

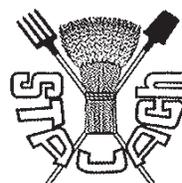


# CCT

**2025-2027**

# CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Universidad Autónoma Chapingo  
Sindicato de Trabajadores Académicos de  
la Universidad Autónoma Chapingo



CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE CELEBRAN, POR UNA PARTE, LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA CHAPINGO, CON DOMICILIO SOCIAL CONOCIDO EN CHAPINGO, ESTADO DE MÉXICO, Y POR OTRA PARTE, EL SINDICATO DE TRABAJADORES ACADÉMICOS DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA CHAPINGO, CON DOMICILIO EN EL KILOMETRO 38.5 DE LA CARRETERA MEXICO-TEXCOCO, CHAPINGO, ESTADO DE MÉXICO, A QUIEN SE RECONOCE COMO TITULAR DEL PRESENTE CONTRATO. TODO ELLO DE CONFORMIDAD CON LAS SIGUIENTES CLÁUSULAS:-----

## TITULO PRIMERO

### DISPOSICIONES GENERALES

1. El presente Contrato Colectivo de Trabajo, tendrá aplicación en las instalaciones que la Universidad tiene en Chapingo, Estado de México, en las Unidades y los Centros Regionales en diversos Estados de la República, así como en las demás dependencias con las que cuenta o llegue a tener en el futuro, independientemente de su ubicación territorial.
2. El presente Contrato Colectivo se celebra por tiempo indeterminado. El día primero de febrero del año que corresponda será la fecha base para las revisiones salariales y de Contrato Colectivo, en los términos de la Ley.
3. Para la debida interpretación y aplicación del presente Contrato Colectivo de Trabajo, se estipulan las siguientes denominaciones:
  - I.- UACH, Universidad o Institución: La Universidad Autónoma Chapingo.
  - II.- STAUACH o Sindicato: El Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma Chapingo.
  - III.- Ley: Ley Federal del Trabajo.
  - IV.- ISSSTE: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
  - V.- Estatuto: Estatuto de la Universidad Autónoma Chapingo.
  - VI.- Órganos Colegiados: Los Consejos Departamentales, Consejo Académico en donde no haya los primeros y Consejo Universitario.
  - VII.- Tabulador: El documento que contiene el salario tabulado mensual.
  - VIII.- UBPP: Unidad Básica de Programación y Presupuesto en que se realice trabajo académico.
4. El Sindicato se compromete a presentar a la universidad el proyecto de revisión del Contrato Colectivo a más tardar 60 días antes de la fecha en que deba quedar revisado. La solicitud de revisión del tabulador de salarios deberá hacerse, a más tardar, 30 días antes de la fecha en que debe ser revisado.

5. Las estipulaciones de este Contrato Colectivo de Trabajo son de aplicación obligatoria para los trabajadores académicos, el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma Chapingo y la Universidad Autónoma Chapingo.

6. Las relaciones laborales entre la Universidad Autónoma Chapingo y sus trabajadores académicos se rigen por el presente Contrato Colectivo de Trabajo.

Los casos no previstos en el presente Contrato se resolverán de común acuerdo entre la Universidad y el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma Chapingo, o atendiendo a las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo, los principios generales del derecho y la costumbre en su orden.

7. La Universidad reconoce al Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma Chapingo como el titular del presente Contrato Colectivo de Trabajo y, en consecuencia, se obliga a tratar con los representantes del Sindicato, debidamente acreditados los conflictos que deriven de la relación laboral, así como las diferencias que se susciten con motivo de la aplicación o cumplimiento de este Contrato Colectivo de Trabajo o la Ley.

8. En ningún caso los derechos de los trabajadores Académicos serán inferiores a los que concede el presente Contrato, la Constitución, la Ley Federal del Trabajo, los principios generales del derecho, la jurisprudencia y la costumbre.

Las disposiciones de este Contrato Colectivo de Trabajo que favorecen a los trabajadores son irrenunciables.

9. Los conflictos laborales se resolverán de acuerdo al siguiente procedimiento:

I.- Los representantes de la UACH deberán resolver en un término máximo de 20 días hábiles, contados a partir de la fecha en que se reciba por escrito la solicitud sindical; la determinación deberá presentarse por escrito y fundada, expresando con claridad las argumentaciones en que se haya basado. En caso de que el representante de la UACH que haya recibido la solicitud sindical no sea el indicado para resolver el problema así lo hará saber al representante sindical, turnándolo a las instancias correspondientes. De no hacerse así se entenderá como procedente el planteamiento del STAUACH.

II.- Toda autoridad deberá presentar por escrito y fundamentado ante la instancia superior las quejas que tenga del personal a su cargo con las copias correspondientes.

III.- Los dictámenes de las autoridades correspondientes sobre conflictos laborales deberán basarse en este Contrato, acuerdos entre las partes o disposiciones legales en su orden.

10. Cada una de las partes se obliga a contestar por escrito en forma resolutoria dentro de un plazo no mayor de 10 días hábiles y dando las razones para su decisión todas las comunicaciones que reciba de la otra parte y que requieran solución. Acusarán recibo dentro del plazo citado de aquellas comunicaciones de carácter meramente informativo.

La UACH comunicará prioritariamente al STAUACH, los aspectos relacionados con las cláusulas siguientes:

### **TITULO PRIMERO**

De las disposiciones generales

Cláusulas: 9, 10 y 11

### **TITULO SEGUNDO**

De las relaciones de trabajo

Capítulo II: Iniciación, suspensión, etc., de la relación de trabajo.

Cláusulas: 22, 23, 24, 25, 27, 28, 29, 30 y 31.

### **TITULO CUARTO**

De las Comisiones Mixtas

Cláusulas: 52, 53, 54 y 55

### **TITULO QUINTO**

Capítulo II: Jornada de Trabajo

Cláusulas: 68, 69, 70 y 71.

Capítulo III: Días de descanso, vacaciones, permisos y reducción de jornada.

Cláusulas: 73, 75, 76, 77, 78 y 80

### **TITULO SEXTO**

Obligaciones y derechos de los Trabajadores Académicos

Capítulo I: Obligaciones

Cláusula 82.

Capítulo II: Derechos

Cláusulas: 83, 85, 87, 97, 98, 104, 110, 117, 122, 123.

## **TITULO SÉPTIMO**

Derechos colectivos

Cláusulas: 136, 144.

11. Los titulares de las dependencias (Vicerrector, Director o Subdirector) deberán iniciar la investigación administrativa correspondiente en un plazo de diez días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la fecha en que tenga conocimiento de la falta que se le impute al trabajador, buscando de manera inicial una conciliación que resuelva el conflicto.

De no existir conciliación a que se refiere el párrafo anterior, y cuando la gravedad del caso lo amerite, se continuará con la investigación correspondiente en la Abogacía General.

Cuando el trabajador reportado deba presentarse para investigación, éste y el Sindicato deberán ser citados, para rendir su declaración con tres días hábiles de anticipación, sin que se computen los sábados, domingos y días de descanso obligatorio estipulados en este Contrato Colectivo de Trabajo, debiendo señalarse en el citatorio la causa, hechos fecha y circunstancias acompañando al mismo las pruebas que dieron motivo a la investigación, señalando en el citatorio que podrán ofrecer pruebas relacionadas con su defensa.

Si el trabajador reportado o el Sindicato se negare a recibir el oficio-citatorio, la UACH levantará acta constancia de negativa a recibir oficio citatorio ante dos testigos y se fijará en su adscripción o domicilio.

Iniciada el acta de Investigación, esta se podrá diferir por una sola ocasión y por un plazo no mayor de dos días hábiles.

En ningún caso se podrá sustituir la investigación con los reportes o informes hechos en los centros de trabajo.

No podrá aplicarse sanción alguna a los trabajadores sin investigación previa y comprobación de la falta cometida en la que se dé audiencia y se garantice el derecho de defensa al trabajador afectado, con citación previa e intervención del Sindicato.

Una vez firmada el acta de investigación administrativa correspondiente, la autoridad entregará inmediatamente copia de la misma al trabajador y al sindicato, dejando constancia del día y hora en que se hace entrega de esta copia, firmada por las partes.

Los titulares de las dependencias solo podrán sancionar las faltas menores con la siguiente escala de sanciones:

I.- Amonestación verbal.

II.- Amonestación escrita.

En caso de que la falta o faltas cometidas por el trabajador ameriten amonestación escrita con copia a su expediente, o la suspensión en su trabajo sin goce de salario hasta por ocho días, o la rescisión de la relación laboral, únicamente el Director General de Administración o el Rector de la Universidad Autónoma Chapingo podrán aplicar tales sanciones.

En caso de sanción o rescisión, el trabajador o el Sindicato podrán solicitar dentro de un plazo no mayor de diez días hábiles siguientes a la notificación, la reconsideración, debiendo la Universidad resolver por escrito de manera fundada y motivada, dentro de los diez días hábiles siguientes a su recepción.

12. Para que sean obligatorios los acuerdos que celebren las partes, deberán constar por escrito y estar firmados por sus representantes legalmente autorizados. La Universidad difundirá todos aquellos acuerdos que sean de interés general para los trabajadores académicos, en los plazos que fijen las partes al momento de su firma.
13. Las partes formularán un Reglamento Interior de Trabajo, para regular el desarrollo de la prestación de servicios de los trabajadores académicos.
14. La definición y clasificación del personal académico se hará de acuerdo con lo establecido en este Contrato Colectivo.
15. Son facultades de la Universidad fijar, a través de los Órganos Colegiados, los criterios y procedimientos académicos de admisión y promoción del trabajador académico, así como la elaboración de los planes y programas de estudio, en el entendido de que los aspectos de orden laboral serán acordados con el Sindicato.
16. Los trabajadores extranjeros tendrán, para los efectos de este Contrato Colectivo de Trabajo, los mismos derechos que los nacionales, de acuerdo con los términos de su estancia legal en el país.

Los trabajadores extranjeros deberán cumplir las disposiciones migratorias correspondientes.

## TITULO SEGUNDO

### DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

#### CAPITULO I: Naturaleza y duración de las relaciones de trabajo

17. Tomando en cuenta la especificidad del trabajo que se desarrolla en la UACH, las relaciones de trabajo deberán tener como base las actividades de docencia, investigación, servicio y difusión y extensión de la cultura.

18. La naturaleza de la relación de trabajo no se verá afectada, en ningún caso, por la forma de pago que adopte la UACH, o por la denominación que se le dé a la retribución de los servicios prestados.

19. La duración de la relación de trabajo entre la Universidad y sus trabajadores será por tiempo indeterminado, salvo aquellos casos cuya naturaleza exija que sea por obra o tiempo determinado.

## **CAPITULO II: Iniciación, suspensión, rescisión y terminación de la relación de trabajo.**

20. La vía de ingreso del personal académico de la UACH, será por concurso de oposición, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto Universitario y disposiciones académicas vigentes.

21. Los criterios académicos a los que se sujetará la valoración de los concursos de oposición, serán fijados por los Órganos Colegiados correspondientes.

22. Para todo concurso de oposición, la Universidad a propuesta de los Departamentos e instancias académicas, emitirá una convocatoria semestral, publicada en la página Web de la Universidad y en un diario de circulación Nacional, que contendrá las siguientes especificaciones: clasificación, funciones a realizar, requisitos académicos mínimos para optar por el puesto, período de entrega de documentos, adscripción, fecha de inicio de labores, salario susceptible de ser percibido.

En el caso de aquellas vacantes que se requiera cubrir con urgencia a juicio de las partes, el plazo de la convocatoria se reducirá al mínimo con objeto de garantizar la atención oportuna de cursos que fuere necesario cubrir, la cual será publicada en la página Web de la Universidad. Dependiendo de la disponibilidad de recursos con que cuente la Universidad, se tratará de que este tipo de convocatoria se haga pública también a través de su inserción en un periódico de circulación Nacional.

No se establecerán diferencias por razón de edad, sexo, género, ideología, conducta política, nacionalidad, creencia religiosa u origen étnico.

23. La evaluación y decisión sobre los candidatos que cumplan los requerimientos académicos de ingreso, serán llevados a cabo por los Órganos Colegiados correspondientes.

El Sindicato, a través de los representantes designados para ello, estará facultado para observar que el procedimiento de admisión se ajuste a los lineamientos preestablecidos por la UACH para este fin. En caso de violación a dichos procedimientos, presentará las pruebas de dicha violación ante la Dirección Académica para que, en su caso, ésta anule el concurso.

Antes de iniciarse el concurso, la UACH dará a conocer a cada concursante los lineamientos a los cuales estará sujeto dicho examen (horarios de presentación, partes del examen, ponderación de las mismas, calificación mínima, etc.)

24. La Universidad proporcionará al Sindicato copia de las convocatorias de los Concursos de Oposición cinco días hábiles antes de la expedición de las mismas. Una vez recibida la notificación, el Sindicato dispone de tres días hábiles para que, en caso de haberlas, presente objeciones a la convocatoria; en caso contrario ésta seguirá su trámite normal. Asimismo, la UACH proporcionará al Sindicato los resultados de los Concursos de Oposición al término oficial de los mismos, en un plazo no mayor de cinco días hábiles.
25. La Universidad hará del conocimiento del Sindicato las altas y bajas del personal académico en un plazo no mayor de 15 días hábiles.
26. La Universidad expedirá las constancias que el trabajador académico solicite en un plazo no mayor de cinco días hábiles de que lo haya solicitado, estas constancias contendrán:
  - I.- Nombre y domicilio del trabajador.
  - II.- Categoría.
  - III.- Adscripción.
  - IV.- Salario mensual.
  - V.- Fecha de ingreso.
  - VI.- Carácter de la relación laboral.
27. Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:
  - I.- La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Sí el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses de la UACH tendrá ésta la obligación de pagar los salarios que hubiere dejado de percibir aquél.
  - II.- Arresto del trabajador.
  - III.- El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el Artículo 5º de la Constitución y el de las obligaciones consignadas en el Artículo 31, Fracción III de la misma Constitución.
  - IV.- La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisiones Nacionales y Regionales de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y otros semejantes.

V.- La falta de los documentos necesarios para la prestación del servicio de acuerdo con la legislación correspondiente cuando sea imputable al trabajador.

En los casos de enfermedad contagiosa del trabajador o incapacidad temporal ocasionada por un accidente, la Universidad cubrirá el salario íntegro.

En el caso del representante del personal académico ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, la relación laboral no se suspenderá si el trabajador continúa prestando los servicios normalmente a la UACH.

28. Son causales de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para la Universidad las establecidas en la Ley; pero tratándose de inasistencias injustificadas, solamente cuando el trabajador faltare por más de cuatro días consecutivos o más de 6 días no consecutivos en un período de 30 días, se podrá considerar que se ha incurrido en esta causal rescisoria.

29. Cuando la Universidad rescinda justificadamente la relación de trabajo a un trabajador académico, cubrirá una prima de antigüedad de doce días de salario íntegro por año laborado, o la parte proporcional en el caso de que la relación de trabajo no llegue a un año. En el primer caso la antigüedad solo podrá computarse a partir del primero de mayo de 1970, conforme a la Ley.

30. Cuando la Universidad rescinda injustificadamente la relación de trabajo a un trabajador académico, este podrá optar por la reinstalación en su puesto, horario y lugar de trabajo en las mismas condiciones y términos en que venía laborando, pagándosele los salarios por el tiempo no laborado; o por la indemnización consistente en cuatro meses de salario, 20 días por año laborado o la parte proporcional y demás prestaciones derivadas del presente contrato.

A igual indemnización tendrá derecho el trabajador académico que rescinda justificadamente su relación de trabajo con la UACH por causas imputables a ésta.

La calificación de la injustificación o justificación de la rescisión de la relación de trabajo la hará la autoridad laboral correspondiente.

31. Son causas de terminación de la relación de trabajo sin responsabilidad para la UACH las siguientes:

I.- El mutuo consentimiento o la renuncia del trabajador, previos los requisitos que para tal efecto se señalan.

II.- La muerte del trabajador.

III.- El vencimiento de la temporalidad y/o la terminación de la obra objeto de la contratación.

IV.- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo, de conformidad con el dictamen que al efecto rinda el ISSSTE. En caso de inconformidad con el dictamen, la UACH y el STAUACH se pondrán de acuerdo.

32. En caso de que la relación de trabajo termine por la incapacidad a que se refiere la fracción cuarta de la cláusula anterior, si esta incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen 45 días de salario íntegro más una prima de antigüedad de 15 días de salario por cada año de servicios prestado, o la parte proporcional si la relación de trabajo no llega a un año.

En caso de incapacidad permanente de un trabajador académico, la UACH le mantendrá el pago de su salario íntegro durante un período de un año siempre que los académicos del área del profesor absorban la carga académica del incapacitado por el mismo período.

33. La Universidad se obliga a cubrir a los trabajadores que renuncien, además de las prestaciones a que tengan derecho, una prima de antigüedad de 12 días de salario por cada año de servicios prestados, computados a partir del primero de mayo de 1970.

## **TITULO TERCERO**

### **DE LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS**

#### **CAPITULO I: Definición.**

34. Son trabajadores académicos aquellos que, bajo el principio de la libertad de cátedra e investigación, realizan de manera sistemática y específica actividades de docencia, y/o investigación, y/o servicio, y/o extensión y difusión de la cultura; así como actividades técnicas y de apoyo necesarias para el desarrollo de las mismas.

Las actividades académicas se desarrollarán de acuerdo a los planes y programas aprobados por la Universidad a través de los Cuerpos Colegiados correspondientes.

#### **CAPITULO II: Clasificación.**

35. Los trabajadores académicos de la UACH estarán constituidos por:

I.- Trabajadores por tiempo indeterminado.

II.- Trabajadores por obra determinada.

III.- Trabajadores por tiempo determinado.

36. Son trabajadores académicos por tiempo indeterminado aquéllos que habiendo aprobado el concurso de oposición, realicen una función de naturaleza permanente al servicio de la Universidad.
37. Son trabajadores por obra determinada aquellos que habiendo aprobado el concurso de oposición, hayan sido contratados para desempeñar un trabajo de naturaleza temporal que se expresará en la obra misma, haciéndose constar en la convocatoria y en el contrato individual respectivo.
38. Son trabajadores por tiempo determinado aquéllos que, habiendo aprobado el concurso de oposición, hayan sido contratados para desempeñar un trabajo de naturaleza temporal, que se expresará en el tiempo, haciéndose constar dicha circunstancia en la convocatoria y en el contrato individual respectivo.
39. Los trabajadores académicos por obra determinada percibirán el salario y la parte proporcional de las prestaciones que establece el presente Contrato, mientras se encuentren en el desempeño de sus labores contratadas.
40. Los trabajadores académicos por tiempo determinado percibirán el salario y la parte proporcional de las prestaciones que establece el presente Contrato mientras se encuentren en el desempeño de sus labores contratadas.

Si al vencimiento del tiempo establecido en el contrato individual persiste la materia de trabajo, la relación de trabajo quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

41. El trabajador académico puede ser:

- I.- Personal académico de la UACH.
- II.- Personal académico visitante.

Pertencen a los trabajadores académicos de la UACH todos aquéllos definidos en la cláusula 35 del presente contrato.

42. Los trabajadores académicos de la UACH podrán ser:

- I.- Académicos de tiempo completo.
- II.- Académicos de tiempo parcial.
  - a) De medio tiempo,

b) Por asignatura.

- 1) Son académicos de tiempo completo si dedican a la realización de sus actividades académicas no más de 40 horas semanales.
- 2) Son académicos de medio tiempo si dedican no más de 20 horas a la realización de actividades académicas a la semana.
- 3) Son académicos por asignatura aquéllos que sean contratados por hora clase y exclusivamente para funciones de docencia.

Los técnicos académicos sólo podrán ser contratados como académicos de tiempo completo.

43. Al personal académico que preste sus servicios a la UACH con el carácter de visitante no le será aplicado el presente Contrato Colectivo, en virtud de que se sujetarán a los convenios celebrados entre la Universidad y la institución nacional o extranjera a que pertenezcan, de los cuales se entregará copia al sindicato.

En virtud de que la función de los profesores visitantes es extraordinaria y temporal, no podrán desplazar en sus funciones académicas ordinarias al personal académico de la UACH.

### **CAPITULO III: Categorías y Niveles.**

44. El personal académico se distribuirá en las categorías de:

- I.- Técnico Académico, con cuatro niveles que se designarán en orden ascendente como A, B, C y D.
- II.- Profesor Investigador, con 6 niveles que se designarán en orden ascendente como A1, A2, B1, B2, C1 y C2.

La clasificación en categorías y niveles para el personal académico se realizará con base al tabulador anexo sin menoscabo del derecho a conservar la categoría y nivel que tenga cada trabajador académico a la firma del presente contrato, ni del derecho de promoción por productividad o experiencia que se consigna en la cláusula 45 del mismo.

#### **REQUISITOS DE NIVELES Y CATEGORÍAS**

Para los fines de la ubicación inicial del personal académico de la UACH en los diferentes niveles de cada categoría se seguirán los siguientes criterios.

CATEGORÍA DE	NIVEL	REQUISITO
TÉCNICO ACADÉMICO	A	Poseer certificado de bachillerato, preparatoria o equivalente

nacional o extranjero reconocido por la SEP.

B Tener estudios técnicos terminados también aquellos que hayan cubierto al menos 50% de créditos de licenciatura.

C Haber cubierto al menos el 75% de créditos de Licenciatura.

D Obtener este nivel por productividad y/o experiencia.

PROFESOR INVESTIGADOR

A1 Haber cubierto el 100% de los créditos de una licenciatura.

A2 Ostentar el título de licenciatura.

B1 Haber cubierto el 100% de los créditos de una maestría.

B2 Ostentar el título de maestría.

C1 Haber cubierto el 100% de los créditos de un doctorado.

C2 Ostentar el título de Doctor.

45. El cambio de niveles de los trabajadores académicos se realizará con base en los siguientes criterios generales:

I.- Grado Académico.

II.- Experiencia académica.

III.- Productividad académica.

1.- El cambio de los niveles será abierto en el sentido en que todo trabajador académico tiene derecho a él.

2.- La promoción por grado académico será automática desde el momento en que el personal académico lo solicite demostrando que ha cubierto los requisitos mínimos de escolaridad, que ha obtenido la pasantía o el título correspondiente al nivel que se promueve. Inmediatamente podrá solicitar su promoción por productividad, misma que será calificada en los períodos que para tal fin se establezcan y surtirá sus efectos a partir de la fecha en que la Comisión Mixta reciba la solicitud.

El personal académico de reciente contratación permanecerá por el semestre lectivo en que fue contratado en el nivel que ganó por concurso y la promoción por grado académico será automática al nivel que le corresponde, al inicio del siguiente semestre académico.

- 3.- La ponderación de los criterios generales, así como el establecimiento de los requisitos para efectuarse las promociones, los realizará una Comisión Mixta.
- 4.- La Comisión que elabore el Reglamento de Promoción además de convocar para dar cumplimiento a esta cláusula determinará una productividad mínima que constituirá la base para la evaluación correspondiente cuyos resultados se integrarán al expediente del trabajador. Asimismo, dicha comisión establecerá en un anexo al Reglamento de Promoción, los estímulos económicos que le correspondan a los trabajadores.
- 5.- El personal académico podrá ser promovido por productividad o experiencia hasta en tres ocasiones en total de manera gradual (un nivel en cada ocasión), sin obtención previa de grado académico. Para una cuarta promoción por productividad y experiencia, será necesario tener el grado académico inmediato inferior al del nivel alcanzado en la tercera promoción por productividad. No habrá quinta promoción por productividad sin obtención del grado académico del nivel alcanzado en la última promoción. Los criterios, requisitos y puntajes necesarios después de la primera promoción serán más estrictos.

46. Los cambios de nivel a los que se refiere la Cláusula 45 sólo podrán hacerse dentro de una misma categoría.

Los cambios de categoría de Técnico Académico a Profesor Investigador podrán hacerse mediante:

- 1.- Concurso de oposición.
- 2.- O como se convenga de manera bilateral siguiendo el procedimiento que para ello se defina.

Los trabajadores académicos de tiempo parcial podrán cambiar a académicos de tiempo completo como se convenga de manera bilateral siguiendo el procedimiento que para ello se defina.

En los casos en que un trabajador académico presente concurso de oposición para cambiar de categoría, la Universidad se compromete a entregar a los interesados la documentación correspondiente que avale sus labores y trabajo académico en la Institución.

47. Las funciones que realizarán los académicos según las categorías serán:

- a). Los Técnicos Académicos desarrollarán, de manera específica, las actividades técnicas y de apoyo necesarias para la ejecución de los planes y programas de docencia, investigación, servicio y extensión y difusión de la cultura. No podrán ser en ningún caso, responsables directos de los cursos curriculares.
- b). Los Profesores Investigadores desarrollarán de manera sistemática y específica las

actividades de coordinación y ejecución de los planes y programas de docencia e investigación, así como las actividades de servicio y extensión y/o difusión de la cultura.

48. Los trabajadores académicos que realicen estudios de postgrado o especialización con permiso de la UACH, no perderán sus categorías; al incorporarse a la Universidad se harán los ajustes necesarios para ascenderlos en los niveles respectivos y tendrán que laborar mínimamente un tiempo igual al que utilizaron en sus estudios.

49. Son trabajadores de confianza: El Rector, Vicerrectores, Directores, Subdirectores, Jefes de Departamento y Jefes de Centros Regionales, Secretarios Particulares y todos aquellos que acuerden la Universidad y el Sindicato.

En caso de que un trabajador académico de planta sea nombrado o designado para ocupar un puesto de confianza, podrá volver a su planta una vez terminado el nombramiento de confianza, sin menoscabo de sus derechos laborales.

En caso de que el trabajador académico designado para ocupar un puesto, cargo o comisión de confianza, con categoría de mandos medios o superiores, esté contratado por obra o tiempo determinado, deberá renunciar previamente a su contratación temporal como trabajador académico para poder ocupar el puesto, cargo o comisión, en cuyo caso, la UACH concluirá su contratación como trabajador académico.

#### **TITULO CUARTO**

#### **DE LAS COMISIONES MIXTAS**

50. Son Comisiones Mixtas los Órganos Paritarios establecidos en este Contrato Colectivo e integradas por representantes de la UACH y el STAUACH, cuyo objetivo es armonizar las relaciones de trabajo entre la UACH y sus trabajadores académicos.

51. Las partes acuerdan integrar las siguientes Comisiones Mixtas:

I.- Comisión Mixta de Capacitación.

II.- Comisión Mixta de Tabulador.

III.- Comisión Mixta de Higiene y Seguridad.

IV.- Comisión Mixta de Seguros (gastos médicos mayores, seguro de vida y seguro de vehículos).

V.- Aquellas que en el futuro pacten la Universidad y el Sindicato.

52. Son funciones de la Comisión Mixta de Capacitación las siguientes:

- I.- Determinar las necesidades de capacitación, adiestramiento y formación profesional de los trabajadores académicos.
- II.- Proponer un programa general de capacitación, que incluya a todas las categorías y niveles de los trabajadores académicos.
- III.- Proponer un programa anual de capacitación con base en el programa general.
- IV.- Aquellas que determine la Comisión en su reglamento.

53. La Comisión Mixta de Tabulador tendrá las siguientes funciones:

- I.- Establecer los requisitos para la determinación de las categorías y niveles, así como del cambio entre niveles, en los términos de la Cláusula 45 de este Contrato Colectivo.
- II.- Ubicar a cada trabajador académico en la categoría y nivel que le corresponda de conformidad con lo establecido en la Fracción I de ésta Cláusula.
- III.- Establecer los reglamentos de promoción por productividad para Profesores Investigadores y Técnicos Académicos.
- IV.- Las demás que se acuerden en su reglamento.

54. La Universidad y el Sindicato formarán la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad, integrada por tres representantes de cada una de las partes, misma que funcionará de acuerdo a su reglamento interno.

55. Son funciones de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad, las siguientes:

- I.- Determinar las labores que se consideren como insalubres y peligrosas, las condiciones de trabajo y elementos de protección, higiene y prevención, en general, de los riesgos profesionales o de trabajo que se requieran. Las determinaciones de la Comisión serán atendidas de manera inmediata por la UACH.
- II.- Establecer los lineamientos generales para que se implementen los servicios y elementos de higiene y prevención de accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales, en cada uno de los centros de trabajo de acuerdo a la zona geográfica del país.
- III.- Elaborar los manuales donde se determinen específicamente, las medidas preventivas y correctivas de higiene y seguridad para cada centro de trabajo.
- IV.- Vigilar y dar seguimiento al cumplimiento en tiempo y forma de los acuerdos de la comisión.

V.- Todas las que establezcan en su reglamento.

56. La Universidad otorgará el apoyo administrativo, información y demás facilidades que los integrantes de las Comisiones Mixtas requieran para el ejercicio de su objetivo.

## TITULO QUINTO

### DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

#### CAPITULO I: Del Salario

57. Salario es la retribución que la Universidad debe pagar al trabajador académico por sus servicios: el monto del sueldo tabulado será fijado en el tabulador anexo al presente Contrato Colectivo y que forma parte integrante de éste. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria del sueldo tabulado, sobresueldos, gratificaciones, percepciones, primas, compensaciones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se le entregue al trabajador por su trabajo.

58. El pago del salario se cubrirá en moneda de curso legal o cheque catorcenal y será determinado mensualmente.

El salario se deberá pagar dentro de las horas de trabajo en el lugar acostumbrado y en los días jueves y viernes de cada catorcena.

En el caso de los Centros Regionales y la Unidad Regional de Zonas Áridas el pago se hará a más tardar el viernes a las 11:00 horas, en casos extraordinarios el pago se hará en la Institución bancaria más cercana.

Cuando los días de pago queden comprendidos en período vacacional o un día festivo de los que establece el Contrato Colectivo de Trabajo vigente, la Universidad pagará el salario, el día hábil previo al período vacacional o día festivo.

59. El salario se pagará directamente al trabajador. Sólo en el caso en que esté imposibilitado para ejecutar personalmente el cobro (previamente comprobado y justificado por la UBPP correspondiente), el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por el interesado, el apoderado y dos testigos.

60. Los sueldos tabulados de los trabajadores académicos se cubrirán de conformidad con el tabulador anexo, mismo que forma parte integrante de este Contrato.

61. No es violatorio del principio de igualdad de salarios la fijación de salarios distintos para trabajo igual, si éste corresponde a diferentes categorías académicas.

62. El salario no podrá ser disminuido por ninguna razón, sin perjuicio de que se realicen las retenciones, descuentos y deducciones a que se refiere la Ley.

63. La Universidad cubrirá los salarios de los trabajadores académicos en forma catorcenal, con el objeto de cubrir en su totalidad los 365 ó 366 días, según corresponde el año.

64. En el caso de los trabajadores académicos de nuevo ingreso, la Universidad se compromete a pagar su salario en un plazo no mayor de dos catorcenas a partir de la fecha en que se formalice administrativamente su contratación.

Si el pago no se incluye en nómina la catorcena correspondiente, la Universidad adquiere el compromiso de prestar al afectado una cantidad igual al salario tabulado catorcenalmente durante todo el tiempo que la irregularidad perdure.

Este préstamo se hará en un plazo no mayor de cinco días hábiles a partir de la solicitud del interesado.

65. La Universidad se compromete a pagar las compensaciones extraordinarias en un plazo no mayor de dos catorcenas contadas a partir del inicio de la Comisión.

Las compensaciones extraordinarias por viajes mayores de 4 días (Cláusula 97-III de este Contrato) se tramitarán y liquidarán simultáneamente con los viáticos. Los impuestos generados por esta compensación se descontarán en el cheque de alguna de las siguientes catorcenas.

66. La Universidad se compromete a reintegrar en un término no mayor de dos catorcenas, a partir de la fecha de notificación, todos los descuentos indebidamente realizados al personal académico.

Antes de reportar a la Subdirección de Recursos Humanos cualquier falta u otra causal que origine un descuento en el salario del trabajador académico, éste deberá ser notificado con la debida anticipación por la instancia universitaria correspondiente para que se justifique o aclare la causa del reporte.

No procederá ningún descuento después de dos catorcenas a partir de la fecha en que se haya reportado la falta.

Cuando proceda, el descuento se hará de acuerdo al salario tabulado vigente en la fecha de la falta.

## **CAPITULO II: Jornada de Trabajo.**

67. La jornada de trabajo ordinaria que regirá para los trabajadores académicos no podrá en ningún caso ser mayor de 40 horas semanales.

68. El horario de la jornada de trabajo se establecerá de común acuerdo entre la Universidad y los trabajadores, en función de los planes y programas del centro donde se labore.

69. Cuando en función de los planes y programas académicos deban aumentarse las horas de trabajo, éstas se considerarán como tiempo extraordinario y se pagarán conforme a la Ley Federal del Trabajo.

Para que un trabajador académico labore tiempo extraordinario, se requerirá siempre la autorización y justificación del Jefe del Departamento por escrito y el consentimiento del trabajador.

Quedan exceptuadas de esta Cláusula las actividades realizadas en Viajes de Estudio y en días no laborables.

70. Los trabajadores académicos disfrutarán por cada cinco días de labores continuos, de dos días por lo menos, de descanso con goce de salario íntegro. Se procurará que tales días de descanso sean el sábado y domingo. Cuando por los requerimientos académicos sea necesario se establecerá, de común acuerdo entre la UACH, el STAUACH y el interesado su jornada de trabajo semanal con descansos diferentes a los días señalados.

71. El trabajador académico que labore en días de descanso, incluyendo los días de descanso obligatorio legal o contractual y los días de descanso semanal, por requerimiento de los planes y programas académicos, tendrá derecho a una prima adicional de un 50% sobre su salario de los días ordinarios de trabajo, pudiendo optar el trabajador entre esta prestación o agregar esos días a sus períodos de descanso, previamente convenidos por las partes.

## **CAPITULO III: Días de descanso, vacaciones, permisos y reducción de jornada.**

72. Son días de descanso obligatorio con goce de salario:

1° de Enero,  
5 de Febrero,  
21 de Marzo,  
Lunes, Martes, Miércoles, Jueves y Viernes de Semana Santa.  
1° de Mayo,  
5 de Mayo,

10 de Mayo,  
15 de Mayo,  
1° de Septiembre,  
15 y 16 de Septiembre,  
12 de Octubre,  
1° y 2 de Noviembre,  
20 de Noviembre,  
12 de Diciembre,  
25 de Diciembre,  
El día que corresponda al cambio del Poder Ejecutivo.

Y los demás que sean pactados por la Universidad y el Sindicato. Asimismo todos los trabajadores académicos disfrutarán el día de su cumpleaños como día de descanso con goce de salario. Buscando no afectar las actividades académicas, este día de descanso podrá gozarse en otra fecha. Cuando alguno de los días festivos coincida con sábado o domingo, la Universidad cubrirá un día más de sueldo por cada uno, siempre que no excedan de 3 días al año. El pago se hará en la catorcena siguiente del día festivo correspondiente.

73. Todos los trabajadores académicos tendrán derecho a disfrutar de vacaciones en los siguientes términos:

- I.- 15 días laborables al finalizar el año escolar aprobado por la autoridad Universitaria correspondiente.
- II.- 15 días laborables en el mes de Diciembre.
- III.- Los trabajadores académicos con más de cinco años de antigüedad disfrutarán de otros cinco días adicionales de vacaciones al año.
- IV.- Los trabajadores académicos con 10 años o más de antigüedad disfrutarán además de los períodos anteriores de cinco días laborables al año.

74. Cuando la incapacidad de un trabajador académico coincida con su período de vacaciones, este no contará, pudiendo el afectado disfrutar sus vacaciones al término de su incapacidad o en otro período fijado por las partes.

75. Los trabajadores académicos tendrán derecho a disfrutar de licencia o permiso para faltar a sus labores, en los siguientes términos:

I.- Días económicos:

Los trabajadores académicos de tiempo completo tendrán derecho durante el año a faltar a sus labores, percibiendo su salario íntegro hasta por 10 días al año, debiéndose informar por escrito para el uso de dicho derecho cuando menos con un día de anticipación.

El disfrute de dicha prestación no podrá concederse por más de tres días consecutivos salvo

casos justificados. Este beneficio no podrá acumularse con los del año siguiente.

II.- Para atender asuntos de carácter particular en los siguientes términos:

- a) Hasta por un mes al año. Sin goce de salario, a los trabajadores que tengan como mínimo un año de servicio.
- b) Hasta por dos meses 15 días al año, sin goce de salario, a los trabajadores que tengan como mínimo dos años de servicio.
- c) Hasta por seis meses al año, sin goce de salario a los trabajadores que tengan como mínimo tres años de antigüedad.
- d) Hasta por un año, sin goce de salario, a los trabajadores que tengan como mínimo cuatro años de antigüedad.

Los permisos a que se refiere este numeral no son acumulables para el cálculo de antigüedad.

III. Por causas de fuerza mayor.

Cuando un trabajador académico tenga un problema de fuerza mayor, debidamente comprobado, se otorgará un permiso hasta de 3 meses, sin goce de sueldo, pudiendo en todo caso acumular hasta un año de permiso sin goce de sueldo. Se consideran como ejemplo de problemas de fuerza mayor: enfermedad grave de un familiar directo, trámite personal de problemas legales, etc.

IV. Permiso por fallecimiento de familiares.

La Universidad otorgará permiso para ausentarse por el fallecimiento de algún familiar, de acuerdo con el grado de parentesco como a continuación se señala:

Familiares Directos:

- Padre, madre, cónyuge o concubino e hijos: 3 días.
- Abuelos: 2 días.
- Hermanos: 2 días.
- Padres de cónyuge o concubino: 1 día.

76. Los trabajadores académicos tendrán derecho a que se les concedan permisos para dejar de concurrir a sus labores por motivo de enfermedad no profesional, en los siguientes términos:

- 1.- Cuando tengan menos de un año de servicio, hasta un mes 15 días con goce de salario íntegro y hasta otro mes 15 días sin goce de sueldo.
- 2.- A los trabajadores que tengan de 1 a 5 años de servicio continuo, hasta por 2 meses y 15 días con goce de sueldo íntegro y hasta por 2 meses 15 días sin sueldo.

- 3.- A los trabajadores que tengan de 5 a 10 años de servicio continuo, hasta por 3 meses 15 días con goce de sueldo íntegro y 3 meses 15 días sin goce de sueldo.
- 4.- A los trabajadores que tengan de 10 a menos de 15 años de servicio, 4 meses 15 días, con goce de sueldo íntegro y 6 meses sin goce de sueldo.
- 5.- Por 15 años o más de servicios, hasta 6 meses 15 días con goce de sueldo íntegro y 8 meses sin goce de sueldo.
77. En los casos previstos en la Cláusula anterior, si al vencer el permiso con goce de sueldo y sin sueldo, continúa la incapacidad, se prorrogará el permiso al trabajador académico sin goce de sueldo, hasta totalizar un conjunto de quince meses.
78. Las madres trabajadoras gestantes disfrutarán de 90 días naturales de descanso, repartidos antes y después del parto, como le convenga a la trabajadora, con goce de salario íntegro.

En caso de adopción, las madres trabajadoras disfrutarán de 45 días naturales de descanso con goce de sueldo.

Estos períodos de descanso se prorrogarán por el tiempo necesario, en el caso de que se vean imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo, del parto o complicaciones graves del recién nacido, previa licencia médica del ISSSTE.

Las madres trabajadoras gestantes o en periodo de lactancia no deben trabajar en labores insalubres o peligrosas.

79. El jefe del Departamento, programa o sus equivalentes, concederán discrecionalmente tolerancias o permisos con goce de salario, a los trabajadores que lo soliciten por motivo de enfermedad, debidamente comprobada, de su cónyuge o hijos menores.
80. Los trabajadores académicos de tiempo completo con dos o más años de antigüedad tendrán derecho a una licencia hasta de 60 días hábiles con goce de sueldo, para realizar su examen de grado, siempre y cuando la licencia no implique una nueva contratación.

Esta licencia será concedida por una sola vez para cada grado académico. El trabajador deberá comprobar, al final de la licencia, que durante ella presentó el examen de grado, comprometiéndose a laborar para la UACH por lo menos el mismo tiempo que duró la licencia, además de cualquier otro compromiso de trabajo adquirido previamente con la Institución.

81. A los trabajadores académicos de tiempo completo y de jornada continua, que estudien en instituciones ubicadas a más de 20 km. de su centro de trabajo, se les concederán 45 minutos de reducción de horario de labores, al principio o al final de la jornada de trabajo, sin perjudicar la impartición de los cursos correspondientes. Para el ejercicio de este derecho deberán presentar comprobantes del plan de estudios, semestre que cursa y horario de actividades.

## TITULO SEXTO

### OBLIGACIONES Y DERECHOS DE LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS

#### CAPITULO I: Obligaciones.

82. Son obligaciones de los trabajadores académicos:

- I.- Desarrollar con esmero y creatividad las tareas para las cuales se les contrató, impulsando los avances en los planes y programas de estudio y la superación académica de la UACH.
- II.- Desarrollar las actividades de enseñanza y/o investigación y las de servicio y extensión y/o difusión de la cultura, conforme los planes y programas Universitarios e impulsando el desarrollo de la UACH.
- III.- Enriquecer y actualizar sus conocimientos en las áreas académicas en que labore.
- IV.- Realizar las evaluaciones en las fechas que determine la Universidad y entregar los resultados correspondientes en los plazos señalados para el efecto.
- V.- Integrar, salvo excusa fundada, las comisiones y jurados de exámenes y remitir oportunamente la documentación respectiva.
- VI.- Abstenerse de impartir servicios académicos remunerados en forma directa por los alumnos de la Universidad.
- VII.- Realizar las actividades de campo cuando los planes y programas de la UACH así lo requieran, otorgando la Universidad los recursos necesarios para ello, solicitados en tiempo y forma. Asimismo, acatar las disposiciones que la Dirección General Académica establezca como medidas de seguridad en las actividades de campo.
- VIII.- Observar comportamiento ético y respetuoso con estudiantes, personal académico, administrativo, funcionarios y la sociedad en general.

Todas aquellas que rigen hasta el momento, en tanto no se especifiquen en el Reglamento Interior de Trabajo, siempre y cuando no contravengan lo establecido en este Contrato Colectivo.

#### CAPITULO II: Derechos.

83. Todo trabajador académico tiene derecho a:

- a) Conservar su horario de labores y solicitar el cambio del mismo, esto último cuando no afecte el desarrollo de los planes y programas académicos.

- b) Conservar su adscripción o solicitar el cambio de la misma, cambiar de categoría o nivel, no pudiendo ser cambiado de adscripción sin el consentimiento del trabajador y el Sindicato.
- c) Permutar de adscripción conservando su plaza, existiendo consentimiento mutuo y teniendo un mínimo de 2 años de antigüedad en la UACH. La permuta se realizará solo cuando:
- 1) Los interesados provengan de la misma área del conocimiento.
  - 2) Se lleve a cabo en el período intersemestral.
  - 3) Las solicitudes de las permutas se dirijan a las autoridades e instancias sindicales correspondientes mínimamente con veinte días hábiles de anticipación de la fecha tentativa de la realización de la permuta.
  - 4) En el lapso que se señala en el inciso anterior, las autoridades y/o los cuerpos colegiados correspondientes, no señalen objeciones de índole académica que tengan para la realización de la permuta.
  - 5) En todos los casos en que las solicitudes de permuta no cumplan con los requisitos señalados de los incisos 1 y 2, dichos casos deberán ser tratados por los cuerpos colegiados correspondientes.
- d) Ser reubicado con responsabilidad equivalente o afín a su categoría cuando una UBPP o la Universidad,
- i) Modifique o suprima programas o planes de estudio o
  - ii) Reorganice la actividad académica por aumento o disminución de la matrícula.
- e) A recibir las regalías que legalmente le corresponden por concepto de derechos de autor o de propiedad industrial por trabajos realizados al servicio de la Universidad.
84. La Universidad proporcionará la infraestructura y los instrumentos y equipo necesarios para el buen desempeño de las funciones académicas.
85. Todo trabajador académico tendrá derecho a ser promovido cuando cumpla con los requisitos que se establezcan para el efecto. En este caso la Universidad se compromete a ajustar el salario del trabajador en un plazo no mayor a dos catorcenas.
86. Los trabajadores académicos tendrán derecho a recibir las prestaciones que les otorga la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

En caso de que en el lugar donde el trabajador académico preste sus servicios, no existan servicios médicos del ISSSTE en un radio máximo de 30 km, él y sus dependientes económicos tendrán derecho a recibir servicios médicos particulares y el importe de los mismos será cubierto íntegramente por la UACH. En casos de extrema urgencia no se tomará en cuenta el límite de la distancia y podrá acudir al servicio médico más cercano.

La incapacidad que en estos casos se concedan se harán valer mediante certificado médico particular, con la cédula profesional correspondiente. En el certificado se determinará la incapacidad, sus causas, el tratamiento y el número de días en que estará inhabilitado el trabajador para el desempeño de su trabajo.

87. La Universidad se compromete a gestionar ante el ISSSTE un examen médico anual para todos y cada uno de los trabajadores académicos y sus dependientes económicos. Para efectos de la práctica del examen médico, los trabajadores académicos tendrán permiso con goce de salario durante los días necesarios, siempre y cuando no se afecten, en lo esencial, las actividades académicas.
88. En los casos en que los médicos del ISSSTE prescriban anteojos, lentes de contacto, aparatos de prótesis u ortopédicos, ortodoncia, aparatos auditivos o sillas de ruedas, así como cualquier otro aparato u objeto que se requiera como consecuencia de enfermedades profesionales, no profesionales, accidentes de trabajo y ajenos a éste, la UACH se obliga a cubrir el costo total, por una vez al año; excepto en el caso de calzado ortopédico que deberán otorgarse dos veces al año. Esta prestación se hará extensiva al cónyuge e hijos del trabajador que dependan económicamente de éste en términos de la Ley del ISSSTE.
89. Cuando la cónyuge del académico dé a luz o en casos de adopción de un infante, el trabajador académico disfrutará de cinco días hábiles de licencia y goce de salario, contados a partir del día del parto o en su caso el día que se concrete la adopción. Esta licencia podrá extenderse a un número mayor de días cuando el caso así lo amerite.
90. El trabajador académico y sus familiares en primer grado, previa identificación, podrán ser atendidos en la Unidad Médica de la Universidad Autónoma Chapingo durante las 24 horas del día, en caso de urgencia.
91. La UACH aportará \$12.77 (DOCE PESOS 77/100 M.N.) mensualmente por cada trabajador, aportando éste \$5.66 (CINCO PESOS 66/100 M.N.) para goce de los siguientes seguros:
  - 1º Un seguro de vida de grupo de \$7,500.00 (SIETE MIL QUINIENTOS PESOS 00/100 M.N.) con doble indemnización por muerte accidental y triple indemnización por muerte colectiva.
  - 2º Un seguro colectivo pro-vida de \$4,000.00 (CUATRO MIL PESOS 00/100 M.N.)

3º Un seguro colectivo de retiro de \$10,000.00 (DIEZ MIL PESOS 00/100 M.N.)

La UACH se obliga a descontar las cantidades correspondientes a tales primas para que sean entregadas a las Aseguradoras que se convenga contratar entre la UACH y el STAUACH.

Estos seguros serán renunciables a petición escrita que formule el trabajador académico.

92. En caso de muerte, la UACH cubrirá adicionalmente a cualquier otra prestación a los beneficiarios de los trabajadores fallecidos, por concepto de ayuda para gastos de defunción, el importe de las prestaciones señaladas en los siguientes incisos:

- a) El importe de seis meses de sueldo tabulado cuando el trabajador tenga de seis meses a un año de servicios.
- b) El importe de 9 meses de sueldo tabulado cuando el trabajador haya tenido una antigüedad de más de un año y hasta 10 años de servicio.
- c) El importe de 10 meses de sueldo tabulado cuando el trabajador haya tenido una antigüedad de más de 10 años de servicio y hasta 20 años.
- d) El importe de 12 meses de sueldo tabulado cuando el trabajador haya tenido una antigüedad de más de 20 años de servicio.
- e) Si el trabajador muere durante sus labores, la Universidad cubrirá, adicionalmente a lo estipulado anteriormente, a los deudos de los trabajadores fallecidos, el importe de 60 días de sueldo tabulado.

En cualquier caso la Universidad entregará en un término de 24 horas a los beneficiarios, un adelanto de 4 veces el salario mínimo mensual para sufragar los gastos correspondientes. El pago de marcha, deberá liquidarse totalmente en un plazo máximo de 10 días hábiles.

Para efectos de esta cláusula, el personal académico tendrá la obligación de designar, actualizar o modificar a sus beneficiarios mediante el llenado del formato de designación de beneficiarios en caso de fallecimiento.

93. Cuando un trabajador académico sufra un accidente manejando un vehículo oficial en la realización de un servicio para la Institución o para el Sindicato y habiendo sido autorizado oficialmente, la Universidad lo defenderá sin costo alguno para el trabajador y pagará la fianza, así como los daños propios y a terceros, excepto cuando el trabajador académico se encuentre en estado de ebriedad o bajo la influencia de drogas o enervantes no prescritos médicamente al ocurrir el accidente. En el presente caso el trabajador académico tendrá la obligación de presentar la licencia de manejo expedida por la autoridad competente, así como acudir al levantamiento del acta correspondiente y someterse a los exámenes médicos legistas que procedan y hacer del conocimiento de la autoridad universitaria y de la compañía aseguradora del siniestro ocurrido.

Cuando se trate de un vehículo particular, se aplicarán los términos de esta Cláusula siempre

y cuando el conductor sea un trabajador académico debidamente autorizado para utilizar su vehículo en comisión Oficial o Sindical. En ningún caso se podrán autorizar más de tres vehículos particulares en Comisión Sindical simultáneamente. La UACH podrá optar por la contratación de un seguro especial para cada caso, o por el compromiso escrito de cubrir los daños especificados en el párrafo anterior.

En caso de que junto con la autorización no se haga entrega al trabajador de la póliza de seguro, se entenderá que la Universidad cubrirá en forma directa la fianza y pago de daños a que se refiere la Cláusula.

Para efectos de esta Cláusula, en las comisiones sindicales los vehículos deberán oficializarse ante la UACH con al menos un día hábil de anticipación.

94. Los trabajadores académicos que de acuerdo a lo dictaminado por la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad laboren en lugares insalubres o con sustancias nocivas, inflamables o peligrosas, recibirán un pago adicional de \$120.00 (CIENTO VEINTE PESOS) mensuales, mientras desempeñen sus labores en esas condiciones.

95. Los trabajadores académicos de la Universidad recibirán al jubilarse, independientemente de cualquier otra prestación, una gratificación conforme a la siguiente tabla:

I.- De 5 a menos de 15 años de antigüedad, 15 días de salario por cada año de servicio prestado.

II.- De 15 años en adelante de antigüedad, 17 días de salario por cada año de servicio prestado.

La UACH otorgará credenciales especiales para los jubilados que lo soliciten, sin responsabilidad laboral para la Universidad.

La Universidad gestionará la inclusión del jubilado que lo solicite en la póliza del seguro colectivo de gastos médicos mayores, en el entendido de que el costo de las primas serán cubiertas por el propio jubilado. Se procurará que las condiciones generales (suma asegurada, deducible, coaseguro y cobertura) de la póliza vigente para el personal en activo, se extiendan al jubilado, respetando su antigüedad de cotización.

96. Los trabajadores académicos contratados para desarrollar su labor en los Centros, Unidades Regionales o Coordinaciones de Trabajos de Campo, tendrán una compensación por zona económica de acuerdo a la tabla aprobada por la Secretaría de Programación y Presupuesto o, cuando proceda, de acuerdo con el Tabulador Regional de la UNAM.

97. Los trabajadores académicos que sean comisionados por las autoridades para realizar trabajos de campo fuera de las instalaciones de la Universidad como son: viajes de estudio, viajes previos de estudio, trabajos de campo de investigación y campamentos, tendrán derecho a:

I.- Recibir oportunamente el equipo, recursos económicos y apoyos necesarios para realizar las actividades previas de organización para ejecutar las actividades programadas.

II.- Recibir viáticos de acuerdo a la tabla anexa al presente Contrato, la cuota diaria de viáticos se pagará totalmente cuando el trabajador deba pernoctar fuera de su residencia habitual a causa de la Comisión. En caso contrario, se pagará solo el 50% (CINCUENTA POR CIENTO).

III.- La compensación por viaje de estudios que exceda de 4 días se establece en \$250.00 (DOSCIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.) diarios. Esta compensación se hace extensiva a cualquier salida mayor de 4 días y no únicamente a viajes de estudios y se pagará simultáneamente con los viáticos.

98. La Universidad se compromete a revisar semestralmente la tabla de viáticos anexa al Contrato Colectivo de Trabajo.

99. Los coordinadores de Áreas Académicas con designación aprobada por las autoridades correspondientes tendrán una remuneración actualizando la base de cálculo a \$79.31 (SETENTA Y NUEVE PESOS 31/100 M.N.) incrementándose en la misma proporción en que se incrementen los salarios por cuota diaria.

100. La Universidad se obliga a incrementar el salario de los trabajadores académicos con una compensación por años de servicio prestados a la UCh, en la siguiente forma:

I.- Al cumplir 5 años de servicios se pagará una cuota del 10% sobre el salario del trabajador.

II.- A partir del sexto año de servicio cumplido se incrementará el salario con un 2% adicional por cada año, hasta el 20° a partir del 21° y hasta el 25°, se incrementará el salario con 2.5% adicional por cada año de servicio.

La aplicación de esta prestación se sujetará a las reglas que para el efecto fijen la Universidad y el Sindicato.

101. La UCh otorgará a su personal académico reconocimiento por antigüedad al cumplir cinco, diez, quince, veinte, veinticinco, treinta, treinta y cinco, cuarenta, cuarenta y cinco y cincuenta años de servicio. La UCh entregará al trabajador académico los estímulos económicos que les corresponda conforme a la tabla siguiente:

Años de Servicio	Días de sueldo base tabulado
5	5

10	20
15	30
20	40
25	50
30	60
35	70
40	80
45	90
50	120

El pago de estos estímulos se efectuará en nómina extraordinaria en las fechas indicadas a continuación. Los trabajadores que cumplan años de servicio en:

Enero y febrero: el día hábil más cercano al 31 de enero.

Marzo y abril: el día hábil más cercano al 31 de marzo.

Mayo y junio: el día hábil más cercano al 01 de junio.

Julio y agosto: el día hábil más cercano al 31 de julio.

Septiembre y octubre: el día hábil más cercano a 30 de septiembre.

Noviembre y diciembre: el día hábil más cercano al 30 de noviembre.

102. La UACH proporcionará servicio de guardería y preescolar a los hijos de los trabajadores académicos de tiempo completo no mayores de 6 años, previa comprobación de la relación familiar y de la necesidad de la prestación.
103. Cuando no exista cupo en el Centro de Desarrollo Infantil (CDI) de la Universidad, ésta otorgará una cuota mensual de \$400.00 (CUATROCIENTOS PESOS 00/100 M.N.) por cada hijo, esta prestación se concederá a los hijos del personal académico hasta los 6 años de edad dentro del calendario escolar. En el caso de los padres trabajadores, la Universidad tendrá derecho en todo tiempo a realizar la verificación correspondiente, a efecto de comprobar la improcedencia del pago o de la prestación del servicio.
104. Los trabajadores académicos tendrán derecho a que sus hijos que no hayan sido seleccionados por el procedimiento normal de admisión y que hayan obtenido 7 (SIETE) o más en el examen de conocimientos, ocupen prioritariamente las vacantes generadas por los alumnos que no se presenten en la fecha que hayan sido convocados por la Institución. Esto quedará sujeto a la sanción del cuerpo colegiado correspondiente.
105. La UACH hará los trámites necesarios ante las Instituciones correspondientes a fin de obtener becas para estudios de primaria y secundaria para los hijos de académicos.
106. Los trabajadores académicos tendrán derecho a un aguinaldo anual que la Universidad pagará en los siguientes términos:

- I.- Al personal que esté laborando en el mes de diciembre y tenga una antigüedad de 6 meses de actividad, 40 días de salario íntegro.
- II.- Al personal que esté trabajando en el mes de diciembre y tenga una antigüedad inferior a 6 meses pero superior a 3 meses, 20 días de salario íntegro.
- III.- Los trabajadores académicos que no hayan cumplido el año de servicio y que no se encuentren en alguna de las fracciones anteriores, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de pago de esta prestación, tendrán derecho a que se les cubra la parte proporcional de la misma con base en su salario íntegro.
- IV.- El aguinaldo se cubrirá en dos partes: el 50% a más tardar el 15 de diciembre y el 50% restante a más tardar el 15 de enero.
107. Los trabajadores académicos disfrutarán de sus vacaciones con el pago de sueldo íntegro, asimismo, tendrán derecho a una prima vacacional de 45% de los salarios correspondientes a los días naturales de las vacaciones respectivas, misma que les será cubierta junto con el salario, antes de iniciar cada período de vacaciones.
108. La Universidad proporcionará de acuerdo a su disponibilidad durante los dos períodos vacacionales un autobús en buenas condiciones, así como chofer, viáticos del chofer, gasolina y peajes para que los sindicalizados realicen excursiones en estos períodos vacacionales, independientemente de los vehículos facilitados al STAUACH en el período lectivo.
109. La Universidad se compromete a pagar, a cada trabajador académico de tiempo completo, una cantidad de \$ 971.63 (NOVECIENTOS SETENTA Y UN PESOS 63/100 M.N.) mensuales, por concepto de ayuda de transporte. Esta prestación no será objeto de gravamen.
110. La Universidad se obliga a pagar el transporte aéreo al personal académico en comisión de trabajo que tenga que trasladarse a un lugar a más de 8 horas de distancia en transporte terrestre, siempre y cuando exista línea comercial al lugar del destino o al más próximo, de acuerdo a la partida presupuestal que para ello se destine.
- Se excluyen de esta disposición los viajes de estudio en que participen alumnos.
111. Cuando por causas del servicio se requiera cambiar en forma transitoria o definitiva la residencia de un trabajador académico, de una entidad federativa a otra, siempre y cuando exceda de 100 Km. deberá recabarse el consentimiento del trabajador y la conformidad del STAUACH, procediendo la UACH a sufragar los gastos del viaje y pagar un seguro de muebles y enseres, indispensable para su instalación.

Sí el traslado fuera por más de 6 meses, el trabajador tendrá derecho además de los gastos de viaje, a que se le cubran los gastos que origine el transporte de menaje de casa y un seguro que cubra los bienes transportados, indispensables para su instalación, así como los que causen el traslado de sus familiares que dependan económicamente de él y en su caso todos los gastos de retorno.

En caso de que el trabajador sea trasladado a una entidad federativa de nivel de vida superior a la del Estado de México, la UACH se compromete a nivelar su salario con el lugar respectivo, de acuerdo con la tabla que al efecto se fije entre la UACH y el STAUACH.

112. La UACH hará las gestiones necesarias, en un plazo no mayor de 6 meses a la firma del Contrato Colectivo de Trabajo, para que los académicos puedan obtener automóviles a precio de gobierno.
113. La UACH se compromete a realizar las gestiones necesarias para la contratación de un seguro colectivo de automóvil para los trabajadores académicos que lo soliciten, con los mismos descuentos que tiene la flotilla de la UACH. La prima correspondiente será cubierta por los trabajadores académicos asegurados en 26 catorcenas.
114. La UACH hará las gestiones necesarias en un plazo no mayor de 6 meses a la firma del Contrato Colectivo de Trabajo, para la incorporación del personal académico al sistema FONACOT.
115. La Universidad se compromete a dar a cada trabajador académico una compensación económica mensual por concepto de despensa con valor de \$1,743.61 (MIL SETECIENTOS CUARENTA Y TRES PESOS 10/100 M.N.) en efectivo a partir del 1° de febrero de 2025. Esta prestación no será objeto de gravamen.
116. La Universidad proporcionará servicio de comedor a los trabajadores académicos a su servicio, en la Unidad Regional Chapingo.  
  
En las Unidades y Centros Regionales que no cuenten con dicho servicio, acondicionará un local que cuente con la infraestructura mínima como: estufa, antecomedor, refrigerador y enseres domésticos, de acuerdo al personal académico que labore en cada uno de ellos.
117. La UACH instalará en su tienda el servicio de farmacia y venderá los productos a precios de costo. En tanto se proporciona esta prestación, la UACH pagará la diferencia de precio entre la tienda UNAM y la farmacia donde se hayan adquirido los medicamentos debidamente prescritos por médico con cédula profesional registrada en la S.S.A.
118. La UACH hará las gestiones necesarias ante la Universidad Nacional Autónoma de México,

Universidad Autónoma Metropolitana, Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología para que los académicos tengan acceso a sus tiendas de autoservicio.

119. La Universidad cubrirá al fondo de vivienda del ISSSTE, para cumplir con la obligación de otorgar a los trabajadores académicos casas habitación cómodas e higiénicas, la cuota del 5% para los trabajadores, en los términos de la Ley respectiva.

120. La Universidad se compromete a cubrir a todos los trabajadores académicos de tiempo completo una prima de renta de \$ 1,110.05 (UN MIL CIENTO DIEZ PESOS 05/100 M.N.) mensuales.

No gozarán de esta prestación aquellos trabajadores académicos que tengan asignada casa-habitación que sea propiedad de la Universidad.

121. Para la supervisión en el otorgamiento y servicio de las casas habitación de las colonias de profesores, se nombrará una comisión paritaria entre la Universidad y el Sindicato, misma que elaborará un reglamento para el otorgamiento y servicio de dichas casas-habitación. Asimismo la comisión mencionada supervisará el uso que se le dé a las instalaciones ubicadas en las colonias.

122. Esta cláusula queda suprimida del Contrato Colectivo de Trabajo, en base a los acuerdos UACH-STAUACH y convenio de avenencia suscritos entre las partes, de fecha 21 de febrero del año 2012 bajo el expediente número III-10634/2011.

123. Los profesores investigadores tendrán derecho a gozar de un año sabático después de cada seis años de labores de tiempo completo al servicio de la Institución, comprobables mediante constancia de antigüedad emitida por la Subdirección de Recursos Humanos, donde se constate que cumplen con el tiempo que se requiere para su sabático.

Se contabilizan los años de antigüedad a partir de la fecha de su nombramiento de tiempo completo, sin considerar: a) Los permisos sin goce de sueldo, b) Las licencias para ocupar otro cargo fuera de la Universidad como: puesto de elección popular o en la administración pública o licencia para ocupar otro empleo.

El año sabático consistirá en separarse totalmente de las actividades académicas de la Universidad durante un año, con goce de salario íntegro y sin pérdida de todos sus derechos, prestaciones y antigüedad, con el fin de poder realizar, dentro o fuera de la Universidad, las actividades académicas: docencia, investigación, servicio, difusión de la cultura, capacitación y/o actualización académica que el profesor investigador considere convenientes y que le signifiquen una dedicación de tiempo completo.

Lo anterior significa que el ejercicio del sabático exime al profesor investigador de: firmar lista de asistencia, y realizar toda actividad académica o comisión que no esté contemplada

en su proyecto de sabático.

El interesado deberá presentar en tiempo y forma su proyecto de sabático o proyecto de actividades de: docencia, servicio, investigación, difusión de la cultura, superación académica, capacitación y/o actualización académica al Órgano Colegiado correspondiente, o autoridad competente, y al finalizar su período sabático, un informe por escrito de las labores desarrolladas, acorde a las actividades de su programa de trabajo y con las evidencias correspondientes. Ambos se integrarán al expediente del trabajador.

En caso de no contar en su instancia con Órgano Colegiado, deberá presentar el proyecto o programa de actividades a su jefe inmediato, quien realizará el trámite ante la Subdirección de Apoyo Académico.

Una vez cubiertos los requisitos del período sabático, es obligación de la Universidad extender la autorización correspondiente en tiempo y forma para su ejercicio. Una vez autorizado, éste no podrá cancelarse o suspenderse, excepto por situaciones extraordinarias o causas de fuerza mayor (cláusulas 75, 76 y 77 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente).

No se podrá sustituir por compensación económica el ejercicio de cualquier período sabático no ejercido en tiempo y forma.

Adicional a su proyecto o programa de sabático, durante el ejercicio del mismo, el profesor investigador podrá incluir otras actividades relacionadas con: docencia, servicio, investigación, difusión de la cultura, superación académica, capacitación y/o actualización académica, en los términos contemplados en el Contrato Colectivo de Trabajo y procedimientos establecidos.

Si el proyecto de actividades que el profesor investigador pretende desarrollar durante el año sabático resultara a juicio del Órgano Colegiado correspondiente de interés para el plan de actividades académicas de la Universidad, ésta podrá otorgarle el estímulo y apoyo que considere pertinente.

Los aspectos académicos relacionados con proyectos a desarrollar durante el ejercicio del año sabático, que se consideren de interés para la UACH y reciban apoyo, serán regulados por los Órganos Colegiados correspondientes atendiendo a las disposiciones académicas vigentes, sin limitar el goce de esta prestación. Los profesores investigadores que reciban estímulo para el desarrollo de sus proyectos deberán comprometerse a laborar al menos un año en la Institución al término del año sabático.

Después del primer año sabático se podrá ejercer este derecho con la modalidad del semestre sabático.

En cualquier caso el disfrute del año sabático deberá ejercerse al principio del semestre que corresponda, a efecto de no interrumpir las labores académicas. A fin de garantizar lo anterior, el Órgano Colegiado del Departamento emitirá una convocatoria semestral con base en el calendario académico de la UACH. En caso de que no se emita la convocatoria, el profesor investigador podrá hacer el trámite a través de sus autoridades y éstas ante la Subdirección de apoyo Académico. Durante el lapso del año sabático quedan comprendidos los periodos vacacionales.

El profesor investigador no tendrá que regresar del sabático en período vacacional. En caso de que el semestre inicie antes de finalizar su período sabático, se le podrá hacer una atenta invitación para que se incorpore anticipadamente a sus actividades académicas.

Cuando el profesor investigador posponga el ejercicio de este derecho por un tiempo determinado, éste será computable para el ejercicio del siguiente año sabático. Sólo se podrán ejercer como máximo dos periodos sabáticos consecutivos.

Las deudas económicas contraídas por el profesor investigador con la Universidad no podrán ser un obstáculo para el disfrute del periodo sabático.

Previo al ejercicio del sabático se deberá entregar a la instancia respectiva el material y equipo de uso colectivo o de enseñanza, que se encuentren bajo su resguardo, así mismo deberá comunicar por escrito respecto al material de uso personal (sillas, libreros, escritorios, computadora, cubículo, etc.) y aquellos materiales y equipos que requiera utilizar durante el periodo sabático para el desarrollo de las actividades programadas. En caso de que el profesor investigador no utilice los materiales y equipos de uso personal, la Universidad podrá disponer de éstos durante su período sabático.

Una vez autorizado el período sabático y sin perjuicio al derecho adquirido por el profesor investigador, será responsabilidad de las autoridades efectuar lo conducente para atender las actividades que el trabajador dejará de realizar.

124. Los técnicos académicos tendrán derecho a gozar de un semestre sabático cuando hayan cumplido 6 años de labores académicas de tiempo completo en apoyo a la docencia, investigación, servicio y/o difusión de la cultura al servicio de la Institución.

El semestre sabático consistirá en separarse totalmente de las actividades académicas de la Universidad durante un semestre con goce de salario íntegro y sin pérdida de la antigüedad, con el fin de realizar un programa de actividades relacionadas con su área de trabajo y/o de superación académica que a juicio del Órgano Colegiado correspondiente sea de interés para el Plan de Actividades Académicas de la Universidad, pudiendo incluso otorgarle el estímulo o apoyo que considere pertinente.

El interesado deberá presentar en tiempo y forma su proyecto de sabático o proyecto de actividades de: docencia, servicio, investigación, difusión de la cultura, superación académica, capacitación y/o actualización académica al Órgano Colegiado correspondiente, o autoridad competente, y al finalizar su periodo sabático, un informe por escrito de las labores desarrolladas, acorde a las actividades de su programa de trabajo y con las evidencias correspondientes. Ambos se integrarán al expediente del trabajador.

Este período sabático se extenderá a un año si se cumplen los siguientes requisitos:

- a) Tener nivel C o D.
- b) Presentar un proyecto académico profesional o de servicio cuyo cumplimiento requiera del año sabático.

125. Los trabajadores académicos de tiempo completo tendrán derecho a asistir a un evento científico o académico internacional o dos nacionales cada año (Congreso, Simposium, Panel, Seminario, Taller, Mesa redonda, Foro, Encuentro) siempre y cuando participen como ponentes. La UACH se compromete a sufragar el total de los gastos que éstos impliquen de acuerdo a la partida presupuestal que para ello se destine.

Los trabajadores académicos de tiempo completo también tendrán derecho a asistir a un evento científico o académico nacional como observadores con los gastos pagados por la UACH, en los mismos términos del párrafo anterior.

126. La UACH otorgará mensualmente, una compensación para material didáctico del monto que por categoría se señala en la tabla siguiente:

<b>CATEGORÍA</b>	<b>COMPENSACIÓN MENSUAL (\$)</b>
CATEDRATICO C2 TC	992.22
CATEDRATICO C1 TC	889.73
CATEDRATICO B2 TC	807.68
CATEDRATICO B1 TC	733.51
CATEDRATICO A2 TC	668.88
CATEDRATICO A1 TC	588.42
TECNICO ACADEMICO D TC	442.39
TECNICO ACADEMICO C TC	441.21
TECNICO ACADEMICO B TC	410.76
TECNICO ACADEMICO A TC	350.00
CATEDRATICO C2 MT	496.11
CATEDRATICO C1 MT	444.87
CATEDRATICO B2 MT	403.87
CATEDRATICO B1 MT	366.76
CATEDRATICO A2 MT	334.40
CATEDRATICO A1 MT	294.22
CATEDRATICO C2 P/P	123.21
CATEDRATICO B2 P/P	100.08
CATEDRATICO A2 P/P	82.80
CATEDRATICO C2 P/ASIG.	49.27
CATEDRATICO C1 P/ASIG.	44.07
CATEDRATICO B2 P/ASIG.	40.05
CATEDRATICO B1 P/ASIG.	35.65
CATEDRATICO A2 P/ASIG.	33.24
CATEDRATICO A1 P/ASIG.	29.22

127. La Universidad otorgará a cada trabajador académico durante el mes de febrero de cada año el importe de diez días de salario, por concepto de apoyo a la puntualidad y a la eficiencia académica los aspectos que se deriven de la aplicación de esta prestación serán acordados entre la Universidad y el Sindicato.
128. La Universidad se compromete a vender existencias de la librería de la Institución con un 20% de descuento sobre el precio al público consignado en los catálogos del editor. Los libros editados exclusivamente por la UACH, con un descuento del 50%. Asimismo, la Institución se compromete a hacer los trámites necesarios ante la UNAM y la UAM, para que los académicos de Chapingo puedan comprar en sus librerías con los mismos descuentos que den a sus trabajadores.
129. La Universidad se compromete a entregar a cada trabajador académico constancia de sus percepciones y deducciones anuales. Dicha constancia deberá presentarse una vez al año y cuando menos con un mes de anterioridad a la fecha en que se hace declaración de impuestos.
130. La UACH se compromete a otorgar a cada académico el importe de 3.2 días de salario correspondiente a Profesor Investigador B2, sobre la base de un sueldo tabulado, con motivo del día del maestro. Esta cantidad será incluida en el cheque de la primera catorcena del mes de mayo de cada año.

### **CAPITULO III: Capacitación y Adiestramiento.**

131. La Universidad formulará planes y programas de superación que permitan a sus trabajadores elevar su nivel académico, mejorar la calidad de su actividad y perfeccionar sus conocimientos y habilidades, los que se elaborarán en los términos de la legislación aplicable.
132. Los planes y programas de superación académica se impartirán preferentemente en las instalaciones de la Universidad y durante su jornada de trabajo.
133. Los trabajadores académicos, tendrán derecho a recibir permisos de tiempo completo o parcial con goce de salario íntegro y de las prestaciones que otorgue el presente Contrato, para realizar estudios de especialización o postgrado de tiempo completo o parcial, ya sea en la República Mexicana o en el extranjero. Atendiendo siempre a los planes y programas de superación establecidos en cada centro de trabajo y previa autorización del Consejo Departamental correspondiente, este derecho incluye a los académicos que realizan este tipo de estudios en la UACH. Para gozar de este derecho se requerirá de la siguiente antigüedad sujeto a una relación por tiempo indeterminado y/o base:

- a) De dos años para cursos de perfeccionamiento.

b) De tres años para estudios de postgrado.

En estos casos el trabajador deberá comprometerse a laborar en la Institución por un tiempo igual al que dure la capacitación.

134. La UACH se compromete a tramitar que el salario de los académicos que estudian en el extranjero sea entregado en dólares.

Asimismo, tramitará ante las fuentes de financiamiento correspondientes el 100% del pago del pasaje del avión para el traslado al lugar de los estudios.

La UACH se compromete a destinar una partida presupuestal para apoyar los casos en los que no se haya cubierto el 100% del pasaje de avión, dando un trato similar a todos los solicitantes de acuerdo a la partida que para ello sea destinada.

Cuando así se requiera, el interesado efectuará personalmente los trámites necesarios ante las instancias correspondientes.

135. Los trabajadores académicos que en el caso de la Cláusula anterior hayan obtenido beca y demuestren que les es insuficiente para sostener sus cursos de perfeccionamiento, especialización, maestría o doctorado, tendrán derecho a recibir por parte de la UACH, una ayuda económica que complemente la beca, en la inteligencia de que dicha ayuda nunca rebasará el sueldo del beneficiario.

136. Los trabajadores académicos que cumplan los requisitos para ser alumnos especiales podrán cursar la Licenciatura en la Institución, siempre y cuando esto no genere la necesidad de contrataciones adicionales.

137. La UACH se compromete a la contratación anual bajo el régimen de pago en parcialidades de un seguro de vida individual para cada uno de los trabajadores académicos que lo soliciten, por una suma asegurada de (VEINTICINCO O CINCUENTA MIL PESOS 00/100 M.N.) a elegir, bajo el siguiente procedimiento:

a) El STAUACH seleccionará la compañía de seguros incluyendo al agente y suministrará la información necesaria a la Subdirección de Recursos Humanos, el primer día hábil del mes de marzo de cada año.

b) Las características de los seguros deberán ser homogéneas según corresponda a cada seguro por suma asegurada.

c) El STAUACH difundirá la convocatoria respectiva en la segunda semana de marzo de cada año, debiendo recibir las solicitudes oficiales debidamente requisitadas de los interesados a más tardar el viernes de la tercer semana de marzo de cada año, haciendo entrega de la misma a la Universidad durante los tres días hábiles siguientes.

La contratación del, o los seguros, será a partir del primero de abril de cada año con duración

anual. Los formatos de solicitud oficial deberán contener la firma autógrafa del interesado, facultando a la UACH para la aplicación de los descuentos respectivos.

d) Los descuentos a los trabajadores académicos interesados para el pago total del seguro, se aplicarán en nómina por los importes que se señalen en la convocatoria respectiva, a partir de la primera catorcena de mayo del año correspondiente a la contratación del seguro.

138. La UACH proporcionará como ayuda mensual a los trabajadores académicos la cantidad que se indica a continuación, para la compra de útiles escolares.

Categoría	Monto mensual \$
Catedrático C2 TC	901.19
Catedrático C1 TC	775.82
Catedrático B2 TC	669.17
Catedrático B1 TC	590.93
Catedrático A2 TC	534.77
Catedrático A1 TC	484.77
Técnico Académico D TC	462.77
Técnico Académico C TC	374.76
Técnico Académico B TC	344.03
Técnico Académico A TC	301.29
Catedrático C2 MT	492.50
Catedrático C1 MT	429.81
Catedrático B2 MT	376.50
Catedrático B1 MT	337.38
Catedrático A2 MT	309.30
Catedrático A1 MT	284.30
Catedrático C2 P/P	149.02
Catedrático B2 P/P	136.87
Catedrático A2 P/P	127.78
Catedrático C2 P/ASIG.	109.90
Catedrático C1 P/ASIG.	107.27
Catedrático B2 P/ASIG.	105.05
Catedrático B1 P/ASIG.	103.09
Catedrático A2 P/ASIG.	102.98
Catedrático A1 P/ASIG.	100.60

## TITULO SÉPTIMO

### DERECHOS COLECTIVOS DEL SINDICATO

139. La Universidad se compromete a practicar los descuentos a los trabajadores académicos afiliados al STAUACH por concepto de cuotas ordinarias y/o extraordinarias. La solicitud para efectuar descuentos se hará con 10 días de anticipación a la catorcena correspondiente. La

entrega de dicha cantidad se hará 8 días después de la fecha del descuento.

140. La Universidad se compromete a otorgar las facilidades necesarias para que el Sindicato desarrolle sus funciones administrativas, de acuerdo con las posibilidades de la Institución y los convenios celebrados por las partes anualmente.
141. La Universidad colaborará con el Sindicato para la realización de actividades culturales con una aportación económica de \$ 138,069.00 (CIENTO TREINTA Y OCHOMIL SESENTA Y NUEVE PESOS 00/100 M.N.) anuales: dicha cantidad será entregada a las 2 catorcenas de la firma del presente Contrato.
142. La Universidad proporcionará al Sindicato ayuda para material de impresión en una cantidad de \$ 222,525.00 (DOSCIENTOS VEINTIDOS MIL QUINIENTOS VEINTICINCO PESOS 00/100 M.N.) anuales. Esta cantidad será entregada a las dos catorcenas después de la firma del presente contrato al Sindicato.
143. La Universidad se compromete a dar facilidades para que los trabajadores académicos utilicen las instalaciones deportivas de la UACH, así como a otorgar \$ 65,205.00 (SESENTA Y CINCO MIL DOSCIENTOS CINCO PESOS 00/100 M.N.) anuales para compra de equipo deportivo. Dicha cantidad será entregada a las 2 catorcenas después de la firma de este contrato.
144. La UACH se compromete a entregar anualmente al Sindicato para los festejos del día del maestro, la cantidad de \$ 724,500.00 (SETECIENTOS VEINTICUATRO MIL QUINIENTOS PESOS 00/100 M.N.). La cantidad señalada se entregará al Sindicato a más tardar el 15 de abril de cada año. Asimismo, se permitirá que los festejos correspondientes se realicen en el Campus Universitario.
145. La Universidad otorgará, además del vehículo ya asignado, otro más de inmediato y un tercero a la brevedad, al Sindicato, de manera permanente para utilizarlos en las tareas sindicales, asimismo, otorgará servicio y mantenimiento a las unidades mencionadas y proporcionará 100 vales (de 20 litros) de gasolina mensualmente.
146. La UACH se compromete a entregar anualmente al Sindicato la cantidad de \$ 242,329.72 (DOSCIENTOS CUARENTA Y DOS MIL TRESCIENTOS VEINTINUEVE PESOS 72/100 M.N.) para festejos del día del niño. Dicha cantidad será entregada a más tardar el 15 de abril de cada año.
147. La UACH se compromete a entregar anualmente al sindicato la cantidad de \$ 217,350.00 (DOSCIENTOS DIEZ Y SIETE MIL TRESCIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.), para conmemorar el día de la mujer. Dicha cantidad será entregada a más tardar el día 25 de

febrero de cada año.

148. La Universidad entregará a cada Delegación Sindical para su biblioteca delegacional un ejemplar de cada título que edite y tres más para el Comité Ejecutivo.
149. La Universidad se obliga a conceder permiso con goce de salario a trece trabajadores académicos integrantes del Comité Ejecutivo del STAUACH. En todos los casos el permiso será por el tiempo que dure el cargo sindical. En caso de que algún permiso no se cumpla de acuerdo al tiempo previsto, el Sindicato notificará a la Universidad los cambios en el momento que se registren. El Comité Ejecutivo podrá optar por adjudicarlos a quien considere conveniente.
150. La Universidad concederá permiso a los trabajadores académicos debidamente acreditados como participantes en el Congreso Sindical Ordinario y Extraordinario en su caso, que se celebren anualmente.
151. La Universidad concederá permiso con goce de sueldo íntegro, además de los miembros del Comité Ejecutivo a que se refiere la Cláusula 149, al Delegado por cada centro de trabajo durante el proceso de revisión del Contrato Colectivo, hasta la firma de éste.
152. La Universidad concederá permiso y el tiempo necesario a todos los miembros del STAUACH para celebrar asambleas dentro de los centros de trabajo en horas hábiles. Asimismo, dará las facilidades al Delegado y/o Subdelegado Sindical para asistir a las asambleas de Delegados Sindicales. Para la celebración de éstas se dará, por parte del Sindicato, un aviso con 2 días de anticipación.
153. La Universidad concederá permiso 4 veces al año, a todo el personal académico afiliado al STAUACH para realizar asambleas ordinarias generales y 4 veces al año para asambleas generales extraordinarias, notificando a la Universidad con 2 días hábiles de anticipación.
154. Con motivo del día del agrónomo, la Universidad entregará anualmente al Sindicato la cantidad de \$5'500,000.00 (CINCO MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS 00/100 M.N.), los cuales se distribuirán entre los profesores sindicalizados, en los términos establecidos en el convenio anexo.

----- **CLÁUSULAS TRANSITORIAS** -----

**PRIMERA:** El presente Contrato Colectivo de Trabajo empezará a surtir sus efectos a partir del día primero de febrero de 2025 (dos mil veinticinco), así como las prestaciones económicas pactadas.

**SEGUNDA:** Las revisiones anual y bienal del presente Contrato Colectivo de Trabajo se efectuarán el primero de febrero de cada año. Los efectos de dicha revisión serán a partir del primero de febrero.

Consecuentemente los incrementos de salarios y de prestaciones tendrán efecto a partir del primero de febrero, en el entendido que la revisión anual será únicamente sobre los salarios y la bienal sobre el Contrato Colectivo de Trabajo en su integridad, incluyendo parte normativa, salarial y prestaciones.

Los sueldos base de los trabajadores académicos serán los señalados en el Tabulador de salarios anexo a este Contrato Colectivo y que forma parte integrante del mismo; dicho tabulador se aplicará con efectos al día primero de febrero de 2025 (dos mil veinticinco).

**TERCERA:** Los salarios acordados con base en el tabulador anexo a este Contrato Colectivo, se pagarán a más tardar dos catorcenas después de la firma de este Contrato Colectivo.

**CUARTA:** Las partes formularán el Reglamento Interior de Trabajo en un plazo de noventa días laborales contados a partir de la fecha de la firma de este Contrato Colectivo.

**QUINTA:** La Universidad y el Sindicato designarán a los representantes de las diversas Comisiones Mixtas contempladas en este Contrato dentro de un plazo máximo de sesenta días a partir de su firma.

**SEXTA:** Para dar cumplimiento a la cláusula 102, la Institución asignará al sindicato la casa localizada en Economía No. 24, la cual será acondicionada y puesta a funcionar con el personal adecuado, a más tardar el 30 de junio de 1989.

**SÉPTIMA:** Para garantizar el cumplimiento de la cláusula 116, la UACH se compromete a acondicionar y equipar un local en los centros regionales que lo necesiten en un plazo máximo de sesenta días a la firma del Contrato.

**OCTAVA:** Esta cláusula queda suprimida del Contrato Colectivo de Trabajo, en base a los acuerdos UACH-STAUACH y convenio de avenencia suscritos entre las partes, de fecha 21 de febrero del año 2012 bajo el expediente número III-10634/2011.

**NOVENA:** La Universidad se compromete a publicar este Contrato Colectivo de Trabajo en un número de 1,500 ejemplares, mismos que entregará al Sindicato para su distribución.

TABULADOR DE SUELDO MENSUAL PARA LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS, VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE FEBRERO DE 2025.

CATEGORÍA	NIVEL	SUELDO \$
TÉCNICO ACADÉMICO	A	10,488.24
TÉCNICO ACADÉMICO	B	12,529.07
TÉCNICO ACADÉMICO	C	13,810.88
TÉCNICO ACADÉMICO	D	18,310.23
PROFESOR INVESTIGADOR	A1	19,435.08
PROFESOR INVESTIGADOR	A2	21,590.29
PROFESOR INVESTIGADOR	B1	24,282.47
PROFESOR INVESTIGADOR	B2	28,019.14
PROFESOR INVESTIGADOR	C1	32,744.07
PROFESOR INVESTIGADOR	C2	38,706.61

TARIFA DE VIÁTICOS PARA EL PERSONAL ACADÉMICO, VIGENTE A PARTIR DEL DÍA 1º DE MARZO DE 2025.

ZONA	CUOTA DIARIA \$
1	1,376.15
2	1,543.96
3	1,732.20
4	3,936.84

ZONA 1. Comprende todos los lugares del país que no se señalan en las zonas 2 y 3.

ZONA 2. Comprende las zonas de influencia de los Centros Regionales y Unidades Regionales a excepción de las mencionadas en la zona No. 3.

ZONA 3. Comprende las zonas fronterizas norte y sur, las zonas petroleras como el Estado de Tabasco, las ciudades de Tampico y Madero en Tamaulipas, Coatzacoalcos y Poza Rica en Veracruz y Ébano, San Luis Potosí, además de la Península de Baja California y el Estado de Sonora.

ZONA 4. Comprende cualquier lugar del extranjero.

La cuota diaria de viáticos se pagará totalmente cuando el trabajador deba pernoctar fuera de su

residencia habitual a causa de la comisión.

En caso contrario se pagará sólo el 50%.

Chapingo, Méx., abril del 2025

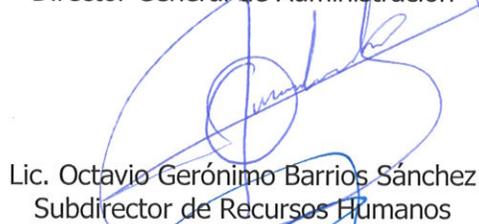
**FIRMARON POR LA UACH**



Dr. Angel Garduño García  
Rector



Ing. Jorge Torres Bribiesca  
Director General de Administración



Lic. Octavio Gerónimo Barrios Sánchez  
Subdirector de Recursos Humanos



Lic. Aarón de la Rosa Zubrán  
Abogado General de la UACH



Lic. Jessica Angélica Huerta Guerrero  
Jefa del Departamento de Relaciones  
Laborales

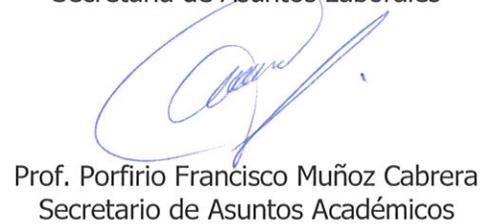
**FIRMARON POR EL STAUACH**



Dr. Saúl Castañeda Díaz  
Secretario General



Profa. María de Lourdes Rodríguez Ramírez  
Secretaria de Asuntos Laborales



Prof. Porfirio Francisco Muñoz Cabrera  
Secretario de Asuntos Académicos



M.E. Ingrid Hernández Salazar  
Secretaria de Organización