados sus recursos.

**Trámite 11**

Solicitar el pago del fondo de Retiro en la ventanilla núm. 9 de la DGPe.

Tramitar los Seguros establecidos en la cláusula 83 fracción II del CCT vigente.

**Documentos:**

Copia fotostática de la hoja única de servicios.

Copia fotostática último talón de pago.

Copia fotostática de la hoja de baja.

Copia fotostática de la credencial de académico por ambos lados.

Copia fotostática de la credencial de jubilado.

Copia fotostática de la credencial del IFE actualizada.

Copia fotostática de la CURP.

Solicitar comprobante del trámite con fecha y el domicilio donde deberá acudir a cobrar el pago de retiro por \$3,000.00.

El pago de \$12,000.00 se incluye en el cheque de gratificación (trámite núm. 9)

**Trámite 12**

El pago de la Gratificación Anual o la parte proporcional del aguinaldo, de acuerdo con la fecha en que haya terminado su licencia prepensionaria, no requiere ningún trámite se incluye en el último pago durante la licencia

**Trámite 13**

Certificar cada seis meses la "Vigencia de Derechos", en la delegación del ISSSTE asignada acorde con el domicilio del jubilado o pensionado, o en las clínicas del ISSSTE.

**Documentos:**

Credencial de jubilado del ISSSTE.

Último comprobante de pago del jubilado.

Recoger el comprobante de vigencia

# Anexo II

## PAGO DE MARCHA

Es la indemnización por defunción del trabajador universitario que se cubre a los beneficiarios de éste.

### Requisitos

Copia del oficio de acreditación expedido por el Sindicato, AAPAUNAM si es académico o STUNAM para el personal administrativo de base. Los deudos que no sean acreditados por los sindicatos, deberán tramitar el pago de la prestación ante la Junta Especial N° 14 bis de la Federal de Conciliación y Arbitraje.

Copia certificada del Acta de Matrimonio, en caso de concubinato, la información testimonial emitida por el Juzgado de lo Civil; ambas con fecha posterior al fallecimiento del trabajador.

Copia certificada el Acta de Nacimiento, cuando los beneficiarios sean los hijos del trabajador fallecido, si son menores de 18 años de edad o están incapacitados física o mentalmente, se requiere de un tutor dictaminado por la autoridad competente.

Copia de identificación oficial vigente del beneficiario.

### ¿Cómo se realiza el trámite ?

#### Beneficiario(s)

1. Obtiene oficio de acreditación del sindicato correspondiente, anexa documentos y entrega en la Ventanilla 5. Dirección General de Personal

2. Recibe y revisa que la documentación esté completa y correcta, autoriza y tramita pago ante la Unidad de Proceso Administrativo.

3. Solicita al Departamento de Aclaraciones a Nómina el pago proporcional de aguinaldo y pagos adicionales que correspondan. Beneficiario(s) Una vez transcurridos 20 días.

4. Se presenta en la Ventanilla 5 de la DGPE, previa identificación, recibe contrarecibo, el cual entrega en la Unidad de Proceso Administrativo para recibir el cheque correspondiente. DGPE

5. Verifica que la(s) identificación(es) corresponda(n) al beneficiario(s), recaba firma(s) en el Recibo de Prestaciones, entrega copia al beneficiario y contrarecibo oficial.

6. Informa que acuda a la ventanilla 1 por el pago de la parte proporcional de aguinaldo y pagos que correspondan. Fundamento Normativo Cláusulas 77 y 33 para el Personal Académico y 78 para el Administrativo, de los Contratos Colectivos de Trabajo vigentes. Políticas La DGPE es la instancia autorizada para efectuar el trámite de pago de marcha a los deudos de los trabajadores sindicalizados, cuya designación haya sido acreditada por el sindicato correspondiente.

El pago de esta prestación se efectuará de acuerdo a la antigüedad laboral del trabajador, al último sueldo devengado por este y a lo establecido en los Contratos Colectivos de Trabajo vigentes. Los trabajadores administrativos tendrán derecho a que la prima de antigüedad se calcule de acuerdo a lo establecido en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo. Lugar y horario Ventanilla 5 de la DGPE Lunes a viernes de 9:00 a 14:00 horas. Tiempo estimado de trámite 20 días hábiles Asesoría para el trámite Tel. 5622-25-79

## Anexo III

### Programa de Primas al Desempeño del Personal Académico de Tiempo Completo (PRIDE)

---

#### Objetivo:

Reconocer y estimular la labor del personal académico de tiempo completo que haya realizado sus actividades de manera sobresaliente. La prima al desempeño es equivalente a un porcentaje del salario tabular vigente del académico o la académica, con repercusión sobre la correspondiente prima de antigüedad académica.

#### Dirigido a:

Personal académico de tiempo completo con una antigüedad de cinco años en la plaza de carrera, al momento de presentar la solicitud.

#### Tabuladores:

Los porcentajes del salario tabular que corresponden a cada uno de los niveles a los que hace referencia la Base II, numeral (9.), son los siguientes:

Tabuladores	
Nivel "A"	45%
Nivel "B"	65%
Nivel "C"	85%
Nivel "D"	105%

Los porcentajes del salario tabular que corresponden al personal académico de las facultades de estudios superiores son los siguientes:

Unidades Multidisciplinarias	
Nivel "A"	50%
Nivel "B"	70%
Nivel "C"	95%
Nivel "D"	115%

#### Responsable:

Mtro. Javier Urbieta Zavala  
Director de Estímulos y Reconocimientos  
Correo electrónico: [der\\_direccion@dgapa.unam.mx](mailto:der_direccion@dgapa.unam.mx)  
Teléfonos: 55 5622 6250 y 55 5622 6274  
Fax: 55 5666 0256

## Contacto:

M.A.D. Taydé Teresa Pérez Balvanera  
Jefa del Departamento de Estímulos  
Correo electrónico: [depest@dgapa.unam.mx](mailto:depest@dgapa.unam.mx)  
Teléfonos: 55 5622 6304 y 55 5622 6303  
Fax: 55 5665 7234

## Iniciativa para Fortalecer la Carrera Académica en el Bachillerato de la UNAM (INFOCAB)

---

### Objetivo:

Promover la participación de profesores y profesoras en actividades académicas que repercutan en su superación y en el sostenimiento del ámbito de trabajo académico del bachillerato de la UNAM, mediante el apoyo a proyectos de innovación y creatividad en temas como: desarrollo y aplicación en la enseñanza de lenguas; fortalecimiento de habilidades lingüísticas esenciales; fomento del uso de las nuevas tecnologías educativas; producción de materiales didácticos, así como desarrollo de procesos de enseñanza extracurricular y de intercambio.

### Dirigido a:

Personal académico del bachillerato universitario: (a) profesores y profesoras de carrera titulares y asociados/as, (b) profesores y profesoras de asignatura definitivos con 15 o más horas contratadas, y (c) técnicos académicos y técnicas académicas titulares.

### Duración:

Mínimo un año y máximo dos años.

### Responsable:

Mtra. Brenda Morales Chambert  
Directora de Apoyo a la Docencia  
Correo electrónico: [bmchambert@dgapa.unam.mx](mailto:bmchambert@dgapa.unam.mx)  
Teléfono: 55 5622 0755 y 55 56220787

### Contacto:

Lic. Diana Torres Velázquez  
Jefa del Departamento  
Correo electrónico: [infocab@dgapa.unam.mx](mailto:infocab@dgapa.unam.mx)  
Teléfono: 55 5622 0793

## Programa de Apoyo a la Incorporación de Personal Académico de Tiempo Completo PAIPA

El PAIPA tiene por objeto propiciar la incorporación de personal académico de la UNAM, que se haya distinguido en la labor académica o en la actividad profesional.

Este programa está dirigido al personal académico de tiempo completo de reciente contratación con antigüedad menor a un año en la plaza de carrera (profesores, investigadores o técnicos académicos).

El PAIPA proporciona un apoyo económico en cuatro niveles sobre salario y antigüedad: A= 45%, B= 65%, C= 85%, D= 105%. Para para las Unidades Multidisciplinarias: A=50% B=70% C=95% D=115%.

## **Programa de Apoyo a Proyectos de Investigación e Innovación Tecnológica (PAPIT)**

### **Objetivo:**

---

Apoyar y fomentar el desarrollo de la investigación fundamental y aplicada, la innovación tecnológica y la formación de grupos de investigación en y entre las entidades académicas, a través de proyectos de investigación y de innovación tecnológica, cuyo diseño conduzca a la generación de conocimientos que se publiquen en medios del más alto impacto y calidad, así como a la producción de patentes y transferencia de tecnología.

### **Dirigido a:**

Investigadores e investigadoras, profesores y profesoras de carrera de tiempo completo, así como personal a través del procedimiento dispuesto en el artículo 51 del Estatuto del Personal Académico, que cumpla con los requisitos establecidos en la Convocatoria correspondiente.

### **Duración:**

Mínimo dos años y máximo tres.

### **Responsable:**

Dra. Claudia Cristina Mendoza Rosales  
Directora de Desarrollo Académico  
Correo electrónico: [dda\\_direccion@dgapa.unam.mx](mailto:dda_direccion@dgapa.unam.mx)  
Teléfonos: 55 5665 3265 y 55 5622 6257

## **Programa de Apoyo a Proyectos para Innovar y Mejorar la Educación**

### **(PAPIME)**

---

### **Objetivo:**

Impulsar la superación y desarrollo del personal académico mediante apoyo a proyectos que conduzcan a la innovación y al mejoramiento del proceso enseñanza-aprendizaje y beneficien a los alumnos, tanto del bachillerato como de la licenciatura de la UNAM. Los proyectos de innovación de la enseñanza deberán girar en torno a temas que permitan una enseñanza creativa, con nuevas formas de pensar, para motivar el interés y la imaginación de los estudiantes y penetrar en los campos multidisciplinarios que permiten resolver situaciones complejas.

**Dirigido a:**

Profesores y profesoras, investigadores e investigadoras de carrera de tiempo completo, asociados/as y titulares, así como a sus técnicos académicos y técnicas académicas titulares de tiempo completo.

**Duración:**

Mínimo un año y máximo tres.

**Responsable:**

Mtra. Brenda Morales Chambert  
Directora de Apoyo a la Docencia  
Correo electrónico: [bmchambert@dgapa.unam.mx](mailto:bmchambert@dgapa.unam.mx)  
Teléfono: 55 5622 0755 y 55 56220787

**Contacto:**

Lic. Ana Laura Pasos Hernández  
Jefa del Departamento del PAPIME  
Correos electrónico: [ana\\_pasos@dgapa.unam.mx](mailto:ana_pasos@dgapa.unam.mx)  
Teléfono: 55 5622 0786 y 55 5622 0616

## **Programa de Estímulos de Iniciación a la Investigación PEII**

Con el PEII, se apoya al personal académico que se inicia en la investigación, así como, se propicia su ingreso al Sistema Nacional de Investigadores SNI y su permanencia en la UNAM.

Está dirigido a los profesores e investigadores de carrera de tiempo completo, con grado de doctor o bien, el grado de maestro y que estén inscritos en un programa doctoral, con menos de tres años de haber obtenido el grado de maestro o doctor, o con una antigüedad menor a tres años como personal de carrera en la Institución.

Se otorga una beca económica mensual, por una sola ocasión, con duración de 18 meses, periodo en el que presenta su solicitud de ingreso al Sistema Nacional de Investigadores.

<http://dgapa.unam.mx/html/estimulos/peii.html>

## **Programa de Estímulos a la Productividad y al Rendimiento del Personal Académico de Asignatura (PEPASIG)**

---

**Objetivo:**

Estimular el desempeño de los profesores y las profesoras de asignatura de la UNAM que hayan realizado una labor sobresaliente, así como, elevar el nivel de productividad y calidad del ejercicio académico.

**Dirigido a:**

Personal académico de asignatura sin nombramiento de profesor o investigador de carrera y con un año de antigüedad, así como técnicos académicos con actividad docente frente a grupo.

**Tabulador 2022-II - 2023-I:**

**Sistema de Registro en Línea:**

Personal Académico de Asignatura  
Entidades Académicas

**Responsable:**

Mtro. Javier Urbieta Zavala  
Director de Estímulos y Reconocimientos  
Correo electrónico: [der\\_direccion@dgapa.unam.mx](mailto:der_direccion@dgapa.unam.mx)  
Teléfonos: 55 5622 6250 y 55 5622 6274  
Fax: 55 5666 0256

**Contacto:**

M.A.D. Taydé Teresa Pérez Balvanera  
Jefa del Departamento de Estímulos  
Correo electrónico: [depest@dgapa.unam.mx](mailto:depest@dgapa.unam.mx)  
Teléfonos: 55 5622 6304 y 55 5622 6303

## **Programa de Perfeccionamiento Académico (PPA)**

---

**Objetivos:**

1. Apoyar a personal académico de la UNAM para participar como ponentes en reuniones académicas internacionales de alta relevancia para la docencia y la investigación.
2. Apoyar las visitas a la UNAM de renombrado personal académico de otras instituciones, nacionales o extranjeras, que redunden en beneficio de la comunidad académica de las entidades afines a la especialidad del visitante

**Dirigido a:**

1. Académicos y académicas con nombramiento de carrera de tiempo completo.
2. Entidades universitarias que reciban visitas de renombrado personal académico de otras instituciones.

**Duración:**

Máximo un mes.

**Responsable:**

Dra. Claudia Cristina Mendoza Rosales  
Directora de Desarrollo Académico  
Correo electrónico: [desarrollo\\_academico@dgapa.unam.mx](mailto:desarrollo_academico@dgapa.unam.mx)  
Teléfonos: 55 5665 3265 y 55 5622 6257

## Premio Universidad Nacional (PUN)

---

### Objetivo:

Reconocer al personal académico que se ha destacado en el cumplimiento de las funciones sustantivas de docencia, investigación y difusión de la cultura.

### Dirigido a:

Profesores o profesoras, investigadores o investigadoras, y técnicos académicos o técnicas académicas de la UNAM, con más de diez años de antigüedad.

### Áreas y campo:

Actualmente, y de conformidad con los artículos 17 al 27 del Reglamento de Reconocimiento al Mérito Universitario, este premio se otorga en 16 áreas y un campo.

1. Investigación en ciencias exactas
2. Docencia en ciencias exactas
3. Investigación en ciencias naturales
4. Docencia en ciencias naturales
5. Investigación en ciencias sociales
6. Docencia en ciencias sociales
7. Investigación en ciencias económico-administrativas
8. Docencia en ciencias económico-administrativas
9. Investigación en humanidades
10. Docencia en humanidades
11. Investigación en artes
12. Docencia en artes
13. Docencia en educación media superior (ciencias exactas y naturales)
14. Docencia en educación media superior (humanidades, ciencias sociales y económico-administrativas)
15. Innovación tecnológica y diseño industrial
16. Arquitectura y diseño y en el campo de:
17. Creación artística y extensión de la cultura

### Responsable:

Mtro. Javier Urbieta Zavala  
Director de Estímulos y Reconocimientos  
Correo electrónico: [der\\_direccion@dgapa.unam.mx](mailto:der_direccion@dgapa.unam.mx)  
Teléfonos: 55 5622 6250 y 55 5622 6274  
Fax: 55 5666 0256

### Contacto:

Mtra. María Lilia Rosas García  
Jefa del Departamento de Premios  
Correo electrónico: [deprec@dgapa.unam.mx](mailto:deprec@dgapa.unam.mx)  
Teléfonos: 55 5622 6271

## Reconocimiento Distinción Universidad Nacional para Jóvenes Académicos (RDUNJA)

---

### Objetivo:

Fomentar y promover el potencial de los/as jóvenes académicos/as que se hayan destacado por la calidad, la trascendencia y lo promisorio de su trabajo, a fin de estimular sus esfuerzos por la superación constante en su carrera académica.

### Dirigido a:

Miembros del personal académico de carrera de tiempo completo, menores de 40 años de edad en el caso de los hombres y, 43 años en el de las mujeres y contar con tres años o más de antigüedad.

### Áreas y campo:

Actualmente, y de conformidad con los artículos 28 al 38 del Reglamento de Reconocimiento al Mérito Universitario, este premio se otorga en 16 áreas y un campo.

1. Investigación en ciencias exactas
2. Docencia en ciencias exactas
3. Investigación en ciencias naturales
4. Docencia en ciencias naturales
5. Investigación en ciencias sociales
6. Docencia en ciencias sociales
7. Investigación en ciencias económico-administrativas
8. Docencia en ciencias económico-administrativas
9. Investigación en humanidades
10. Docencia en humanidades
11. Investigación en artes
12. Docencia en artes
13. Docencia en educación media superior (ciencias exactas y naturales)
14. Docencia en educación media superior (humanidades, ciencias sociales y económico- administrativas)
15. Innovación tecnológica y diseño industrial
16. Arquitectura y diseño  
y en el campo de:
17. Creación artística y extensión de la cultura

### Responsable:

Mtro. Javier Urbieto Zavala  
Director de Estímulos y Reconocimientos  
Correo electrónico: [der\\_direccion@dgapa.unam.mx](mailto:der_direccion@dgapa.unam.mx)  
Teléfonos: 55 5622 6250 y 55 5622 6274  
Fax: 5666 0256

### Contacto:

Mtra. María Lilia Rosas García  
Jefa del Departamento de Premios  
Correo electrónico: [deprec@dgapa.unam.mx](mailto:deprec@dgapa.unam.mx)  
Teléfonos: 55 5622 6271

## Renovación de la Planta Académica

Con la finalidad de contar con una planta académica equilibrada en términos de experiencia y juventud, y de esta manera contribuir al mejoramiento constante de la docencia, la investigación y la difusión de la cultura, la Universidad Nacional Autónoma de México ha puesto en marcha el Programa de Renovación de la Planta Académica, mediante la instrumentación de dos subprogramas.

## Subprograma de Retiro Voluntario por Jubilación del Personal Académico de Carrera de la UNAM (REVOL - TC)

---

### Objetivo:

Otorgar mejores condiciones de jubilación al personal académico de carrera de tiempo completo en etapa avanzada de su vida académica.

### Dirigido a:

Personal académico de carrera de tiempo completo, incluidos los profesores y profesoras, investigadores e investigadoras de carrera, así como los técnicos académicos y técnicas académicas ordinarios que cuenten al menos 70 años de edad, o que los cumplan antes del 1° de enero 2023. Deberán contar adicionalmente al

menos con 25 años de antigüedad académica en la UNAM y al menos los últimos siete años haberse desempeñado como personal académico de tiempo completo.

**Responsable:**

Mtro. Javier Urbieta Zavala  
Director de Estímulos y Reconocimientos  
Correo electrónico: [der\\_direccion@dgapa.unam.mx](mailto:der_direccion@dgapa.unam.mx)  
Teléfonos: 55 5622 6250 y 55 5622 6274  
Fax: 55 5666 0256

**Contacto:**

Lic. Celeste Villaseñor Oscura  
Jefa de Departamento de Reconocimientos  
Correos electrónicos: [revoltc@dgapa.unam.mx](mailto:revoltc@dgapa.unam.mx) y  
[der\\_depreconoc@dgapa.unam.mx](mailto:der_depreconoc@dgapa.unam.mx)  
Teléfonos: 55 5622 6267

## **Programa de Retiro Voluntario por Jubilación del Personal Académico de Asignatura (REVOL - ASIG)**

---

**Objetivo:**

Otorgar mejores condiciones de jubilación al personal académico de asignatura en etapa avanzada de su vida académica.

**Responsable:**

Mtro. Javier Urbieta Zavala  
Director de Estímulos y Reconocimientos  
Correo electrónico: [der\\_direccion@dgapa.unam.mx](mailto:der_direccion@dgapa.unam.mx)  
Teléfonos: 55 5622 6250 y 55 5622 6274  
Fax: 55 5666 0256

### **Subprograma de Incorporación de Jóvenes Académicos de Carrera (SIJA)**

---

**Objetivos:**

- Lograr un balance adecuado entre la capacidad y la experiencia del personal académico de la UNAM, con la incorporación de jóvenes graduados/as para desempeñar las tareas docentes, de investigación y de difusión de la cultura que la universidad requiere.
- Cubrir las necesidades y las vacantes generadas por el Subprograma de Retiro Voluntario por Jubilación y por la reasignación de plazas de profesor / profesora, o investigador emérito / investigadora emérita.
- Reforzar las áreas del conocimiento existentes y atender las áreas o necesidades emergentes, de conformidad con los planes de desarrollo de las entidades académicas o dependencias universitarias.

**Dirigido a:**

Las entidades académicas que cuenten con vacantes generadas por el Subprograma de Retiro Voluntario por Jubilación y/o por la reasignación de plazas de profesor / profesora, o investigador emérito / investigadora emérita.

**Responsable:**

Ing. María Magdalena Hernández Guzmán  
Directora de Formación Académica  
Correo electrónico: [herguz@unam.mx](mailto:herguz@unam.mx)  
Teléfonos: 55 5665 2717 y 55 5622 6253  
Fax: 55 5622 6694

**Contacto:**

M. A. O. Jeanneth Mejía Sánchez  
Jefa del Departamento  
Correo electrónico: [dfa\\_sija@dgapa.unam.mx](mailto:dfa_sija@dgapa.unam.mx)  
Teléfono: 55 5622 6182  
Fax: 55 5622 6694

## Bibliografía

Legislación Académico-Laboral Universitaria, quinta edición, 2013

Contrato Colectivo de Trabajo, 2021-2023 UNAM.

Cuadernillo Práctico de Prestaciones del Personal Académico, STUNAM, Secretaría General y Secretaría de Trabajo y Conflictos Académicos, 2014

DGAPA. Programas de Estímulos para el Personal Académico, 2022

## ANEXO VI

### SECRETARIA DE TRABAJO Y CONFLICTOS ACADÉMICOS

ETNOHIST. BRUNO LUNA GÓMEZ

RELACIÓN DE ASUNTOS ACADÉMICOS 4 AGOSTO 2023- 8 AGOSTO 2024

No. Exp.	Fecha	Dependencia	Nombre	Asunto
15	25/09/2023	ENALLT	Rosalba Maqueda Delegada Sindical Administrativa	Asesoría Reunión Académicos.
15	02/10/2023	ENALLT	Rosalba Maqueda Delegada Sindical Administrativa	Asamblea
15	06/10/2023	ENALLT	Rosalba Maqueda Delegada Sindical Administrativa	Asamblea
15	09/10/2023	ENALLT	Rosalba Maqueda Delegada Sindical Administrativa	Asamblea
15	29/04/2023	ENALLT	Jessou Denise Jandette Torres	Concurso de Oposición oficio de 1o marzo 2024 vencedora, 6 marzo se ratifica, 26 abril le notifican que no reúne los requisitos. Hará uso de la reconsideración.
16	26/04/2023	CEPE	Marcela Nieto	Investigadora Asoc. C
16	20/06/2024	CEPE	Moisés Flores Olea	Asesoría año sabático
47	05/09/2023	CCH Azcapotzalco	Francisco Álvarez Martínez	Asesoría Curso
47	17/08/2023	CCH Azcapotzalco	Teresa Matías Ortega	Asesoría
47	22/03/2023	CCH Azcapotzalco	M en D Elizabeth de Haro González	Examen de Oposición Plaza SIJA, se turna a Carrera Académica
49	15/01/2024	CCH Oriente	José Santiago Jorge García Perales	Entrega expediente y oficio dirigido a secretario general Carlos Hugo Morales Morales, Pendiente
49	04/06/2024	CCH Oriente	Prof. Jorge Gallardo Alanís	seguimiento de queja, respuesta del maestro la entrego 06/06/2024
50	18/01/2024	CCH SUR	José de Jesús Fonseca Madrigal	Asesoría Horario Laboral 5573809978
50	01/03/2024	CCH SUR	Bartolo Guzmán Guevara	solicitar reingreso 18 años de antigüedad, que a partir de próximo periodo estará en las listas jerárquicas mayo junio
60	21/06/2023	ENES LEÓN	Adrián Elías Fabian Vega Delegado Sindical	Asesoría concurso de oposición
75	15/10/2023	DGDU	Antonio Hernández Martínez	Recurso de Inconformidad
75	11/10/2022 10/12/2022 23/11/2022 07/02/2023 26/06/2023 28/06/2023	DGDU	Luis Alonso Gómez Peña	Acta Audiencia administrativa 10/11/2022, 7 febrero 2023 audiencia de conciliación, 23/11/2022 recurso de inconformidad se suspendió decidió irse por la Asociación. Audiencia de Conciliación. Audiencia 28 junio 2023

75	10/12/2022 18/04/2023	DGDU	Gilberto Parra Larios Ayudante de Profesor Asig B	Audiencia, 29 de marzo, 2023. Amonestación. 18/ abril 2023 recurso de reconsideración
75	01/06/2023	DGDU	Jorge Luis Rivera	Asesoría con Secretaría. de Cultura para el CEPSTUNAM
93	11/2021 16/06/2023	DGOE	Octavio Angulo Borja, Delegado Sindical	ASESORIA, pendiente mesa con la administración Convenio
102	14/09/2023	DGTIC	Beatriz Verónica Gutiérrez Galán	oficio y asesoría
110	17/05/2023 22/06/2023	Facultad de Artes y Diseño	Albia y Vicente Valdez Delegación Sindical CONFERENCIA VIRTUAL	Conflicto con paristas 40 profesores con denuncias no graves, 4 profesores si pueden tener denuncia ante a la Defensoría, Problemática de la FAD, en espera de la relación de los, no ha llegado la relación Profesores en conflicto.
110	15/08/2023	Facultad de Artes y Diseño	Martha Villavicencio	Conflicto, en espera reunión Delegación Sindical
110	13/03/2024	Facultad de Artes y Diseño	Javier Arenas Mendoza	Asesoría intersemestral
111	16/06/2023	ENEO Y Facultad de Economía	Edith Gutiérrez	ASESORIA
112	12/02/2024	FES Aragón	Víctor Francisco Olguín Monroy	Asesoría Licencia
116	23/10/2023	esc. Nac. Prep. 6	Leticia Rosas Olvera	Prof. De asignatura definitiva 42 años edad, 26 antigüedad, 36 horas No. Celular 5510261718
118	07/08/2023 14/06/2024 19/06/2024	Esc. Nac. Prep. 4	Georgina Chávez Suárez	Entrega oficio licencia 6 meses aceptado por la administración, y pide asesoría acoso laboral, 24 años interino sigue el acoso y hoy la citaron 17:30 esperar a esta cita. SE solicita reunión con la directora.
120	21/03/2024	Esc. Nac. Prep. 6	Delegada Académica y Profesores	Asesoría Contrato Colectivo y programa presentación del PPP
120	12/04/2024, 16/04/2024	Escuela Nacional preparatoria No. 6	Asamblea Virtual, asamblea en el plantel presentación PP	mañana y tarde
121	14/09/2022	Esc. Nac. Prep. 2	Adame Ruiz Andrés Igor	Lo está llevando Lic. Irasema, Resolutivo sanción
121	13/06/2023 24/06/2024	Esc. Nac. Prep. 7	Ma. Teresa García Delegada Sindical	Audiencia 14/06/2023, recurso de inconformidad. 18/08/2023 a la fecha no han entregado resolutivo
122	14/06/2024	Esc. Nac. Prep. 8	Profesora Rosalba Gómez y Montes de Oca Delegado Prof. Osorio	Reunión con director Miguel Ángel Huitrón y Delegado Sindical Profesor Osorio, abordar problemática de la Profesora Rosalba Gómez y Montes de Oca
122	12/04/2024	Esc. Nac. Prep. 8	Profesor Osorio	Reunión con la Directora para abordar el asunto del profesor.
122	18/05/2024	Esc. Nac. Prep. 8	Martha Leticia Godínez Galicia	audiencia 28 mayo 2024 se encuentran en pláticas conciliatorias, traslada 15 de octubre 2024, trece horas en el local de la Comisión Mixta.
123	13/06/2023	Esc. Nac. Prep. 9	Esperanza Jiménez Barrón	Audiencia 20/06/2023, Profa. Asig. "B" Interina A, optó por la Jubilación

123	14/09/2023	Esc. Nac. Prep. 9	Leticia Franzani Itamy	Aparatos ortopédicos hasta el dictamen del medico, asesoría.
129	26/07/2023	Facultad de Arquitectura	José Luis Oribe Fuente	Asesoría
129	05/09/2023	Facultad de Arquitectura	Raúl Nieto	En espera de resolución.
129	09/10/2024	Facultad de Arquitectura	Ricardo Tejero González	Audiencia de Investigación Administrativa 21 mayo, 2024 a las 11:30 horas. Medidas Precautorias 08 mayo 2024, Prof. Definitivo 21 años de antigüedad, 60 años.
130	12/09/2023	Facultad de Ciencias, 8 y 5	Alfredo Lezama García	Jubilación asesoría
131	23/10/2023 14/11/2023	Facultad de Ciencias Políticas y Sociales	David Álvarez Saldaña	Prof. De asignatura definitivo 4 horas, se turnó a la Delegación Sindical.
132	24/05/2023 29/05/2023 21/06/2023	Facultad de Contaduría y Administración	Salvino Somellera Álvarez	Audiencia, Solicitud reunión director, solicitud de Reconsideración del Doctor Somellera, no renovaron contrato por ser Profesor de Asignatura Interino
132	15/08/2023	Facultad de Contaduría y Administración	Fernando Rangel Carranza	Cierre Grupo, entregaron oficio directo asignaron horas
132	22/11/2023	Facultad de Contaduría y Administración	Mónica Valle García	Solicita apoyo para dar cursos
132	13/12/2023 01/03/2024	Facultad de Contaduría y Administración	Laura Patricia Herrera Sotelo	2023. Entrega de Oficio solicitando el pago de marcha es beneficiaria del Maestro Velásquez Mastreta Gustavo Carlos, entrego documento del juicio no. Expediente 14/2022, se elabora oficio dirigido DGP
136	04/11/2022 02/06/2023	FES IZTACALA	Ma. Leonor Aparicio Cordero	Pago de marcha, se han enviado correos, viernes 2 de junio cita en / 03 Relaciones Laborales 11 horas, se entregó información solucionado se entrego pago de marcha 24 agosto 2023.
136	28/02/2024	FES IZTACALA	Lilia Soria Perrusquia	Prof. Asignatura asesoría 40 horas
137	26/06/2023	FES Cuautitlán C-1	Martín Román Porras Godínez,	SIJA. COA, declaración "Abandono de COA". Consejo Técnico, junio 1, PC, Asoc. "B", TC., correo electrónico porrasgdz@gmail.com
138	28/08/2023	FES Cuautitlán C-4	Marco Espadas Reséndiz	Delegado Sindical Académico varios asuntos académicos
138	28/08/2023	FES Cuautitlán C-4	Minerva Téllez Delegada Sindical Académica	asesoría examen de oposición, asesoría colegios
138	14/12/2023	FES Cuautitlán C-4	Selene Sánchez	Acta administrativa, presento su renuncia contrato termina en enero 2024. nueva contratación

138	22/03/2024	FES Cuautitlán C-4	María Magdalena Franco Oviedo	Con citatorio 2 de abril audiencia de investigación. La enviaran con correo electrónico, se presentará un Licenciado del Jurídico STUNAM, adjunto y Delegación Sindical, Resolutivo de la audiencia 2 de abril, se exhorta a que se conduzca con respeto a todos los miembros de la comunidad universitaria fecha 4 abril 2024. Resolutivo exhorto magdalena1256@yahoo.com.mx
138	03/06/2024	FES Cuautitlán C-4	María del Rosario Martínez Calles	Prof. Asig, Interina, cita audiencia de investigación administrativa 10 junio de 2024. Resolutivo Exhorto
139	09/06/2023	FES ZARAGOZA C1	Raúl Arcos Ramos	Pensión, Jubilación asesoría
139	25/07/2023	FES Zaragoza	Josefina Hortensia Martínez C.	Jubilación asesoría
139	01/09/2023 21/09/2023	FES Zaragoza C2	Salvador Cadena Ceja	asesoría, pendiente mesa con la administración Convenio
141	29/09/2022	Facultad de Filosofía y Letras	Maestro Jesús M. Tapia López	Propuestas académicas.
141	04/09/2023	Facultad de Filosofía y Letras	Mario Ramírez	iniciación universitaria se turnó a la secretaria de cultura
141	17/01/2024	Facultad de Filosofía y Letras	Magda Patricia Sánchez Rivas	Asesoría Tramite de cuenta Individual
141	24/05/2024	Facultad de Filosofía y Letras	René Aguilar Peña	concurso de oposición no vencedor dictamen
142	06/10/2023	Facultad de Ingeniería	José J. García García	Reducción de Horas se turnó al Srio. Agustín Lazcano.
142	13/10/2023 30/11/2023	Facultad de Ingeniería	Noé Cruz Marín	Asesoría, Técnico Académico Definitivo, 33 años apoya a la afiliación se llevo prontuarios, solicito más prontuarios
145	18/04/2024 22/04/2024	Facultad de Odontología	Blanca Estela Hernández Ramírez	Audiencia de Investigación Administrativa 23 abril, 2024 a las 12 horas. Medidas Precautorias, reunión con 10 horas en Fac. odontología. Resolutivo Pendiente
146	25/04/2024	Facultad de Psicología	Rosa Emilia	Acta administrativa por faltas, 8 días de suspensión
147	08/08/2023	Facultad de Química	Maestra Carmen Duran, Israel Nieves G.	Plaza de Laboratorista, 5/10/2022 recurso de inconformidad,
147	19/02/2024	Facultad de Química	Imelda Vázquez Montes	Acoso Laboral relatoría, no han firmado su proyecto anual. Pendiente
159	04/10/2023	Instituto de Física	Jaime E. Pérez Rodríguez	Solicitud de reconsideración reubicación del Taller Central.
164	29/05/2023	Instituto de Ingeniería	Carlos Zavala Valdez	NO recontractación ayudante de profesor
174	21/09/2023	Instituto de Investigaciones Jurídicas	Moisés Reyes Hernández Delegado Sindical, Celia Carreón Trujillo Sub Comisionada de Finanzas	Asesoría sobre la Sección Académica, atribuciones y derechos y obligaciones
	06/09/2023	Comisión de Calidad y Eficiencia	Alejandro Villa	Clausula 116
	20/09/2023	Sria. Org. Administrativa	Tobebe	Asesoría plaza administrativa

	25/09/2023	Delegada Sindical Administrativa EENALTT	Rosalba Maqueda Delegada Sindical Administrativa	Asesoría
	23/11/2023	Biblioteca	Gessler Sánchez	Solicita apoyo para tomar cursos SUAYED Filosofía
	23/11/2023	DGTIC	Alejandra Núñez Aguilar 159007	Aux. de Intendencia 28 años antigüedad, Información sobre el cambio de cuenta individual
	24/11/2023	Escuela Nacional preparatoria	Xochitl Susana Roviroso Madrazo	Asesoría

## Anexo VII

**Se publica en el Diario Oficial de la Federación la NOM-037-STPS-2023, Teletrabajo – Condiciones de seguridad y salud en el trabajo**

BOLETÍN Número 032/2023

Secretaría del Trabajo y Previsión Social | 09 de junio de 2023 | Comunicado

Se publica en el Diario Oficial de la Federación la NOM-037-STPS-2023, Teletrabajo – Condiciones de seguridad y salud en el trabajo

Ciudad de México, a 09 de junio de 2023

- Establece que todo trabajador que realice el 40% de sus actividades en un domicilio distinto al centro de trabajo aplica para esta modalidad
- La norma entra en vigor dentro de seis meses, es decir, en diciembre de este año

En la edición vespertina del Diario Oficial de la Federación de este jueves se publicó la NOM-037-STPS-2023, Teletrabajo – Condiciones de seguridad y salud en el trabajo, dando cumplimiento a las reformas a la Ley Federal del Trabajo de enero de 2021 que crearon un capítulo que regula este tipo de trabajo.

Esta norma aplica a todos los centros de trabajo que cuenten con personas que trabajen más de 40% de su tiempo en un domicilio distinto al centro de trabajo.

La NOM es resultado de meses de trabajo coordinados por la Dirección General de Previsión Social en el marco del Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo, que es el órgano facultado para la elaboración de los proyectos de normas oficiales mexicanas; también participó un grupo de trabajo conformado por representantes de organizaciones de empleadores, sindicatos, organizaciones de la sociedad civil, instituciones académicas, personal del IMSS, ISSSTE, PROFEDET y de la propia Secretaría, entre otros.

Algunas de las disposiciones destacables de esta norma son las siguientes:

- La NOM-037-STPS-2023 aplica a todos los centros de trabajo que cuenten con personas trabajadoras que laboren más de 40% de su tiempo bajo la modalidad de Teletrabajo.
- Los empleadores deberán cumplir con obligaciones como proveer a las personas trabajadas de las herramientas necesarias para su desempeño, incluyendo silla ergonómica, aditamentos ergonómicos en caso de ser necesario, y todo lo necesario para el trabajo.
- Los empleadores también deberán sufragar el pago proporcional del consumo del internet, del consumo de la energía eléctrica; la computadora, tableta, teléfono

celular inteligente, impresora, y la tinta de éstas, que pudieran utilizar para realizar el Teletrabajo.

- Se define y reconoce el derecho a la desconexión como un elemento fundamental bajo esta modalidad, lo que significa que se debe cumplir con los tiempos de la jornada laboral y no participar en reuniones o hacer uso de equipos de cómputo o similares en vacaciones, permisos y licencias.
- Para poder desarrollar el teletrabajo, se establece que los trabajadores deberán contar con un lugar adecuado y sobre todo seguro, que los proteja contra agentes físicos y factores de riesgo ergonómico y psicosocial. La propia norma contiene un ejemplo del listado de las condiciones de seguridad que deben existir en los lugares de trabajo, para que a través ésta se compruebe que existen condiciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo, como son, entre otros, adecuada ventilación o iluminación.
- Se otorga un rol preponderante a las Comisiones de Seguridad e Higiene, para que la representación de los trabajadores valide que las condiciones en las que se desempeña el teletrabajo son adecuadas, pudiendo optarse por una visita de constatación o, en su caso, un listado requisitado por el propio trabajador que podrá comprobarse mediante evidencias fotográficas o de video.
- También se reconoce que, aunque se trate de la modalidad de Teletrabajo, se tienen exactamente los mismos derechos que el resto de los trabajadores, tanto en lo individual como en lo colectivo, es decir, el derecho a la sindicalización, a la negociación colectiva, y a poder tener contacto con sus compañeros que trabajen en el centro laboral.
- Asimismo, se establece la obligación de implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo y entre las personas trabajadoras una Política de Teletrabajo que, entre otras cosas, establezca mecanismos de comunicación y reglas de contacto entre el patrón y los trabajadores; la duración del horario o la distribución de la jornada, entre otros.
- La NOM establece que el teletrabajo es reversible cuando se dé alguna condición o alteración de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, que justifique el regreso al trabajo presencial, o porque así convenga a los intereses laborales del trabajador.
- Finalmente, destaca una marcada perspectiva de género, estableciendo protecciones especiales para las personas que puedan sufrir violencia en el hogar, y también reconociendo el derecho de las mujeres en periodo de lactancia a tener una pausa para alimentar a sus hijos o realizar la extracción de leche.

Esta NOM entrará en vigor seis meses después de su publicación, es decir en diciembre de este año, y se suma a las 44 normas en materia de seguridad y salud en el trabajo emitidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.