

Propuesta del Contrato

Colectivo de Trabajo del Personal Académico

emanada del XVI Congreso Estatal y aprobada por la
LXXIX Asamblea Estatal de noviembre de 2009,
para su revisión, análisis y discusión con las autoridades
de la Universidad Veracruzana
febrero de 2010

Este documento **no es definitivo**, es un documento de
trabajo, el contrato colectivo definitivo para el período
2010 – 2012 se publicará posterior a la firma del convenio
que finiquite el emplazamiento presentado por el sindicato

FESAPAUV

Las observaciones a este documento se recibirán por
escrito al domicilio social del CEE antes de que concluya
la presente negociación.

F. E. S. A. P. A. U. V.

Y

UNIVERSIDAD VERACRUZANA

2010 - 2012

INDICE

TITULO I DISPOSICIONES GENERALES

		Pág.
CAPITULO I	DEFINICIONES	1
CAPITULO II	PARTES CONTRATANTES, LEGISLACIÓN APLICABLE Y AMBITO ESPACIAL DE VALIDEZ.	7
CAPITULO III	DE LA NATURALEZA JURIDICA, DE LA APLICACIÓN DE LA MATERIA - DE ESTE CONTRATO	9

TITULO II RELACIONES GENERALES DE TRABAJO

CAPITULO I	TRABAJADORES ACADÉMICOS EXTRANJEROS.	11
CAPÍTULO II	NATURALEZA Y DURACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO	12
CAPITULO III	SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO	13
CAPITULO IV	DE LA RESCISIÓN	15
CAPITULO V	PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DE SANCIONES AL PERSONAL ACADÉMICO	20
CAPITULO VI	DE LA TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO	23

TITULO III CONDICIONES DE TRABAJO

CAPITULO I	DEL NOMBRAMIENTO O CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO	24
CAPITULO II	JORNADA DE TRABAJO	26
CAPITULO III	DEL SALARIO DE LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS	30
CAPITULO IV	DESCANSOS Y VACACIONES	34
CAPITULO V	RIESGOS DE TRABAJO	36
CAPITULO VI	DERECHO DE ANTIGÜEDAD DE LOS	38

Propuesta del CCT para la negociación de 2010

TRABAJADORES ACADEMICOS

		Pág.
CAPITULO VII	DE LAS LICENCIAS Y PERMISOS	40
CAPITULO VIII	DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS	44
CAPITULO IX	DE LAS PRESTACIONES DE LOS TRABAJADORES ACADEMICOS	47

TITULO IV DE LAS COMISIONES MIXTAS PARITARIAS

CAPITULO I	DISPOSICIONES GENERALES	60
CAPITULO II	DE LA COMISIÓN DE HIGIENE Y - SEGURIDAD	61
CAPITULO III	DE LA COMISIÓN DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.	64

TITULO V DE LAS OBLIGACIONES ESPECIALES ENTRE LA UNIVERSIDAD VERACRUZANA Y EL SINDICATO.

CAPITULO I	DE LAS OBLIGACIONES DE LA -- UNIVERSIDAD VERACRUZANA	69
CAPITULO II	DERECHO DE SINDICALIZACIÓN Y HUELGA DE LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS	73
CAPITULO III	DURACIÓN Y REVISIÓN DEL PRE- SENTE CONTRATO	74
CAPITULO IV	DEL TABULADOR	74
CAPITULO V	AUTORIDADES COMPETENTES	77

Propuesta del CCT para la negociación de 2010

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE LA UNIVERSIDAD VERACRUZANA, Y POR LA OTRA, EL SINDICATO ESTATAL DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD VERACRUZANA, FESAPAUV, QUIEN REPRESENTA EL MAYOR INTERÉS PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS, Y A QUIENES PARA LOS EFECTOS DEL PRESENTE DOCUMENTO, SE DESIGNARÁN COMO UNIVERSIDAD VERACRUZANA, INSTITUCIÓN O UV, INDISTINTAMENTE; Y AL SINDICATO ESTATAL DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD VERACRUZANA, FESAPAUV, COMO SINDICATO, SINDICATO ESTATAL, FESAPAUV, ORGANIZACIÓN SINDICAL, INDISTINTAMENTE, CONFORME A LAS SIGUIENTES CLÁUSULAS:

**TÍTULO PRIMERO
DISPOSICIONES GENERALES
CAPÍTULO I
DEFINICIONES**

CLÁUSULA 1.- Para la correcta y adecuada aplicación e interpretación del presente Contrato Colectivo de Trabajo, las partes establecen de común acuerdo las siguientes definiciones:

ADSCRIPCIÓN.- Centro, Departamento, Escuela, Facultad, Instituto, Grupo artístico o Centro de trabajo donde presta sus servicios el trabajador académico individualmente considerado.

CLÁUSULA.- Cada una de las estipulaciones del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

COMISIONES.- Conjunto de personas designadas paritariamente por cada una de las partes, facultadas para aplicar e interpretar el presente Contrato, y cuyas atribuciones se encuentran previstas en el mismo.

COMITÉ EJECUTIVO ESTATAL.- Órgano Estatal de Gobierno del FESAPAUV, integrado por funcionarios del mismo, que de acuerdo a sus Estatutos tiene ante la Universidad Veracruzana, la exclusividad de la representación legal y general de los trabajadores académicos al servicio de la misma.

COMITÉS DE DELEGACIONES REGIONALES.- Órganos Sindicales de representación en cada una de las regiones de la Universidad Veracruzana, facultados para tratar y resolver en esos niveles las cuestiones que se deriven del cumplimiento y/o aplicación del presente Contrato Colectivo.

COMITÉS SECCIONALES.- Órganos sindicales de representación en cada una de las escuelas, facultades, institutos o centros de trabajo que conforman la Universidad Veracruzana, establecidos actualmente o que lleguen a establecerse en el futuro, facultados para tratar y resolver en esos niveles las cuestiones que se deriven del cumplimiento y/o aplicación del presente Contrato Colectivo.

Propuesta del CCT para la negociación de 2010

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.- El presente convenio celebrado entre la Universidad Veracruzana y el Sindicato Estatal del Personal Académico de la Universidad Veracruzana, FESAPAUV.

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS.- Son aquellos que adquiere el trabajador académico por prestar sus servicios en la Universidad, independientemente de que ocupe un puesto permanente o temporal y de su aparición o no en la nómina.

ESTATUTO GENERAL DE LA UNIVERSIDAD VERACRUZANA.- Instrumento jurídico aprobado por el H. Consejo Universitario General que establece las normas generales de la Organización y el funcionamiento interno de la UV.

FUERZA MAYOR.- Todo acontecimiento imprevisible, causado por un agente externo, ajeno a la voluntad del trabajador, que le imposibilite en forma absoluta para cumplir con una obligación.

JORNADA.- Es el tiempo en que el trabajador académico está a disposición de la UV para prestar su trabajo conforme a su nombramiento y a lo establecido en este Contrato.

LEY.- La Ley Federal del Trabajo vigente.

LEY DEL I.P.E.- La Ley del Instituto de Pensiones del Estado.

LEY DEL SSTEUV.- La Ley del Seguro Social de los Trabajadores de la Educación del Estado de Veracruz.

LEY ORGÁNICA DE LA UNIVERSIDAD VERACRUZANA.- Ordenamiento jurídico que establece y determina la organización y funcionamiento de la Institución, para que pueda alcanzar sus fines.

NIVEL ACADÉMICO.- Es la calificación que se otorga a los trabajadores académicos en razón del grado de estudios probado y/o experiencia académica.

NÓMINA.- Lista de trabajadores académicos para efectos de pago de salario.

PLAZA DEFINITIVA O DE BASE.- Es la que ha sido creada con ese carácter para el desarrollo normal de las actividades de la Universidad y/o para la obtención de sus fines.

PLAZA VACANTE.- Es aquella que se encuentra sin titular en forma temporal o definitiva, y que debe ser ocupada para realizar los fines de la Universidad.

REGLAMENTOS.- Los que se aprueben por las Comisiones Mixtas que establece este Contrato y que bilateralmente se convenga entre ambas partes, con motivo de la aplicación y el cumplimiento de este Contrato Colectivo de Trabajo.

REPRESENTANTES.- Son las personas dotadas de poder amplio, legal y suficiente, para tratar y resolver los asuntos de trabajo que se presenten entre ambas partes, con motivo de la aplicación y el cumplimiento de este Contrato Colectivo de Trabajo.

Propuesta del CCT para la negociación de 2010

a).- REPRESENTANTES DE LA UNIVERSIDAD VERACRUZANA.

1. El Rector
2. El Secretario Académico
3. El Secretario de Administración y Finanzas
4. El Abogado General
5. Los Vice-Rectores Regionales
6. El Director General de Recursos Humanos
7. El Director de Personal
8. El Director de Asuntos Jurídicos
9. El Director de Relaciones Laborales
10. Los Directores de las Dependencias Académicas
11. Los integrantes de las Comisiones Mixtas Paritarias designados por la UV.

b).- REPRESENTANTES DEL SINDICATO

1. El Comité Ejecutivo Estatal
2. Los Comités de Delegaciones Regionales.
3. Los Comités Seccionales
4. Los trabajadores académicos designados para integrar las Comisiones Mixtas Paritarias que se previenen en este Contrato.
5. Las personas que expresamente designe el Sindicato a través del Comité Ejecutivo Estatal para tratar y resolver cuestiones específicas.

SALARIO O SUELDO.- Toda retribución que corresponde al trabajador académico por su trabajo.

SALARIO O SUELDO INTEGRADO.- Para los efectos de este Contrato, el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, comisiones, prestaciones en especie, y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.

SALARIO O SUELDO TABULADO.- Es la asignación por cuota fija mensual o por hora-semanas, que en efectivo se paga al trabajador académico, determinado en el tabulador de sueldos anexo al presente Contrato.

SINDICATO ESTATAL DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD VERACRUZANA, FESAPAUV.- Sindicato, Organización, FESAPAUV, Sindicato Estatal o como en el futuro legalmente se llegue a denominar.

TABULADOR.- Es la lista de niveles académicos, como se definen en este Contrato, y sus correspondientes sueldos mensuales o por hora-semanas.

TRABAJADOR ACADÉMICO.- Persona física que presta a la Universidad un servicio personal, realizando actividades de docencia, investigación, difusión de la cultura y extensión de los servicios, así como otros fines que la Institución llegara a tener.

Propuesta del CCT para la negociación de 2010

TRABAJADOR ACADÉMICO DEFINITIVO O DE BASE.- Es la persona que ocupa una plaza permanente, de nueva creación, o vacante definitiva, luego de satisfacer los requisitos y reglas de ingreso, promoción y permanencia.

TRABAJADOR ACADÉMICO INTERINO POR OBRA DETERMINADA.- Es aquel que se contrata para realizar una actividad académica específica.

TRABAJADOR ACADÉMICO INTERINO POR PERSONA.- El designado para cubrir las ausencias temporales del titular de una plaza de base.

TRABAJADOR ACADÉMICO INTERINO POR PLAZA.- El contratado para cubrir plazas vacantes o de nueva creación definitivas por el lapso requerido para adquirir la permanencia en los términos señalados en el Estatuto de Personal Académico.

TRABAJADOR ACADÉMICO INTERINO POR TIEMPO DETERMINADO.- Es aquel que se contrata para satisfacer las necesidades académicas eventuales, cuando así lo exige la naturaleza del servicio que se va a prestar.

UNIVERSIDAD VERACRUZANA.- UV, Universidad o Institución.

USOS Y COSTUMBRES.- La práctica reiterada de conductas de trabajadores académicos en cada centro de trabajo, no contrarias a la Ley ni al presente Contrato.

CAPÍTULO II

PARTES CONTRATANTES, LEGISLACIÓN APLICABLE Y ÁMBITO ESPACIAL DE VALIDEZ

CLÁUSULA 2.- La Universidad Veracruzana reconoce al Sindicato Estatal del Personal Académico de la Universidad Veracruzana “FESAPAUUV”, o como en el futuro legalmente llegare a denominarse, como el representante de mayor interés profesional de los trabajadores académicos de dicha Institución y en consecuencia, como el único titular del presente Contrato Colectivo de Trabajo, por lo que se obliga a respetarlo y a cumplirlo en su totalidad.

Asimismo, se obliga a tratar únicamente con el Sindicato las cuestiones que se deriven de la aplicación e interpretación del mismo, y de las relaciones laborales entre la Institución y los trabajadores académicos a su servicio. La Institución se abstendrá de intervenir en asuntos internos del Sindicato y respetará sin restricción la autonomía sindical.

CLÁUSULA 3.- El presente Contrato será aplicado en todos los centros, departamentos, escuelas, facultades, institutos o cualquier otro centro de trabajo dependiente de la Universidad Veracruzana, que tenga por objeto realizar los fines de la Institución, y cualquier otra dependencia académica que en el futuro llegare a crearse.

CLÁUSULA 4.- Las relaciones laborales entre la Universidad y sus trabajadores académicos, se rigen por lo establecido en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, en el apartado “A” del artículo 123 Constitucional, la Ley y los usos y costumbres que sean más favorables a los propios trabajadores académicos.

Propuesta del CCT para la negociación de 2010

Los casos no previstos en el presente Contrato, serán resueltos de común acuerdo entre las partes, tomando como base los principios generales que se derivan del propio Contrato, o en su defecto, se estará a lo dispuesto en la Ley.

En los casos de duda, respecto a la interpretación o aplicación de las cláusulas del presente Contrato o de los convenios suscritos por las partes, se estará a lo que más beneficie al trabajador.

CLÁUSULA 5.- La Institución se obliga a tratar únicamente con los representantes del Sindicato, debidamente acreditados en sus diferentes niveles todos los problemas y conflictos que surjan entre la propia Universidad y sus trabajadores académicos.

CLÁUSULA 6.- La aplicación del presente Contrato está a cargo del Comité Ejecutivo Estatal, de los Comités de Delegaciones Regionales, de los Comités Seccionales, así como de los representantes de la Universidad y de las autoridades competentes; cuando surjan conflictos respecto de su interpretación, anexos, reglamentos o convenios suscritos entre las partes, éstas se pondrán de acuerdo sobre la resolución que se les dé, y sus resultados constituirán reglas generales de trato que las obligarán.

En caso de no llegarse a un acuerdo entre las partes, la resolución del asunto planteado será sometido para su decisión, a las autoridades del trabajo.

CAPÍTULO III DE LA NATURALEZA JURÍDICA, DE LA APLICACIÓN DE LA MATERIA DE ESTE CONTRATO.

CLÁUSULA 7.- El presente Contrato Colectivo de Trabajo, por su propia naturaleza jurídica, forma una unidad independiente dentro de la legislación universitaria, en atención a sus características de bilateralidad para su aplicación, cumplimiento, revisión y reforma.

CLÁUSULA 8.- Son materia de este Contrato todas las actividades de docencia, investigación, extensión y difusión de la cultura, y de supervisión del Servicio Social que realicen los trabajadores académicos, en los centros, departamentos, escuelas, facultades, institutos, y otras entidades académicas que existan, y/o las que se creen en el futuro.

CLÁUSULA 9.- Las normas contenidas en el presente Contrato Colectivo, se aplicarán a los trabajadores académicos, ya que tienen por objeto establecer las condiciones generales de trabajo en que prestarán sus servicios a la Universidad Veracruzana, con todas sus modalidades.

CLÁUSULA 10.- El presente pacto colectivo es susceptible de modificación cuando así lo consideren conveniente las partes, pero tales modificaciones no podrán bajo ninguna circunstancia, producir desconocimiento de derechos o prestaciones, ni disminuir los que ya hubiesen obtenido los trabajadores académicos.

Propuesta del CCT para la negociación de 2010

CLÁUSULA 11.- En virtud de que FESAPAUUV representa el mayor interés profesional de los trabajadores académicos, los conflictos que surjan con motivo de las relaciones laborales, serán tratados entre las partes; en consecuencia, los acuerdos que celebren autoridades y/o funcionarios de la Universidad con trabajadores académicos, sin la intervención de la representación sindical, serán nulos, y no surtirán efectos jurídicos.

CLÁUSULA 12.- La universidad se obliga a respetar los diversos convenios que ha celebrado por escrito con el FESAPAUUV, y que contengan disposiciones benéficas para los trabajadores académicos, y no contradigan al presente contrato ni a la Ley. Igualmente acuerdan las partes que únicamente las obligarán los convenios y acuerdos que consten por escrito y estén firmados por representantes autorizados de cada una de ellas. En todos los casos deberán respetarse y cumplirse los usos y costumbres establecidos que favorezcan a los trabajadores académicos.

CLÁUSULA 13.- Las condiciones generales de trabajo establecidas en el presente Contrato, serán revisadas cada dos años, y en cuanto al tabulador de salarios, cada año.

CLÁUSULA 14.- Todos los casos no previstos en este Contrato, se resolverán previo acuerdo de las partes; para ello, tomarán como base los principios generales derivados de este propio documento; en su defecto, se estará a lo dispuesto en la Ley, y a los usos y costumbres que sean más favorables a los trabajadores académicos.

CLÁUSULA 15.- La revisión de las condiciones generales de trabajo y los salarios o sueldos tabulados por cuota diaria, se acordarán bilateralmente entre la Universidad y el Sindicato, como titular del presente Contrato.

CLÁUSULA 16.- La Universidad se obliga a sancionar en base a su Ley Orgánica y demás disposiciones relativas vigentes, a los miembros de la comunidad universitaria, de cualquier nivel, que sean responsables de interferir mediante la injuria, la intriga, la calumnia, la difamación o cualquier otro acto punible, en las relaciones laborales de los trabajadores académicos con la Institución, y que tengan como resultado la disminución de la eficacia o impedimento para la continuación normal de las actividades profesionales de los trabajadores académicos, previa denuncia y justificación del hecho.

CLÁUSULA 17.- Las partes acuerdan que las cláusulas de convenios anteriores a las que no se haga referencia expresa, permanecerán iguales en contenido y espíritu; modificándose, adicionando o derogándose, únicamente aquellas que en forma expresa se señalen en el clausulado del presente Contrato.

TÍTULO II RELACIONES GENERALES DE TRABAJO CAPÍTULO I TRABAJADORES ACADÉMICOS EXTRANJEROS

CLÁUSULA 18.- En ningún caso el número de trabajadores académicos extranjeros podrá ser mayor de lo que represente el 10% del total de trabajadores académicos, de la entidad académica o centro de trabajo de que se trate.

Propuesta del CCT para la negociación de 2010

Solo podrán contratarse trabajadores académicos extranjeros en los centros de trabajo donde no se haya satisfecho el porcentaje señalado en el párrafo anterior, y en caso de que no concurren mexicanos a solicitar su participación en el concurso.

Se considerará falta grave el incumplimiento de las disposiciones contenidas en esta cláusula.

CLÁUSULA 19.- Los trabajadores académicos extranjeros contratados por la Universidad, tendrán los mismos derechos y obligaciones que los nacionales de acuerdo a los términos de su legal estancia en el país.

En todo caso, al presentar la solicitud para participar en los exámenes de oposición, deberán anexar además, la documentación que pruebe que han ingresado legalmente al país y que tienen autorización para trabajar.

Adicionalmente, tendrán obligación de preparar a los nacionales, mejorando sus aptitudes y/o conocimientos en su especialidad.

CLÁUSULA 20.- En igualdad de circunstancias, deberá preferirse a los mexicanos respecto de los extranjeros, y a los sindicalizados respecto de quienes no lo sean.

CAPITULO II NATURALEZA Y DURACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

CLÁUSULA 21.- La naturaleza de la relación de trabajo no se verá afectada en ningún caso por la forma de pago que adopte la Universidad, o la denominación que se le dé a la retribución que debe pagar a los trabajadores académicos por sus servicios; en consecuencia, éstos, aún cuando se les retribuya con cargo a partidas especiales, nóminas complementarias, recibos u otras formas, serán regidos por el presente Contrato Colectivo de Trabajo.

CLÁUSULA 22.- Únicamente su naturaleza y lo no estipulado en el contrato individual o en el nombramiento respectivo, le puede conferir a la relación de trabajo la calidad de obra determinada o tiempo determinado.

CLÁUSULA 23.- Por la naturaleza y el objeto de las labores que realizan los trabajadores académicos, la duración de su contratación estará sujeta a lo previsto en las reglas de ingreso, promoción y permanencia.

CAPÍTULO III SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

CLÁUSULA 24.- Son causas de suspensión temporal de la obligación de prestar servicio y de pagar el salario, sin responsabilidad para los trabajadores académicos y la Institución, respectivamente, las siguientes:

Propuesta del CCT para la negociación de 2010

- I.- El hecho de que el trabajador académico haya sido privado de su libertad, por decisión de autoridad.

Si el trabajador académico actuó en defensa de los intereses de la UV, de sus representantes o de otro trabajador académico, en este último caso, sólo que ambos trabajadores se encuentren en servicio, y los hechos sean como consecuencia de la prestación del trabajo académico, la Universidad tendrá la obligación de pagar sueldos y prestaciones que hubiera dejado de percibir, desde la fecha de privación de la libertad, hasta la en que cause ejecutoria la sentencia absolutoria, proporcionando además la defensa legal.

- II El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5 de la Constitución y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma.
- III La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable esta situación al integrante del personal académico.

CLÁUSULA 25.- La suspensión surtirá efectos:

Tratándose de la fracción primera, desde el momento en que el trabajador académico acredite estar detenido, hasta que obtenga su libertad; excepción hecha del caso de libertad bajo caución.

Cuando un trabajador académico sujeto a proceso obtenga su libertad provisional bajo caución, solo podrá ser repuesto en su trabajo previo acuerdo entre el FESAPAUV y la Universidad Veracruzana, que determine que el delito por el que se le instruye proceso no afecta de manera grave la relación de trabajo, independientemente de que se relacione o no con la misma.

- II En el caso de la fracción II, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, y hasta por un período de seis años.
- III En el caso de la fracción III, desde la fecha en que la Universidad tenga conocimiento del hecho, hasta por un período de tres meses.

CLÁUSULA 26.- El trabajador académico deberá regresar a laborar:

- I En los casos de las fracciones I y III de la Cláusula 24, al día siguiente de la terminación de la causa de suspensión, a excepción de la prisión preventiva, en que el trabajador académico podrá regresar dentro de los quince días siguientes al en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva.
- II En el caso de la fracción II de la cláusula 24, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de suspensión.

Propuesta del CCT para la negociación de 2010

CAPÍTULO IV DE LA RESCISIÓN

CLÁUSULA 27.- Los trabajadores académicos o la Universidad Veracruzana, podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

CLÁUSULA 28.- Son causas de la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para los trabajadores académicos:

- I Engañarlo las autoridades o los funcionarios representantes de la Institución, respecto de las condiciones de prestación del servicio; ésta dejará de tener efecto después de treinta días hábiles de estar prestando el servicio.
- II Incurrir los representantes de la Universidad, autoridades o funcionarios, o personas que obren a instancias de éstos, dentro del servicio, en faltas de probidad y honradez, actos de violencia, amenazas, injurias o malos tratamientos en contra del trabajador académico, su cónyuge, su concubina (o), padres o hijos.
- III Incurrir las mismas personas a que se refiere la fracción anterior, fuera del servicio, en las mismas faltas y actos señalados en aquella, si son de tal manera graves que hagan imposible la continuación de la relación de trabajo.
- IV Reducir la Universidad el sueldo de algún trabajador académico.
- V Dejar de entregar, la Universidad, a los trabajadores académicos, el sueldo correspondiente, en la fecha y lugar convenidos.
- VI Por causar las personas a que se refiere la fracción II, maliciosamente, daños a los bienes de los trabajadores académicos, su material o útiles de trabajo.
- VII Por existir peligro grave para la seguridad o salud personal de los trabajadores académicos ya sea por estar sometidos a condiciones antihigiénicas en las instalaciones donde presten sus servicios, o porque no se cumplan las medidas preventivas y/o de seguridad que las leyes establecen.
- VIII Comprometer la Universidad Veracruzana o las personas a que se refiere la fracción II, por negligencia o descuido inexcusables, la seguridad del centro de trabajo o de las personas que se encuentren en él, y
- IX las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, que sean de igual manera graves o de consecuencias semejantes.

El trabajador académico podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en esta cláusula y tendrá derecho a que la Universidad lo indemnice en términos de lo que establece el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo.

Propuesta del CCT para la negociación de 2010

CLÁUSULA 29.- Los trabajadores académicos al servicio de la Universidad, únicamente podrán ser separados o despedidos de su trabajo, sin responsabilidad para la Institución, en los siguientes casos:

I Por engaño del trabajador académico, consistente en presentar documentos falsos o referencias en que se atribuyan capacidad, aptitudes y facultades de que carezca.

II Por incurrir el trabajador académico durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, que afecten directamente a la UV, o cometer actos de violencia, o proferir injurias en contra de su superior inmediato, o del personal directivo o funcionarios de la Universidad, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

III Por cometer el trabajador académico durante sus labores, contra alguno de sus compañeros de trabajo, actos de violencia o de injuria, que dañen su integridad física o moral y que alteren la disciplina del centro de trabajo donde labora.

IV Por ocasionar el trabajador académico, intencionalmente, durante sus labores o con motivo de ellas, perjuicios materiales a los edificios, instrumentos, maquinaria u otros objetos relacionados con la prestación del servicio.

V Por ocasionar el trabajador académico los perjuicios a que se refiere la fracción anterior, siempre que estos sean graves y resulten de imprudencia tal, que ésta sea la causa única del daño.

VI Por comprometer el trabajador académico por imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del centro de trabajo donde preste sus servicios, o la de las personas que se encuentren en ellos.

VII Por cometer el trabajador académico actos inmorales, plenamente comprobados, durante la jornada y en el centro de trabajo

VIII Por revelar, algún trabajador académico, asuntos reservados de los que tuviese conocimiento con motivo de su trabajo, y cuya divulgación pueda causar perjuicios graves a la Universidad.

IX Por desobedecer algún trabajador académico, reiterada e injustificadamente, las órdenes o indicaciones que reciba por escrito, de los representantes de la Universidad Veracruzana.

X Por concurrir algún trabajador académico a su jornada, en notorio estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante. En este último caso salvo que exista prescripción médica y su estado le permita desarrollar sus funciones académicas eficientemente. Antes de iniciar su jornada, deberá dar a conocer la situación a su superior inmediato, presentando la prescripción médica correspondiente.

Propuesta del CCT para la negociación de 2010

XI Por sentencia ejecutoria que imponga al trabajador académico una pena privativa de libertad que impida el cumplimiento de la relación de trabajo, siempre que se trate de delitos intencionales.

XII Al personal académico de carrera en funciones de investigación y técnicos académicos en funciones de apoyo a la docencia y/o la investigación, por tener injustificadamente más de cuatro faltas consecutivas o seis discontinuas en un mes.

XIII Al personal académico de carrera y técnicos académicos en funciones de ejecución, por tener injustificadamente más de cuatro faltas consecutivas o seis discontinuas durante un mes; o por dejar de asistir a alguna presentación o representación que se haya programado.

En los casos de presentaciones y/o representaciones no incluidas en la programación regular, para que puedan ser consideradas como causal de rescisión, deberán ser notificadas al personal por lo menos con 24 horas de anticipación a la realización del evento.

Propuesta: En los casos de presentaciones y/o representaciones no incluidas en la programación regular, para que puedan ser consideradas como causal de rescisión, deberán ser notificadas al personal por lo menos con 48 horas de anticipación a la realización del evento.

XIV A los trabajadores académicos de carrera en funciones de docencia, si son de medio tiempo, por dejar de asistir a impartir las materias que integran su carga docente, por más de doce horas en un mes; y si son de tiempo completo por dejar de asistir injustificadamente a impartirlas por más de 16 horas en el mismo período.

XV A los trabajadores académicos de asignatura, por dejar de asistir en más de cuatro ocasiones consecutivas o seis discontinuas, durante un mes, a cualquiera de las materias que les correspondan, sin justificación.

XVI Las análogas a las establecidas en fracciones anteriores, que sean de igual manera graves o de consecuencias semejantes.

CAPÍTULO V PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DE SANCIONES AL PERSONAL ACADÉMICO

CLÁUSULA 30.- La UV no podrá separar del servicio ni aplicar sanción alguna a los trabajadores académicos amparados por este contrato, sin que previamente se levante un acta circunstanciada de los hechos que se señalen como fundamento de la causal o causales de rescisión, o de la sanción, observándose el procedimiento que a continuación se detalla:

Las sanciones que se apliquen a los trabajadores académicos solo podrán ser:

- a) Amonestación escrita
- b) Suspensión hasta por ocho días

Propuesta del CCT para la negociación de 2010

c) Rescisión de la relación individual de trabajo.

- I Al tenerse conocimiento de la falta o faltas atribuidas al trabajador académico, se le citará por escrito con tres días hábiles de anticipación, con copia a la representación sindical del FESAPAUV, para que comparezca el día y hora que se indique para el levantamiento del acta de referencia.
- II El citatorio deberá contener el o los hechos que se le imputen al trabajador académico.
- III Una vez citados la representación sindical y el afectado, tendrán la obligación de concurrir el día y hora señalados para la práctica de la diligencia, dándoseles facilidades para la defensa.
- IV El acta circunstanciada respectiva se levantará en la dependencia de adscripción del trabajador indiciado, y en ella intervendrán el director, el secretario de la dependencia de que se trate, o las personas que designe la Dirección de Relaciones Laborales, la representación sindical, el trabajador y los testigos de cargo o descargo.

Propuesta: Cambiar la palabra “o” por la “y” textualmente dice “y en ella intervendrán el director, el secretario de la dependencia de que se trate o las personas que designe la dirección de Relaciones Laborales; deberá decir “y en ella intervendrán el director, el secretario de la dependencia de que se trate y las personas que designe la dirección de relaciones laborales”. Esto se fundamenta en que no se está aplicando lo estipulado en el Estatuto de Personal Académico En su título séptimo, sobre faltas y sanciones.

Las actas a que se refiere el párrafo anterior, únicamente se elaborarán durante las horas hábiles de la dependencia de adscripción del trabajador sujeto a investigación, justificándose la inasistencia del trabajador a sus labores.

Propuesta: Las actas a que se refiere el párrafo anterior, únicamente se elaborarán durante las horas hábiles del trabajador sujeto a investigación, justificándose la inasistencia del trabajador a sus labores.

- V En el acta relativa se asentarán las declaraciones de los que tomen parte en ella y se recibirán las pruebas que se acompañen tanto de cargo como de descargo, entregándose al término de la misma, copia al trabajador afectado y a la representación sindical.
- VI No se suspenderá el levantamiento del acta por el hecho de que el trabajador académico, la representación sindical o ambos, no concurren si recibieron el citatorio respectivo con anticipación mínima de tres días hábiles; pero si la Universidad es quien no se presenta, se dará por cerrado el caso.
- VII El acta a que se refiere esta cláusula deberá levantarse dentro del término de DIEZ días hábiles contados a partir de la fecha en que la Universidad tenga conocimiento de la falta o faltas atribuidas al trabajador académico.

Propuesta del CCT para la negociación de 2010

Propuesta: Independientemente de la fecha en que la Universidad se dé por enterada de la falta o faltas que motiven alguna de las sanciones previstas por el contrato colectivo, si ha transcurrido mas de 5 días hábiles no podrá iniciar el procedimiento, ni aplicar sanción alguna derivada de este hecho.

De no levantarse el acta en el término señalado en el párrafo anterior, el caso se considerará cerrado sin que proceda sanción alguna para el trabajador.

- VIII El acta deberá ser firmada por quienes intervinieron en la misma.
- IX El plazo para la rescisión de la relación individual de trabajo, será de TREINTA días contados a partir del día siguiente en que concluya la investigación.
- X Tratándose de trabajadores no sindicalizados, la UV hará saber al FESAPAUV del inicio del procedimiento, con la copia respectiva del citatorio, para que participe si lo considera conveniente.
- XI En caso de que la UV aplicara alguna sanción sin seguir el procedimiento que se señala en esta cláusula, quedará sin efecto.

De llevarse a cabo la rescisión, con violación al procedimiento establecido, la separación del trabajador se considerará como un despido injustificado para todos los efectos legales.

- XII Cuando la sanción sea aplicada sin observar el procedimiento señalado en este Contrato, haya sido amonestación o suspensión, se retirará cualquier nota del expediente del trabajador afectado y además, en el segundo caso, se les pagará el o los días que haya dejado de laborar por efectos de la referida suspensión.
- XIII Si del resultado de las pruebas aportadas por el trabajador durante la investigación, se desprende que la imputación no es fundada, el caso quedará cerrado y no se aplicará sanción alguna, comprometiéndose la UV a retirar del expediente todo antecedente del mismo, comunicando mediante oficio a las dependencias involucradas y al interesado, la determinación.
- XIV En los casos de rescisión aplicada sin cumplir con lo previsto en este Contrato, si el trabajador opta por acudir a la Junta de Conciliación y Arbitraje reclamando la reinstalación y la UV es condenada a hacerlo, la Institución no podrá negarse a ello ni aun cuando ofrezca pagar las indemnizaciones que señala la Ley.

ALEGATOS.- EL FESAPAUV dentro de los tres días hábiles siguientes al levantamiento del acta circunstanciada, podrá comparecer ante los representantes de la UV, facultados para aplicar sanciones, a efecto de dialogar, para de ser posible, encontrar una solución conciliatoria al problema o para formular los alegatos que considere pertinentes. Antes del vencimiento del término anterior, la UV, no podrá aplicar sanción alguna.

Propuesta que se adicione: En caso de que la Universidad, aplicara alguna sanción al trabajador académico, sin observar o violando el procedimiento establecido,

Propuesta del CCT para la negociación de 2010

procederá el recurso de revocación, el cual se interpondrá dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación de la resolución, contando la UV con cinco días naturales para resolver sobre la misma. (Fracción XII y XIV)

CAPÍTULO VI DE LA TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

CLÁUSULA 31.- Son causas de terminación de la relación de trabajo entre la Universidad y los trabajadores académicos.

- I El mutuo consentimiento o la renuncia de algún trabajador académico.
- II La muerte de algún trabajador académico
- III La terminación de la contratación por la que prestó el servicio.
- IV La incapacidad física o mental o la inhabilidad manifiesta del trabajador académico, que haga imposible la prestación del servicio.

Si la incapacidad o inhabilidad proviene de un riesgo profesional, el miembro del personal académico que lo sufra, tendrá derecho a que se le paguen dos meses de sueldo, y por cada año de servicio a la Universidad, veinticuatro días de sueldo, independientemente de la indemnización que le corresponda.

Si la incapacidad es resultado de un riesgo no profesional, la Universidad deberá pagar al integrante del personal académico sindicalizado que lo padezca, dos meses de sueldo, y por cada año de servicios, doce días de sueldo.

- V La falta de los documentos que exigen las leyes o reglamentos necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al académico.

TÍTULO III CONDICIONES DE TRABAJO CAPÍTULO I DEL NOMBRAMIENTO O CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

CLÁUSULA 32.- Las condiciones en las que se prestará el servicio por parte de los trabajadores académicos a la Institución, serán las consignadas en el presente Contrato y la Ley, así como los usos y costumbres que favorezcan a los trabajadores académicos.

CLÁUSULA 33.- La Universidad deberá pagar el salario correspondiente de los trabajadores académicos de nuevo ingreso, a más tardar dentro de los treinta días siguientes a la quincena en que inició la prestación del servicio. De no efectuarse así, deberá hacerlo dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes.

Propuesta del CCT para la negociación de 2010

Propuesta: La Universidad deberá pagar el salario correspondiente de los trabajadores académicos de nuevo ingreso, a más tardar dentro de los **quince días** siguientes a la quincena en que inició la prestación del servicio. De no efectuarse así, deberá hacerlo dentro de las **veinticuatro** horas siguientes.

Agregar un párrafo que diga que la Universidad calcule los impuestos sobre la renta (ISR) por separado, cuando el pago sea posterior a lo pactado en esta cláusula.

CLÁUSULA 34.- Una vez concluido el procedimiento para la contratación definitiva o en su caso, cuando se modifique la forma de contratación en función del tiempo y/o categoría académica, la UV expedirá a quien haya sido contratado o le hayan sido cambiadas sus condiciones, un nombramiento que contendrá:

- a) nombre y apellidos
- b) Nacionalidad
- c) Lugar y fecha de nacimiento
- d) Registro Federal de Contribuyentes o CURP
- e) Domicilio, edad, sexo y estado civil
- f) Categoría y nivel
- g) Región, entidad de adscripción, número de plaza y número de personal del trabajador
- h) Tiempo dedicado a la Universidad
- i) Función principal
- j) Duración de la relación de trabajo
- k) Duración de la jornada semanal y horario diario
- l) Número de cédula profesional
- ll) Materias y grupos (tratándose de quienes realicen principalmente la función de docencia.)
- m) Sueldo tabular mensual o por hora - semana - mes.
- n) Fecha de inicio de la relación de trabajo
- ñ) Firma del Rector.

CLÁUSULA 35.- La Universidad Veracruzana se compromete a extender a todo el personal académico, credenciales de identificación que los acredite como miembros de dicha Institución, con vigencia de tres años, debiendo resellarse para tener validez, cada año.

Propuesta: La Universidad Veracruzana se compromete a extender a todo el personal académico, credenciales de identificación que los acredite como miembros de dicha Institución, con vigencia de **cuatro** años.

CLÁUSULA 36.- La Universidad está obligada a entregar los documentos a que se refieren las dos cláusulas anteriores, dentro de los treinta días siguientes a la fecha de terminación del procedimiento de contratación definitiva, o de aquella en que se haya dictaminado procedente la modificación de la forma de contratación, por haberse cumplido los requisitos y procedimientos establecidos, por el trabajador académico a través del FESAPAUV.

Propuesta del CCT para la negociación de 2010

CLÁUSULA 37.- Para los efectos del inciso i) de la Cláusula 34, la Institución y el FESAPAUV elaborarán un catálogo de descripción de puestos, cuyo contenido, de ser necesario, podrá ser revisado a petición de alguna de las partes, cada dos años, realizándose, en su caso, las adecuaciones que se justifiquen.

CLÁUSULA 38.- La falta del documento a que se refieren las cláusulas 34, 35 y 36, no privará al trabajador académico de los derechos consignados en este Contrato.

CLÁUSULA 39.- Los niveles académicos a que se refiere el Estatuto del Personal Académico, deberán ser probados por los trabajadores académicos con los documentos oficiales que para cada caso expida la Institución donde se han obtenido.

CAPÍTULO II JORNADA DE TRABAJO

CLÁUSULA 40.- JORNADA DE TRABAJO.- Es el tiempo durante el cual el trabajador académico se encuentra a disposición de la Universidad, en la Entidad Académica de su adscripción, para realizar sus funciones de planeación, coordinación, dirección, ejecución, difusión y evaluación de las actividades técnicas y prácticas de la docencia, la investigación y la extensión y difusión de la cultura, conforme a los planes y proyectos aprobados, ajustándose a los horarios establecidos.

Los trabajadores de tiempo completo laborarán durante cuarenta horas a la semana, de las cuales dedicarán como mínimo dieciséis y máximo veinte horas semanales a labores de docencia, y el resto a actividades extraclase; los de medio tiempo lo harán durante veinte horas semanales, dedicando quince de ellas a la docencia, y el resto a labores extraclase.

Propuesta: párrafo segundo.- Agregar lo que dice el Art. 21 del EPA, textualmente “**el técnico académico dedicará 30 Hrs. a su actividad principal y las 10 restantes a la carga equivalente a la extraclase**”

Los que sean de asignatura, realizarán labores docentes por un máximo de treinta horas a la semana. Las labores extraclase comprenderán las que señala el Estatuto del Personal Académico.

CLÁUSULA 41.- El horario de jornada diaria y/o semanal, de los trabajadores académicos sindicalizados, no podrá ser modificado, sino únicamente mediante convenio escrito, formulado entre la Institución, Sindicato y trabajadores afectados.

CLÁUSULA 42.- Las materias y el área de adscripción que integran la carga docente de los trabajadores académicos, serán respetadas en todo momento por la Universidad; en caso de cambio en los planes de estudio, se observarán las reglas siguientes:

- a) Cuando desaparezca alguna materia del plan de estudios, se le asignará otra de acuerdo a su perfil académico.

Propuesta del CCT para la negociación de 2010

- b) Si no hubiere carga en la entidad académica a la que esté adscrito, se le asignará en otra entidad académica de la región donde preste sus servicios, sin perjuicio de que, de considerarlo necesario, la Universidad le proporcione previamente un curso de actualización profesional.
- c) De no poderse otorgar o complementar su carga docente conforme a lo anterior, de ser posible, la Universidad le cambiará su forma de contratación en función del tiempo o procederá a liquidarlo.

Dicha liquidación consistirá en el importe de tres meses de sueldo. Y por concepto de antigüedad, veinte días de sueldo por año y demás prestaciones a que tenga derecho.

- d) No procederá lo dispuesto en el inciso anterior para el personal académico que tenga más de diez años de antigüedad. Igual tratamiento recibirán los trabajadores académicos de extensión y difusión de la cultura, si desapareciese algún grupo artístico.

La carga docente del personal académico sindicalizado, solo podrá ser modificada mediante convenio suscrito por la Institución, Sindicato y trabajador afectado.

CLÁUSULA 43.- Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de **catorce años**, la Universidad solo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en la cláusula 29 de este Contrato, que sea particularmente grave o que haga imposible la continuación; pero se le impondrá al trabajador académico la corrección que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad.

Propuesta: Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de diez años, la Universidad solo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en la cláusula 29 de este Contrato, que sea particularmente grave o que haga imposible la continuación; pero se le impondrá al trabajador académico la corrección que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad.

La repetición de la falta o la comisión de otra u otras que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior.

CLÁUSULA 44.- Por cada cinco días de trabajo, el trabajador académico disfrutará de dos días de descanso, procurándose que estos sean sábado y domingo de cada semana, sin perjuicio del sueldo mensual que deba percibir. Tratándose de personal académico cuya función principal sea la extensión y la difusión de la cultura, los días de descanso se señalarán conforme a las necesidades de la entidad académica o centro de trabajo de su adscripción, y mediante convenio que formulará la Universidad y el Sindicato, mismo que formará parte de este Contrato.

CLÁUSULA 45.- Los trabajadores académicos que laboren en sus días de descanso semanal, percibirán por ello una prima adicional igual al cincuenta por ciento del salario que corresponde a ese mismo tiempo laborado en día ordinario.

Propuesta del CCT para la negociación de 2010

Si la hora laborada fuera excedente de la carga semanal se pagará además, tiempo extraordinario.

CLÁUSULA 46.- Podrá prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias sin exceder nunca de tres horas diarias, ni de tres veces en una semana.

CLÁUSULA 47.- En los casos de siniestros, o riesgo inminente, en que peligre la vida del trabajador académico, sus compañeros o la existencia misma de la Institución, podrá prolongarse la jornada por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.

CLÁUSULA 48.- Por el tiempo extraordinario laborado hasta nueve horas a la semana, el trabajador académico percibirá el 100% (ciento por ciento) más del valor del salario ordinario que corresponda, proporcionalmente.

Si la jornada extraordinaria requiere de más de nueve horas a la semana, el tiempo excedente se pagará a razón del 200% (doscientos por ciento) más del valor ordinario que corresponda, proporcionalmente.

La UV está obligada a pagar el importe del tiempo extraordinario, a más tardar dentro de los treinta días siguientes a la quincena en que se prestó el servicio; de no ocurrir así, se estará a lo dispuesto en la cláusula 56.

CAPÍTULO III DEL SALARIO DE LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS

CLÁUSULA 49.- Salario es toda retribución que corresponde al trabajador académico por su trabajo.

CLÁUSULA 50.- El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, primas, incentivos, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que reciba el trabajador académico por su trabajo.

Solo se pagarán con sueldo o salario integrado las prestaciones que corresponden al integrante del personal académico por concepto de jubilación, renuncia, liquidación o indemnización, prima de antigüedad, así como las que se otorgan a sus beneficiarios por concepto de gastos de funeral; no así otras prestaciones que se establezcan en días.

Propuesta: Se modifica el segundo párrafo.- Solo se pagarán con **salario integrado** las prestaciones que corresponden al integrante personal académico por concepto de **jubilación, renuncia, liquidación o indemnización, prima de antigüedad**, así como las que se otorgan a sus beneficiarios por concepto de **gastos de funeral**; no así otras prestaciones que se establezcan en días.

El aguinaldo, las primas vacacionales, el fondo de ahorro, se cubrirán incluyendo el sueldo tabulado la cantidad que le corresponde al integrante del personal académico, por concepto de reconocimiento de antigüedad.

Propuesta del CCT para la negociación de 2010

CLÁUSULA 51.- El salario de los trabajadores académicos será determinado por mensualidades y no podrá ser disminuido, retenido ni modificado por razones de raza, edad, nacionalidad, sexo o ideología; se pagará por quincena mediante cheques nominativos, librados contra Instituciones de Crédito o con tarjeta pagomático, con domicilio en el lugar de prestación del servicio, o en moneda de curso legal, y en el centro de trabajo.

Propuesta: El salario de los trabajadores académicos será determinado por mensualidades y no podrá ser disminuido, retenido, ni modificado por razones de raza, edad, nacionalidad, sexo, ideología, **región y/o ciudad en donde se ubiquen las diversas dependencias de la Universidad**, se pagará por el **penúltimo día de la quincena** mediante cheques nominativos, , librados contra Instituciones de Crédito o con tarjeta de nomina electrónica, con domicilio en el lugar de prestación del servicio, o en moneda de curso legal, y en el centro de trabajo.

CLÁUSULA 52.- El salario de los trabajadores académicos será uniforme para cada nivel dentro de su categoría y se registrará por el tabulador anexo al presente Contrato.

El impuesto sobre Producto del Trabajo, se calculará y retendrá por la Universidad en los términos establecidos por la Ley del Impuesto sobre la Renta.

La Universidad se obliga a entregar la constancia de retención a más tardar en la segunda quincena del mes de febrero de cada año.

CLÁUSULA 53.- El salario no será objeto de descuentos o compensaciones, excepción hecha de los consignados en el artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo, y los siguientes:

- I Descuentos ordenados por el Instituto de Pensiones del Estado y/o el Seguro Social de los Trabajadores al Servicio de la Educación del Estado de Veracruz, con motivo de las obligaciones contraídas por los trabajadores académicos con esas instituciones.
- II Cuotas de aportación a Pensiones del Estado y al Seguro Social de los Trabajadores de la Educación.
- III Cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias previstas en los Estatutos y/o asambleas del Sindicato.

Cualquier otro descuento se hará únicamente por convenio expreso entre la Universidad y el Sindicato.

CLÁUSULA 54.- El pago de salarios se hará por quincenas, precisamente el día anterior a los días 15 y último de cada mes; a partir de las catorce horas; en caso de ser inhábil el correspondiente, el pago se realizará el día hábil inmediato anterior.

Propuesta: El pago de los salarios se hará por catorcenas en el **penúltimo día hábil**, a partir de las **nueve** horas en el **centro de trabajo**; en caso de ser inhábil el correspondiente, el pago se realizará el **día hábil inmediato al anterior** y que el ajuste de calendario se pague a fin de año.

Propuesta del CCT para la negociación de 2010

CLÁUSULA 55.- Para los efectos de los descuentos a que se refieren los incisos I y II de la cláusula 53, se estará a lo previsto en la Ley del Instituto de Pensiones del Estado y a la del SSTE EV.

CLÁUSULA 56.- Convienen las partes que cuando se expidan cheques de pago de sueldos y/o prestaciones, en los que existan errores, los Secretarios de Administración y Finanzas Regionales y/o los funcionarios correspondientes, deberán corregirlos y entregar el pago correcto al interesado, a más tardar el día hábil siguiente a la fecha original de pago.

Para tal efecto, la Universidad proveerá con fondos económicos suficientes a las Secretarías de Administración y Finanzas Regionales.

Propuesta: Convienen las partes que cuando se expidan cheques de pago de sueldos y/o prestaciones, en los que existan errores, los Secretarios de Administración y Finanzas Regionales y/o los Funcionarios correspondientes, deberán corregirlos y entregar el pago correcto al interesado, dentro de las **24** horas siguientes a la fecha original de pago.

En caso de no respetarse lo anterior, la Universidad se verá obligada a retribuir al académico afectado, el pago del descuento injustificado, más los intereses acumulados hasta el día en que se efectúe el mismo, con una pena del 10% del monto del cheque.

CLÁUSULA 57.- Independientemente de lo previsto en la cláusula 33, cuando se trate de trabajadores académicos que obtengan mayor carga académica en otras o nuevas plazas, la Institución se obliga a pagar el salario correspondiente a éstas, dentro de los treinta días siguientes a la quincena en que ocurra el incremento de la carga. De no cumplirse lo anterior, el pago deberá realizarse dentro del término señalado en la cláusula anterior.

Propuesta: Independientemente de lo previsto en la Cláusula 33, cuando se trate de trabajadores académicos que obtengan mayor carga académica en otras o nuevas plazas, la Institución se obliga el salario correspondiente a éstas, dentro de **los quince días** siguientes a la catorcena en que ocurra el incremento de carga. De no cumplirse lo anterior, el pago deberá realizarse dentro del término señalado en la Cláusula anterior.

CLÁUSULA 58.- Queda prohibida la imposición de multas por parte de la Institución a los trabajadores académicos, cualquiera que sea su causa o concepto.

CLÁUSULA 59.- Independientemente de lo pactado en la cláusula 53, si FESAPAUV organiza mutualidades, la Universidad se obliga a realizar los descuentos en la forma, monto y términos que por escrito le comunique la Organización.

CLÁUSULA 60.- Los tabuladores que debidamente firmados por las partes integran el presente Contrato, regirán durante el tiempo expresamente convenido al efecto, y serán revisados anualmente sin que puedan ser reducidos por ninguna razón.

CLÁUSULA 61.- En cualquier caso que un trabajador académico, por motivos de servicio, deba ser trasladado fuera de la ciudad donde labora, salvo que por razones de su cargo

Propuesta del CCT para la negociación de 2010

académico esté obligado a hacerlo, deberá recabarse su consentimiento, y se pagará con anticipación de 48 horas como mínimo a la fecha de traslado del trabajador académico, los gastos de viaje y los viáticos de acuerdo a la tabla respectiva.

La tabla de viáticos que se menciona en el párrafo anterior, será actualizada cuando se justifique por modificaciones que sufran las circunstancias económicas, de acuerdo a las posibilidades presupuestales de la Institución.

Si el traslado fuera por un período prolongado, el trabajador académico tendrá derecho a que se le cubran los gastos que origine el transporte del menaje de la casa, y los indispensables para su instalación. Así como los que causen el traslado de los familiares con que viva y que dependan económicamente de él, y los del retorno. El pago deberá hacerse con 8 días de anticipación a la fecha en que deba realizarse el traslado.

En ningún caso el sueldo y demás prestaciones podrán ser inferiores a las que perciba o a las correspondientes a la región donde sea trasladado.

CAPÍTULO IV DESCANSOS Y VACACIONES

CLÁUSULA 62.- Serán días festivos de descanso obligatorio: el primero de enero; el primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero y el 22 de febrero; el 18 de marzo, el tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo; el primero y el 15 de mayo; el 16 de septiembre; el 1 y 2 de noviembre y el tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre; el primero de diciembre de cada seis años cuando corresponda el cambio del Poder Ejecutivo Federal, el 25 de diciembre y el que determinen las leyes federales y locales electorales en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral; más los festivos señalados en el calendario escolar.

Cuando los días de descanso coincidan con días de vacaciones, sábado y/o domingo, éstos se pagarán con salario doble.

Propuesta: El día de descanso que coincida con día festivo sea pagado con **salario integrado** doble.

Que se incluyan los días **jueves y viernes** de la semana mayor o Semana Santa y el **10 de mayo** en el contrato colectivo como día festivo de descanso obligatorio.

El pago se hará en la quincena siguiente a la en que se dé la coincidencia.

CLÁUSULA 63.- Los trabajadores académicos independientemente de su antigüedad, tendrán derecho a disfrutar de tres períodos de vacaciones de diez días hábiles cada uno quedando en la forma siguiente:

- a) El primer período abarcará los días de la semana mayor y los de la siguiente semana.
- b) El segundo se fijará en la primera quincena del mes de agosto y,
- c) El último se ubicará en la segunda quincena del mes de diciembre de cada año.

Propuesta del CCT para la negociación de 2010

La prima vacacional de 45% se pagará sobre el importe de 40 días de salario como está pactada, aplicándose el porcentaje correspondiente sobre 15 días de salario tabulado en cada uno de los períodos vacacionales de agosto y diciembre y sobre diez días en el que corresponda la Semana Mayor.

Propuesta: La prima vacacional de **60%** se pagará sobre el importe de **60** días de salario **integrado** como está pactada, aplicándose el porcentaje correspondiente sobre 15 días de salario tabulado en cada uno de los períodos vacacionales de agosto y diciembre y sobre diez días en el que corresponda la Semana Mayor.

Los pagos de la prima vacacional y de los días de vacaciones se harán previamente a su disfrute.

CLÁUSULA 64.- Tratándose del personal académico cuya función principal sea la extensión y difusión de la cultura, los períodos vacacionales se convendrán entre la Institución y el FESAPAUUV, en el mes de febrero de cada año, considerando la programación anual de la Institución, sin perjuicio de que por necesidades del servicio, en algunos casos de común acuerdo, las partes puedan reprogramarlos durante el año, sin que puedan ser inferiores a los de los demás trabajadores académicos.

En el caso del personal académico que en la época que corresponda al período vacacional se encuentre realizando investigaciones cuya interrupción podría producir perjuicios al desarrollo y/o seguimiento de las mismas, podrá diferirse el goce de sus vacaciones, hasta el término de las mismas, tomándolas dentro de los cinco días siguientes a su conclusión; para ello, deberá informar con anticipación suficiente al inicio del período vacacional calendarizado, por escrito y por conducto del Sindicato.

Solo en casos excepcionales debidamente acreditados a satisfacción de la Universidad, podrá autorizarse el disfrute de dos períodos vacacionales simultáneos, previa solicitud del interesado presentada a la Universidad por conducto del Comité Ejecutivo Estatal del Sindicato, con anticipación suficiente a la fecha de inicio del período normal de vacaciones, por escrito.

CLÁUSULA 65.- Cuando algún trabajador académico sufra alguna incapacidad debidamente acreditada, cualquiera que sea su naturaleza, durante alguno de sus períodos vacacionales, se interrumpirán éstos, reanudándose una vez terminada la incapacidad.

CAPÍTULO V RIESGOS DE TRABAJO

CLÁUSULA 66.- La Institución reconoce como enfermedades profesionales la tabla de enfermedades del trabajo consignada en la Ley, salvo prueba en contrario, sin perjuicio de que pudiesen surgir otros estados patológicos, como consecuencia de la prestación del servicio.

Propuesta del CCT para la negociación de 2010

CLÁUSULA 67.- Cuando un trabajador académico sufra un riesgo de trabajo, tendrá derecho a licencia con goce de sueldo durante todo el tiempo que dure la incapacidad, debiendo justificarlas con la constancia médica correspondiente.

A partir de la fecha del riesgo, la Institución tendrá un término de tres meses para determinar la profesionalidad del mismo, y dentro de los treinta días siguientes al dictamen, deberá pagar las indemnizaciones que correspondan.

Se tomará como base para calcular el pago de las indemnizaciones el salario que perciba el trabajador en el momento en el que ocurra el riesgo, en los términos señalados en la Ley Federal del Trabajo.

CLÁUSULA 68.- La Universidad acepta considerar, salvo prueba en contrario, como enfermedad profesional, los estados patológicos de la garganta que sufra algún trabajador académico, cuya actividad principal dependa del uso de la voz.

Si se trata de personal académico cuya función principal es la extensión y difusión de la cultura, serán considerados como riesgos profesionales, salvo prueba en contrario, los accidentes o enfermedades que padezcan en los órganos y/o miembros que usen para ello, en el desempeño de su trabajo o con motivo de él.

En ambos casos, de ser necesario, el trabajador académico, será reubicado en un trabajo que tenga posibilidad de desempeñar cuando no sea posible la curación.

CLÁUSULA 69.- La Universidad reconocerá, salvo prueba en contrario, la profesionalidad de los riesgos que ocurran al trabajador académico durante el tiempo que medie entre la salida de su domicilio y la llegada a su centro de trabajo o entidad académica de adscripción o viceversa, así como cuando sucedan encontrándose dicho trabajador, en comisiones institucionales, debidamente comprobadas, la UV se obliga a expedir el oficio de comisión que justifique la actividad a realizar.

En los mismos términos y condiciones, se considerará la profesionalidad de los riesgos que padezca el trabajador académico, cuando para el desempeño de su trabajo, deba trasladarse fuera del domicilio de la entidad académica de su adscripción.

CLÁUSULA 70.- La Institución se obliga a observar las medidas que exigen las leyes y reglamentos relativos a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, así como las medidas para el uso seguro de instrumentos, maquinaria y material de trabajo en general.

CLÁUSULA 71.- Con el objeto de prestar los primeros auxilios a los trabajadores académicos que sufran algún accidente durante la jornada de trabajo, la Universidad tendrá en todo tiempo y en los centros de trabajo, extinguidores y botiquines con los medicamentos y material de curación, que determine la Comisión de Higiene y Seguridad, así como regaderas de presión donde se requieran.

Propuesta: Incluir una cláusula sobre el pago por concepto de Zona de riesgo y que del 5% que se paga actualmente, se incremente al 20% tal y como lo tiene el Contrato Colectivo del IMSS.

Propuesta del CCT para la negociación de 2010

CAPÍTULO VI DERECHO DE ANTIGÜEDAD DE LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS.

CLÁUSULA 72.- La Universidad reconocerá como fecha de ingreso de los trabajadores académicos, la que señale su nombramiento o aquella de su aparición en nómina u otra forma de pago.

En todo caso, cuando exista duda o controversia al respecto, o sobre la antigüedad reconocida, corresponderá a la UV probar fehacientemente su dicho.

CLÁUSULA 73.- Para el efecto de pago de la prima de antigüedad en los casos de renuncia, indemnización, liquidación o fallecimiento, se tomará como antigüedad del trabajador académico, todo el tiempo que haya prestado servicios a la Universidad, aún cuando originalmente no haya iniciado la prestación de dichos servicios como trabajador académico.

Igualmente se computará como antigüedad de los trabajadores académicos todo el tiempo de la prestación de servicios como autoridad y/o funcionario de la Universidad, a quienes ocupen alguno de dichos cargos, teniendo una plaza definitiva como trabajador académico.

CLÁUSULA 74.- Conviene a las partes que los funcionarios o autoridades de la Universidad que no se encuentren en el supuesto de la última parte del párrafo de la cláusula anterior, únicamente podrán ser contratados como trabajadores académicos, si previamente se sujetan y cumplen las reglas de ingreso, promoción y permanencia.

CLÁUSULA 75.- El personal académico que sea designado para ocupar cargos de funcionario administrativo y/o académico, o de autoridad académica, conservará su plaza original, concediéndosele licencia por todo el tiempo que se necesare, y su plaza original será cubierta interinamente.

CLÁUSULA 76.- Se reconocerá como antigüedad de los trabajadores académicos actualmente en servicio, el tiempo que laboraron para la Dirección General de Enseñanza Media, cuando ésta dependía de la Universidad, siempre y cuando no exista interrupción en la prestación del servicio académico a la UV.

CLÁUSULA 77.- Cuando un trabajador académico haya dejado de prestar servicios a la Universidad y reingrese, se le computará como antigüedad todo el tiempo laborado con anterioridad, siempre que no se le haya pagado la liquidación correspondiente.

CLÁUSULA 78.- Los trabajadores académicos sindicalizados que se jubilen o renuncien a su relación de trabajo con la Universidad, recibirán por concepto de prima de antigüedad el pago de doce días de salario por cada año de servicios efectivos, salvo lo dispuesto en este Contrato.

Las renunciaciones deberán ser presentadas por conducto del FESAPAUV.

Propuesta del CCT para la negociación de 2010

Propuesta: Se modifica a **20 días de salario Integral** el pago de la prima de antigüedad por cada año de servicio efectivo y **se adiciona un párrafo** en el sentido de que el académico gozará de una licencia pre-jubilatoria de 60 días con goce de sueldo integrado.

CLÁUSULA 79.- Convienen las partes que no será causa de interrupción del derecho de antigüedad ni de las consecuencias de éste, el ejercicio de los derechos de los trabajadores académicos, respecto a licencias, permisos y desempeño de comisiones sindicales.

En el caso señalado en la fracción II de la Cláusula 24 de este Contrato, tampoco se interrumpirá el derecho de antigüedad.

CAPÍTULO VII DE LAS LICENCIAS Y PERMISOS

CLÁUSULA 80.- Los trabajadores académicos tendrán derecho a licencias con goce de sueldo y sin goce de sueldo, conforme a las reglas siguientes:

I Con goce de sueldo íntegro:

- a) En caso de incapacidad proveniente de un accidente o enfermedad que constituya o no un riesgo profesional, durante todo el tiempo que subsista la incapacidad para trabajar; el pago del salario se hará desde el primer día de incapacidad.

Si al concluir el semestre lectivo en que ocurra la incapacidad, el trabajador académico no está en condiciones de volver al servicio, la Institución podrá, siempre que hayan transcurrido por lo menos tres meses, examinarlo a través de peritos médicos, a efecto de que éstos, en base a los certificados anteriores y las pruebas que se alleguen, determinen si debe continuar bajo tratamiento médico y disfrutando de la licencia, o debe declararse la incapacidad permanente que proceda, y sus consecuencias legales. En el caso de que no haya transcurrido al finalizar el semestre el término mencionado, el examen podrá practicarse a los tres meses de iniciada la incapacidad. Este examen podrá repetirse cada semestre lectivo.

La UV deberá hacer uso de este derecho, dentro de los treinta días siguientes a la terminación del semestre respectivo, o en su caso, al cumplirse los tres meses.

Si el trabajador académico no está de acuerdo con el dictámen que emitan los peritos, podrá contratar por conducto del Sindicato, otro perito médico para que lo examine y produzca el dictamen que corresponda, mismo que presentará a la Universidad Veracruzana, con los honorarios del perito.

En caso de que los dictámenes sean contrarios o contradictorios, FESAPAUV y la Universidad acordarán la designación de un perito tercero, cuyos honorarios, así como los del perito segundo, en caso de que el dictamen sea favorable al académico, pagará la Institución y a cuyo dictamen se ajustarán las partes.

Propuesta del CCT para la negociación de 2010

- b) A las mujeres en estado de gravidez, por noventa días a partir de la fecha en que se expida el certificado de incapacidad prenatal, sin perjuicio de incapacidades médicas que presenten durante el curso del embarazo.
- c) Proporcionar por año, como máximo a 14 integrantes del personal académico de carrera, y a los maestros de asignatura con más de 15 horas-semana-mes, todos ellos sindicalizados de base, un mes de licencia con goce de sueldo para que se titulen, en la inteligencia de que el beneficiario deberá acreditar haber obtenido el título, porque de lo contrario tendrá la obligación de reintegrar el importe del pago que por este concepto se haga. La licencia podrá prorrogarse hasta por quince días más, en casos justificados. Asimismo se proporcionará hasta 25 integrantes del personal académico de carrera y maestros de asignatura con más de 15 horas semana mes, sindicalizados de base que se titulen, una ayuda para la impresión de la tesis por la cantidad de \$ 3,500.00 (TRES MIL QUINIENTOS PESOS).

De este beneficio también podrán disfrutar los académicos a los que se les haya autorizado la licencia a que se refiere el párrafo primero de este inciso; pero en ningún caso el total de académicos a quienes se les otorgue la prestación antes indicada, podrán rebasar el máximo antes señalado. Las solicitudes de otorgamiento, de prórroga de la licencia, y en su caso de pago de la ayuda para titulación, para que procedan, deberán hacerse por conducto del Sindicato.

Propuesta: Se modifica a **\$5,000.00** y a **todo el personal académico que lo solicite** para la impresión de Tesis.

- d) Hasta por diez días hábiles para asistir a eventos académicos, siempre y cuando no se altere la actividad que desarrolla, de acuerdo a su función, justificando el haber asistido y/o participado en el evento motivo de la licencia, a la brevedad posible.

Propuesta: Se modifica a **quince días**, justificando únicamente el haber asistido y/o participado en el evento.

Se adiciona el inciso e) en el sentido de otorgar permisos y facilidades al académico para asistir a procedimientos y servicios médicos.

II.- Sin goce de sueldo

- a).-Abarcando todo un semestre lectivo y hasta la fecha del inicio del siguiente, cuando tengan antigüedad de hasta cinco años, y sea de base.
- b).-Abarcando dos semestres lectivos y hasta el inicio del tercero, cuando tengan una actividad de cinco a diez años de servicios.
- c).-Abarcando tres semestres lectivos y hasta la fecha de inicio del cuarto, cuando tengan una antigüedad de diez a quince años de servicios.
- d).-Abarcando cuatro semestres lectivos y hasta la fecha de inicio del quinto, cuando tengan una antigüedad de más de quince a veinte años de servicios.

Propuesta del CCT para la negociación de 2010

e).-Abarcando cinco semestres lectivos y hasta la fecha de inicio del sexto, cuando tengan una antigüedad de veinte a veinticinco años de servicios.

f).-Abarcando seis semestres lectivos y hasta la fecha de inicio del séptimo, cuando tenga una antigüedad mayor de veinticinco años de servicios.

CLÁUSULA 81.- Las licencias sin goce de sueldo podrán solicitarse únicamente antes del inicio del semestre correspondiente; y en casos plenamente justificados, durante el transcurso del mismo.

CLÁUSULA 82.- Igualmente, podrán otorgarse licencias sin goce de sueldo hasta por un mes calendario durante un semestre lectivo, en casos plenamente justificados, siempre y cuando el trabajador académico interesado tenga un año de antigüedad.

En caso de que el período de licencia solicitado incluya el de exámenes de término de semestre, para concederla, el trabajador académico se obliga a entregar a la dirección de la entidad de su adscripción, el examen o exámenes que deban aplicarse a los alumnos a su cargo, así como la clave de respuestas, o en su caso, obligarse a calificarlos.

CLÁUSULA 83.- El personal docente tendrá derecho a disfrutar de permiso para faltar a sus labores con goce de sueldo, hasta por diez días durante el período lectivo anual del calendario escolar. Este permiso únicamente se tramitará por conducto del Sindicato y deberá ser concedido por la Institución, por conducto del director de la dependencia; el mismo no podrá exceder de tres días consecutivos en un mes, salvo casos urgentes debidamente justificados.

Tampoco podrán acumularse con los del año siguiente, ni podrán unirse de ninguna manera a los períodos vacacionales y días festivos, salvo casos excepcionales.

Propuesta: El personal **académico** tendrá derecho a disfrutar de permiso para faltar a sus labores con goce de sueldo, hasta por diez días durante el período lectivo anual del calendario escolar. Este permiso únicamente se tramitará por conducto del Sindicato y deberá ser concedido por la Institución, por conducto del director de la dependencia; el mismo no podrá exceder de tres días consecutivos en un mes, salvo casos urgentes debidamente justificados.

Propuesta: Este derecho se incrementará en un día más el permiso por cada cinco años de servicio efectivo y los días no utilizados se pagarán con sueldo integrado al final del período anual.

CLÁUSULA 84.- Todas las licencias y permisos que soliciten los trabajadores académicos, solo se concederán si son solicitados a través del FESAPAUV.

CLÁUSULA 85.- Tratándose de licencias por incapacidad provenientes de una enfermedad o accidente, sea o no riesgo profesional, el trabajador académico deberá presentar la constancia o certificación correspondiente por escrito, ante el director del centro de trabajo

Propuesta del CCT para la negociación de 2010

respectivo, por conducto del Sindicato, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de inicio de la incapacidad, salvo casos de fuerza mayor.

CAPÍTULO VIII DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS

CLÁUSULA 86.- Los derechos establecidos en el presente Contrato Colectivo de Trabajo que beneficien a los trabajadores académicos, son irrenunciables. Los casos no previstos en este Contrato se resolverán de acuerdo con las disposiciones contenidas en el Apartado A del artículo 123 constitucional, la ley, los usos y costumbres y las normas vigentes de la Universidad Veracruzana, que sean favorables a los trabajadores académicos.

CLÁUSULA 87.- En ningún caso los derechos de los trabajadores académicos serán inferiores a los que concede la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, con las modalidades que en ella se establecen en lo conducente, y las normas vigentes de la Universidad Veracruzana que beneficien al trabajador.

CLÁUSULA 88.- Los trabajadores académicos tienen derecho a recibir puntualmente el pago de los salarios y prestaciones que les correspondan por el servicio prestado.

CLÁUSULA 89.- Los trabajadores académicos tienen derecho a recibir las regalías que por uso de patentes y/o derechos de autor, les correspondan por trabajos realizados al servicio de la Universidad Veracruzana, sin que esto impida el uso interno del trabajo por la Institución, sin fines de lucro. En las ediciones de obra o en la explotación de inventos, deberá darse a la Universidad el crédito que le corresponda.

Cuando se contraten trabajadores académicos para la realización de una obra o investigación determinada, los resultados serán propiedad de la Universidad. En la explotación del resultado, deberá darse al trabajador académico que lo obtuvo, el crédito correspondiente; en caso de duda, se estará a lo dispuesto en la Ley Federal de Derechos de Autor.

CLÁUSULA 90.- Los trabajadores académicos tienen derecho a recibir las distinciones, estímulos y recompensas que les correspondan, de acuerdo con la legislación universitaria y el presente Contrato.

Propuesta: Se adiciona un párrafo en el sentido de que los académicos que cumplan 20, 30 y 40 años de servicio, recibirán un premio de \$30,000.00, \$40,000.00 y \$50,000.00 respectivamente el día del maestro.

CLÁUSULA 91.- En ningún caso el cambio de autoridades y/o funcionarios de la Universidad afectará los derechos de los trabajadores académicos, sea cual fuere la forma de su contratación.

CLÁUSULA 92.- Los trabajadores académicos tienen derecho a conservar su adscripción, área de especialización, categoría, nivel de sueldo y horario, en los términos que establece el

Propuesta del CCT para la negociación de 2010

presente Contrato, así como la carga académica, cualquiera que sea su forma de contratación en cuanto al tiempo, salvo lo dispuesto en la cláusula 42 del presente Contrato, la desaparición justificada de grupos escolares, o acuerdo entre las partes con la intervención del trabajador afectado.

CLÁUSULA 93.- La institución exentará del pago de aranceles de preinscripción e inscripción y del de valores ajenos, a los trabajadores académicos, su cónyuge, hijos, hermanos, y/o dependientes económicos, cuando se inscriban como alumnos regulares en los centros de educación superior o cualquier otra dependencia de la Universidad Veracruzana. Para ello bastará la promoción que realice el sindicato o sus representantes en cada región al Director correspondiente, presentando la solicitud y documentación necesaria.

Propuesta: La institución exentará del pago de aranceles de preinscripción e inscripción, **fideicomiso y/o patronatos** y del de valores ajenos a los trabajadores académicos, su cónyuge, hijos, hermanos y/o dependientes económicos cuando se inscriban como alumnos regulares en los centros de educación superior o cualquier otra dependencia de la Universidad Veracruzana. Para ello bastará la promoción que realice el sindicato o sus representantes en cada región al director correspondiente, presentando la solicitud y documentación necesaria. **Y en caso de estudios de posgrado solo para los hijos en instituciones de la Universidad Veracruzana.**

Propuesta: adicionar la Cláusula 93 bis.- La Institución otorgará a los hijos del personal académico de base que se encuentren inscritos en cualquiera de las carreras que ofrece, y que sean alumnos regulares con un promedio mínimo de OCHO y hasta 25 años, una beca equivalente a una vez el salario mínimo, pagadero mensualmente durante el tiempo que mantenga este promedio.

CLÁUSULA 94.- Los trabajadores académicos gozarán de los beneficios que otorgan el Instituto de Pensiones del Estado y el Seguro Social de los Trabajadores de la Educación del Estado de Veracruz, de acuerdo con las reglamentaciones respectivas obligándose la UV a dar copia de la información prevista en el artículo 6 de la Ley del IPE.

CLÁUSULA 95.- La Universidad cotizará al IPE, los porcentajes que correspondan del importe del reconocimiento de antigüedad que paga al personal académico. Por su parte, el Sindicato está conforme en que se aplique un descuento por el mismo porcentaje del importe de dicho reconocimiento de antigüedad para que por conducto de la UV se cotice al IPE. Lo anterior, a efecto de que ambas cotizaciones, sean tomadas en cuenta por el Instituto para determinar el monto de los seguros, pensiones y demás prestaciones que otorgue a los beneficiarios, con base en la Ley aplicable.

CLÁUSULA 96.- La institución realizará ante quien corresponda, las gestiones necesarias para que los trabajadores académicos puedan adquirir en propiedad automóviles a precio de gobierno.

Propuesta: Se adiciona otro párrafo en el sentido de que la Universidad financiará al personal académico de base, la compra de equipos académicos, computadoras, periféricos y programas computacionales, así como gestionar préstamos hipotecarios para la adquisición, ampliación o reparación de casa habitación.

Propuesta del CCT para la negociación de 2010

CLÁUSULA 97.- Las partes convienen en establecer los mecanismos de coordinación entre ellas, para el desarrollo de actividades sociales, culturales y deportivas, en beneficio del personal académico.

CAPÍTULO IX DE LAS PRESTACIONES DE LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS

CLÁUSULA 98.- La Universidad pagará a los trabajadores académicos los gastos que realicen por honorarios médicos, medicamentos, hospitalización, análisis clínicos, estudios de gabinete, intervenciones quirúrgicas, servicios radiológicos, extracciones, curaciones, obturaciones, (amalgamas y resinas), profilaxis, tratamientos fluóricos, reconstrucciones dentales solo en caso de alteraciones de la función masticatoria, endodoncias y parodoncias. (En estos dos últimos casos, hasta por un monto de \$ 800.00 ochocientos pesos).

La cantidad que se señala en el párrafo anterior, será convenida anualmente por las partes.

Igualmente, otorgará el importe de los aparatos ortopédicos y auditivos, los lentes (cristales) y pupilentes que requieran, así como la cantidad de \$550.00 (quinientos cincuenta pesos), por el costo de la armazón.

Propuesta: En el caso de endodoncias y parodoncias hasta por un monto de **\$2,000.00 (dos mil pesos)** y de **\$1,000.00 (un mil pesos)**, por el costo de la armazón.

Propuesta: Se adiciona un párrafo.- La Universidad Veracruzana pagará a los trabajadores académicos los gastos que además realicen por concepto de **jeringas y agujas** cuando el médico **prescriba inyecciones**.

El derecho a recibir la prestación se hará extensiva al cónyuge, a falta de este, a la concubina o al concubinario en su caso, los hijos, incluyendo a los mayores de 16 años y menores de 23, que acrediten estar estudiando, los padres del trabajador académico, que dependan económicamente y vivan con él.

Propuesta: El derecho a recibir la prestación se hará **extensiva al cónyuge**; a falta de éste, **a la concubina o al concubinario** en su caso; **los hijos**, incluyendo a los **mayores de 16 años y menores de 25, que acrediten estar estudiando, los padres** del trabajador académico, **que dependan económicamente de él**.

Anotación: Insistir en la prestación del servicio médico a jubilados.

La prestación a que se refiere esta cláusula, se otorgará a los trabajadores académicos que ocupen una plaza definitiva, por todo el tiempo que subsista la relación de trabajo; si el académico solo tiene nombramiento y plaza definitiva por un semestre, el pago de la prestación se hará siempre que los servicios médicos se hayan requerido en el semestre en que se encuentre laborando.

A los interinos, se les concederá únicamente durante el tiempo que dure su contratación.

Propuesta del CCT para la negociación de 2010

En todos los casos, el pago de la prestación se realizará dentro de los treinta días siguientes de la presentación a la UV de la documentación siempre y cuando se satisfagan los requisitos convenidos.

La justificación documental implica que debe existir, en todo caso, coincidencia entre los conceptos de gastos que ampare el recibo correspondiente, y las certificaciones médicas que señalen el tipo de la intervención quirúrgica y/o la hospitalización, así como las órdenes de los análisis clínicos y las prescripciones de los medicamentos.

La Universidad se reserva el derecho de verificar la legalidad y certidumbre de los documentos que para el goce de esta prestación presenten los trabajadores académicos.

Los gastos realizados fuera del Estado de Veracruz, deberán pagarse en los siguientes casos:

- a) cuando se realicen en épocas de vacaciones o en casos de emergencia o cualquier otra causa de fuerza mayor, se pagarán los recibos anexando la responsiva médica de la Institución que atendió al paciente y que indique la causa de la prestación del servicio.
- b) Si por alguna circunstancia se requiere el servicio de un especialista, fuera del Estado, se presentará la responsiva de un médico de la localidad indicando la necesidad del servicio, anexándola a los recibos ante la Secretaría de Administración y Finanzas.

No quedan comprendidas en la prestación a que se refiere esta cláusula, la cirugía estética, ni tratamientos médicos y de hospitalización de tipo psiquiátrico privado; en este último caso, salvo la primera consulta y los medicamentos que prescriban en ella.

Con la finalidad de integrar el kárdex de los trabajadores académicos de nuevo ingreso y sus beneficiarios, por una sola vez, para efectos del goce de esta prestación, el trabajador académico deberá presentar ante la Secretaría de Administración y Finanzas por conducto del Sindicato, la documentación siguiente:

- a).- Una copia fotostática de cada una de las actas del Registro Civil, para acreditar el parentesco y/o estado civil.
- b).- Constancia que acredite que los hijos mayores de 16 años y menores de 23, están estudiando.
- c).- Declaración escrita bajo protesta de decir verdad, con la que se acredite:

Que los padres y los hijos mayores de 23 años que conforme a la Ley Civil hayan sido declarados incapaces, dependen económicamente del trabajador y viven con él. Tratándose de los hijos mayores de 16 y menores de 23 años, que estén estudiando, la declaración se formulará solo respecto a la dependencia económica.

Propuesta del CCT para la negociación de 2010

Tratándose de gastos por concepto de aparatos ortopédicos y auditivos, lentes, (cristales) y pupilentes, debe presentarse prescripción médica anexa a la factura.

El pago de la armazón será por una sola vez al año, especificándose el costo de la misma.

La Universidad deberá impugnar la validez de los recibos y documentos respectivos, dentro de la semana siguiente a su presentación, informando al sindicato por escrito, sobre la causa de impugnación que esgrima, y devolviéndole la documentación exhibida.

Cuando la causa de impugnación sea infundada, o en el caso de que el Sindicato presente nuevamente la documentación, debidamente requisitada, los gastos relativos deberán ser pagados dentro de los quince días siguientes a la nueva fecha de presentación.

Si la UV no hace uso del derecho de impugnación dentro de los términos señalados, pagará el importe de los gastos presentados, dentro de los quince días siguientes.

La declaración bajo protesta, relativa a la dependencia económica a que se refiere el inciso c) del párrafo 12 de esta cláusula, surtirá efectos además, para la prestación señalada en la cláusula 94.

CLÁUSULA 99.- Para efectos de pago, los recibos de gastos médicos serán presentados por conducto del FESAPAUUV, a través de los representantes sindicales acreditados para ello, debiendo cubrir los requisitos siguientes:

I Los recibos de honorarios médicos deberán contener:

- a) Nombre del médico y Registro Federal de Contribuyentes
- b) Número de folio
- c) Nombre del paciente
- d) Importe en número y letra
- e) Concepto del servicio prestado
- f) Lugar y fecha de expedición
- g) Firma autógrafa del médico

II Requisitos que deberán contener las notas de farmacia:

- a) Domicilio y Razón social del establecimiento
- b) Registro Federal de Contribuyentes
- c) Fecha
- d) Monto unitario y total.

III Los requisitos necesarios para las facturas son:

- a) Domicilio y razón social del establecimiento
- b) Registro Federal de Contribuyentes
- c) Concepto del servicio prestado
- d) Número de folio
- e) Nombre del paciente

Propuesta del CCT para la negociación de 2010

- f) Precio unitario e importe total en moneda nacional
- g) Localidad y fecha de expedición.

- IV.- Los recibos de honorarios médicos deberán ser impresos, de ser posible, y no serán válidos si no cumplen con los requisitos establecidos.
- V Los gastos por concepto de compra de medicamentos, deberán presentarse acompañados de la receta médica correspondiente, o fotocopia de la misma.
- VI En los casos que se encuentren medicamentos no prescritos en las notas de farmacia, su costo será descontado del importe total, indicando en la devolución, nombre y precio de ellos, sin perjuicio de pagar lo correcto.
- VII Se pagarán además los sustitutos de la leche materna, cuando esto se indique en la prescripción médica.
- VIII Cuando no exista coincidencia entre la cantidad señalada en el recibo con la amparada con el cheque y los documentos rechazados, la Institución deberá aclarar satisfactoriamente al Sindicato, en un plazo no mayor de una semana, la causa de tal hecho. Si hay diferencia a favor del trabajador académico, la UV la pagará en un término no mayor de quince días.

CLÁUSULA 100.- Se pagará a los trabajadores académicos sindicalizados por concepto de reconocimiento de antigüedad, a partir del quinto año de servicios efectivos, el importe del 10% (diez por ciento) de su sueldo mensual tabulado, o sea, que al cumplir cinco años se pagará el 10% (diez por ciento), y posteriormente se aumentará en forma acumulativa el 2% (dos por ciento) más cada año; a partir del vigésimo primer año, el porcentaje será el equivalente al 2.5 % (dos punto cinco por ciento) del sueldo mensual tabulado, también acumulable, conforme a la siguiente tabla:

AÑOS	%	AÑOS	%	AÑOS	%
1		11	22.0	21	42.5
2		12	24.0	22	45.0
3		13	26.0	23	47.5
4		14	28.0	24	50.0
5	10.0	15	30.0	25	52.5
6	12.0	16	32.0	26	55.0
7	14.0	17	34.0	27	57.5
8	16.0	18	36.0	28	60.0
9	18.0	19	38.0	29	62.5
10	20.0	20	40.00	30	65.0

y así sucesivamente

Propuesta: Se pagará a los trabajadores académicos sindicalizados por concepto de reconocimiento de antigüedad, a partir del quinto año de servicios efectivos, el importe del **15 % (quince por ciento) de su sueldo integrado**, o sea, que al cumplir cinco años se pagará el 10% (diez por ciento), y posteriormente se aumentará en forma acumulativa el **3% (tres**

Propuesta del CCT para la negociación de 2010

por ciento) más cada año; a partir del vigésimo primer año, el porcentaje será el equivalente al **3.5 % (tres punto cinco por ciento)** del **sueldo quincenal integrado**, también acumulable, conforme a la siguiente tabla:

AÑOS	%	AÑOS	%	AÑOS	%
1		11	33.0	21	63.5
2		12	36.0	22	67.0
3		13	39.0	23	70.5
4		14	42.0	24	74.0
5	15.0	15	45.0	25	77.5
6	18.0	16	48.0	26	81.0
7	21.0	17	51.0	27	84.5
8	24.0	18	54.0	28	88.0
9	27.0	19	57.0	29	91.5
10	30.0	20	60.0	30	95.0

y así sucesivamente

CLÁUSULA 101.- La Universidad otorgará a los trabajadores académicos, como fondo de ahorro, una cantidad anual, a partir del quinto año de prestación de servicios efectivos, equivalente a 7 días de sueldo. Dicha suma se modificará a los diez, quince, veinte, veinticinco y treinta años de servicio, con el equivalente a catorce, veintiuno, veintiocho, treinta y cinco y cuarenta y dos días de salario por cuota diaria, respectivamente. Y sin perjuicio de lo establecido en la cláusula anterior.

Propuesta: La Universidad otorgará a los trabajadores académicos, como fondo de ahorro, una cantidad anual, a partir del quinto año de prestación de servicios efectivos, **equivalente a 10 días de sueldo**. Dicha suma se modificará a los diez, quince, veinte, veinticinco y treinta años de servicio, con el equivalente a veinte, treinta, cuarenta, cincuenta y sesenta días de salario por cuota diaria, respectivamente y así sucesivamente. Y sin perjuicio de lo establecido en la cláusula anterior.

CLÁUSULA 102.- Las prestaciones a que se refieren las dos cláusulas inmediatas anteriores, se pagarán dentro de la quincena inmediata siguiente a aquella en que se cumpla la antigüedad de prestación de servicios señalada en ellas, y en el cheque de pago de sueldos.

CLÁUSULA 103.- La UV otorgará a su personal académico una gratificación anual o aguinaldo, equivalente a cuarenta días de sueldo, que le será cubierto en una sola exhibición antes del inicio del período vacacional del mes de diciembre.

El personal académico tendrá derecho en todo caso, a recibir su parte proporcional de aguinaldo, si prestó sus servicios por un período menor de un año, conforme al tiempo que haya laborado.

Propuesta: Se modifica a **50 días de sueldo integrado** el aguinaldo, solicitando se pague tres días antes del inicio del período vacacional del mes de diciembre.

Se adiciona otro párrafo en el sentido de que la Universidad Veracruzana proporcionará una quincena a cuenta de aguinaldo en la fecha que el maestro lo requiera.

Propuesta del CCT para la negociación de 2010

CLÁUSULA 104.- La Universidad otorgará por conducto del Sindicato y a petición de éste, préstamos (anticipos de sueldo) al personal académico de base, en una cantidad equivalente a un mes de sueldo tabulado que esté recibiendo el trabajador académico. Los maestros y técnicos académicos que solo laboran un semestre, tendrán derecho al préstamo, siempre que lo soliciten y se comprometan a liquidarlo dentro del semestre en que se encuentren prestando servicio. El número de beneficiarios no excederá de sesenta por mes.

Propuesta: La Universidad otorgará por conducto del Sindicato y a petición de éste, préstamos (anticipos de sueldo) al personal académico de base, en una cantidad equivalente a **tres meses** de sueldo tabulado que esté recibiendo el trabajador académico. Los maestros y técnicos académicos que sólo laboran un semestre, tendrán derecho al préstamo, siempre que lo soliciten y se comprometan a liquidarlo dentro del semestre en que se encuentren prestando servicio. El número de beneficiarios no excederá de **ochenta por mes**.

CLÁUSULA 105.- La Universidad Veracruzana pagará a los académicos de carrera y a los profesores de asignatura sindicalizados, por concepto de despensa, la cantidad de \$16.00 (DIECISEIS PESOS 00/100) por hora - semana - mes.

Propuesta: La Universidad Veracruzana pagará a los académicos de carrera y a los profesores de asignatura sindicalizados, por concepto de despensa, la cantidad de \$20.00 (VEIENTE PESOS 00/100) por hora-semana-mes.

Las cantidades que resulten de esta prestación se incluirán en el cheque de pago de sueldo quincenal.

CLÁUSULA 106.- Los trabajadores académicos sindicalizados recibirán por concepto de ayuda para material de apoyo, el equivalente al 10% (diez por ciento) de sueldo mensual; esta cantidad se distribuirá quincenalmente en el cheque de pago de salario.

Propuesta: Los trabajadores académicos sindicalizados recibirán por concepto de ayuda para material de apoyo, el equivalente al **20 % (veinte porciento)** del sueldo mensual; esta cantidad se distribuirá quincenalmente en el cheque de pago de salario.

CLÁUSULA 107.- La Universidad Veracruzana otorga a los trabajadores académicos, por concepto de "Productividad General" un 2% sobre el sueldo tabulado, sin prestaciones.

Propuesta: La Universidad Veracruzana otorga a los trabajadores académicos, por concepto de "Productividad General" un **4%** sobre el sueldo tabulado, sin prestaciones.

CLÁUSULA 108.- La Universidad se compromete a otorgar la cantidad de \$ 15.00 (QUINCE PESOS 00/100) por hora - semana - mes, por concepto de ayuda para pago de renta al personal académico, cuyo importe será incluido en el pago quincenal.

Propuesta: La Universidad se compromete a otorgar la cantidad de **\$20.00 (VEINTE PESOS 00/100)** por hora-semana-mes por concepto de ayuda de renta al personal académico, cuyo importe será incluido en el pago quincenal.

Propuesta del CCT para la negociación de 2010

CLÁUSULA 109.- La Universidad concede la cantidad de \$ 12.00 (doce pesos 00/100) por hora - semana - mes, por concepto de ayuda para el fomento del ahorro, al personal académico de base, cuyo importe será incluido en el pago quincenal.

Propuesta: La Universidad concede la cantidad de **\$ 20.00 (veinte pesos 00/100)** por hora - semana - mes, por concepto de ayuda para el fomento del ahorro, al personal académico de base, cuyo importe será incluido en el pago quincenal.

CLÁUSULA 110.- La Universidad pagará a los beneficiarios de los trabajadores que fallezcan, la cantidad de \$ 80,000.00 (OCHENTA MIL PESOS) por concepto de seguro de vida, en caso de muerte natural, accidental o colectiva.

Propuesta: La Universidad pagará a los beneficiarios de los trabajadores que fallezcan, la cantidad de **\$100,000.00 (CIEN MIL PESOS)** por concepto de seguro de vida, en caso de muerte natural, accidental o colectiva.

El pago de esta prestación se hará en la forma siguiente:

- a).- El 50% a la(s) persona(s) que haya designado libremente el trabajador en la proporción que señale, dentro de los quince días siguientes a la presentación de los interesados, de los documentos debidamente requisitados.
- b).- El 50% restante, a los beneficiarios designados por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.
- c).- En caso de que el trabajador no haya hecho la designación a que se refiere el inciso a), el total de la prestación se pagará a los beneficiarios designados por la Junta antes citada.

CLÁUSULA 111.- Se proporcionará a los beneficiarios de los trabajadores académicos sindicalizados que fallezcan, por concepto de gastos de funeral, tres meses de sueldo si su antigüedad es menor de diez años; cinco meses de sueldo si tuviese más de diez años, y hasta veinte años de antigüedad; y seis meses de sueldo si hubiere tenido más de veinte años de antigüedad. En ningún caso el pago será menor a lo que resulte de tomar como base el importe de quince horas - semana - mes.

El pago será realizado dentro de un plazo de quince días a la persona que hubiese sido designada como beneficiaria; en caso de no existir la designación, al cónyuge o cualquiera de los hijos, padres, hermanos o familiares que acrediten haber realizado los gastos de funeral. Este pago se realizará dentro de los quince días siguientes a la presentación a la UV de los documentos relativos.

CLÁUSULA 112.- La Universidad proporcionará a los hijos que hubieran dependido económicamente de un integrante del personal académico que falleciere, una ayuda mensual equivalente al importe del 100% (ciento por ciento) del salario mínimo general que se encuentre vigente, por el tiempo que duren sus estudios de bachillerato, y en Escuelas, Institutos o Facultades de Educación Superior dependientes de la propia Casa de Estudios,

Propuesta del CCT para la negociación de 2010

condonándoseles además los aranceles de inscripción, subsidiando los valores ajenos, siempre y cuando los interesados conserven su calidad de alumnos regulares.

Propuesta: La Universidad proporcionará a los hijos que hubieran dependido económicamente de un integrante del personal académico que falleciere, una ayuda mensual equivalente al importe del **100 % (cien por ciento) del salario mínimo general** que se encuentre **vigente en el Distrito Federal**, por el tiempo que duren sus estudios de **Primaria, Secundaria, Bachillerato, Escuelas, Institutos o Facultades de Educación Superior**, condonándoseles los aranceles de inscripción, subsidiando los valores ajenos siempre y cuando los interesados conserven su calidad de alumnos regulares.

CLÁUSULA 113.- El personal académico de medio tiempo, tiempo completo, ya sea que su función principal sea la docencia, la investigación o la extensión y difusión de la cultura, tendrán derecho a disfrutar hasta un máximo de noventa y seis por año, del año sabático.

Propuesta: El personal académico de medio tiempo, tiempo completo, ya sea que su función principal sea la docencia, la investigación o la extensión y difusión de la cultura, tendrán derecho a disfrutar hasta un máximo de **ciento cincuenta** por año, del año sabático.

Que se adicione: que el maestro que nunca gozó del año sabático durante su actividad en la Universidad Veracruzana se le otorguen 6 meses de salario en el momento de su jubilación.

Excepcionalmente cuando se justifique académicamente, los maestros de asignatura que impartan cuando menos veinte horas - semana - mes base, en promedio por semestre, disfrutarán de esta prestación dentro del número establecido en el párrafo anterior.

Propuesta: Excepcionalmente cuando se justifique académicamente, los maestros de asignatura que impartan cuando menos **quince horas-semana-mes base**, en promedio por semestre, disfrutarán de esta prestación dentro del número establecido en el párrafo anterior.

El sindicato, a través del Comité Ejecutivo Estatal, propondrá a la UV, a los integrantes del personal académico que tengan derecho a disfrutarlo, sujetándose a las siguientes reglas.

- a).- Por cada seis años de trabajo académico ininterrumpido, los trabajadores académicos tendrán derecho a un año sabático. En caso de licencia sin goce de sueldo, se acumulará el trabajo efectivo, sin considerar el tiempo de la licencia para el cómputo.
- b).- El año sabático consiste en la separación de las labores académicas ordinarias durante un año, con goce de sueldo íntegro y sin pérdida de los demás derechos adquiridos.
- c).- Durante este período, el trabajador académico que lo tome, deberá dedicarse a su superación académica y profesional, realizando estudios de posgrado, especialización y/o actualización, en aquellas áreas, campos o materias de su interés o investigaciones, en los mismos términos que los estudios.
- d).- Durante el año sabático, el académico que haga uso de ese derecho, deberá informar por escrito por conducto del Sindicato, a la Secretaría Académica de la Institución,

Propuesta del CCT para la negociación de 2010

respecto de los avances y/o resultados de sus actividades con periodicidad bimestral, por lo menos.

- e).- La fecha de inicio de cada período sabático deberá coincidir con la de inicio de cada semestre lectivo. La propuesta deberá presentarse por lo menos con dos meses de anticipación.
- f).- Podrá adelantarse o diferirse hasta tres meses y dos años, respectivamente, el uso del beneficio de la prestación; en el último caso, el período que se hubiese trabajado después de adquirido el derecho al año sabático, se computará para el subsiguiente.
- g).- Los trabajadores académicos que fueren designados para desempeñar actividades de autoridad y/o funcionarios de la Universidad, podrán diferir el goce de la prestación, durante todo el tiempo que duren en su encargo, y podrán obtenerlo al reincorporarse a sus labores de la plaza de base que les corresponda originalmente.
- h).- El trabajador académico que tenga derecho a disfrutar del año sabático, en su solicitud por escrito precisará el plan o programa de actividades que desarrollará durante este período, incluyendo los cursos que recibirá en la Institución a que asistiere, el proyecto de la investigación y los objetivos a alcanzar.
- i).- Independientemente de lo señalado en el inciso c) de esta cláusula, los trabajadores académicos que tengan derecho a disfrutar del año sabático, podrán hacerlo cuando sean invitados como maestros o investigadores huéspedes en otros centros de educación superior, o sean invitados para realizar alguna obra o investigación específica por otras instituciones.
- j).- si las actividades del trabajador académico sindicalizado se prolongasen por más de un año, la Universidad, a petición del Comité Ejecutivo Estatal del Sindicato, se obliga a gestionar un complemento económico igual al salario que esté vigente en el momento que esto ocurra, concediéndosele una licencia sin goce de sueldo por todo el tiempo que exceda el año sabático, sin perjuicio de su antigüedad.

CLÁUSULA 114.- La Universidad veracruzana se compromete a otorgar anualmente a los trabajadores académicos que aparezcan en la nómina de la primera quincena del mes de marzo, el pago de cinco días de salario por cuota diaria sin el incremento que otorga con motivo de la revisión salarial y sin prestaciones. El pago de estos días, se hará efectivo en la primera quincena de marzo de cada año.

CLÁUSULA 115.- La Institución cubrirá anualmente a los trabajadores académicos, que aparezcan en la nómina de la primera quincena del mes de marzo un bono equivalente al importe de veinte días de salario tabulado por cuota diaria, con el incremento que se conceda como consecuencia de la revisión salarial o contractual, según el caso (sin prestaciones). El pago que corresponda de estos días, se hará en la primera quincena del mes de marzo de cada año.

Propuesta: La Institución cubrirá anualmente a los trabajadores académicos, que aparezcan en la nómina de la primera quincena del mes de marzo un bono equivalente al importe de

Propuesta del CCT para la negociación de 2010

veinticinco días de salario tabulado por cuota diaria, con el incremento que se conceda como consecuencia de la revisión salarial o contractual, según el caso (sin prestaciones). El pago que corresponda de estos días, se hará en la primera quincena del mes de marzo de cada año.

TÍTULO IV DE LAS COMISIONES MIXTAS PARITARIAS CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

CLÁUSULA 116.- Las partes están de acuerdo en integrar para la aplicación, cumplimiento e interpretación del presente Contrato, las Comisiones Mixtas Paritarias que se mencionan en la cláusula siguiente.

CLÁUSULA 117.- Convienen la Institución y el Sindicato, en crear e integrar las Comisiones Mixtas Paritarias de Higiene y Seguridad, y de Capacitación y Adiestramiento, que se compondrán por un número igual de personas designadas libremente por cada una de las partes.

Propuesta: Convienen la Institución y el Sindicato en crear las Comisiones Mixtas Paritarias de Higiene y Seguridad, la de Capacitación y Adiestramiento **y la de Protección Civil**, que se compondrán por un número igual de personas designadas libremente por cada una de las partes.

CLÁUSULA 118.- Serán permanentes las Comisiones a que se refiere la cláusula 117, no así las que se designen para tratamiento de cuestiones específicas diversas de las que corresponden a las ya citadas.

CLÁUSULA 119.- Las decisiones y acuerdos que lleguen a adoptar las Comisiones a que se refiere este título, serán obligatorios para las partes y por lo tanto, a su estricto cumplimiento.

Igual obligación se establece para las comisiones accidentales creadas para tratar asuntos específicos, excepto aquellas que por el carácter de sus decisiones, no puedan serlo, previo acuerdo entre Universidad y FESAPAUV.

CLÁUSULA 120.- Las Comisiones establecidas en este Contrato, están facultadas para proveerse de sus propios reglamentos.

CAPÍTULO II DE LA COMISIÓN DE HIGIENE Y SEGURIDAD

CLÁUSULA 121.- La Comisión Mixta de Higiene y Seguridad será permanente y estará formada paritariamente por tres representantes designados libremente por la Universidad y el Sindicato, y sus acuerdos y resoluciones serán obligatorios para ambas partes.

Propuesta del CCT para la negociación de 2010

CLÁUSULA 122.- Los acuerdos y disposiciones que adopte la Comisión de Higiene y Seguridad, serán obligatorios en su cumplimiento, tanto para la propia comisión como para la Universidad, el Sindicato y los trabajadores académicos individualmente considerados.

CLÁUSULA 123.- Son facultades de la Comisión de Higiene y Seguridad:

Propuesta:

- I.- Colaborar con las autoridades del trabajo, sanitarias y de Instituciones de seguridad social, en la investigación de las causas de accidentes y enfermedades del trabajo. **Colaborar también con los integrantes de la Comisión de Protección Civil en la detección de elementos de peligro debido a fenómenos meteorológicos, que pongan en riesgo la integridad física del personal universitario.**
- II.- Promover la adopción de las medidas preventivas necesarias para evitar los riesgos de trabajo. **Así como las medidas de seguridad social y de prevención de riesgos propiciados por la variación de las condiciones geoclimáticas.**
- III.- Cuidar el cumplimiento de las disposiciones **establecidas en los** Reglamentos Generales de la Comisión de Higiene y Seguridad en el trabajo **y de la Comisión de Protección Civil que se darán a conocer en un plazo no mayor a treinta días después de haber sido aprobada**, siendo obligatorios a partir de la fecha.
- I.- Colaborar con las autoridades del trabajo, sanitarias y con las de las instituciones de seguridad social, en la investigación de las causas de accidentes y enfermedades del trabajo.
- II.- Promover la adopción de las medidas preventivas necesarias para evitar los riesgos de trabajo.
- III.- Cuidar el cumplimiento de las disposiciones del Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
- IV.- Comunicar en su caso, a las autoridades correspondientes, la violación de las disposiciones relativas a la prevención de riesgos de trabajo.
- V.- Determinar y vigilar la existencia y contenido de los botiquines de primeros auxilios a que se refiere el presente Contrato, con base en los riesgos de trabajo que pudieran presentarse en las entidades académicas.
- VI.- Las demás que le confieran las leyes, sus reglamentos, y el presente Contrato en esta materia.

CLÁUSULA 124.- Se establecerán Sub-comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad en cada ciudad donde existan centros de trabajo dependientes de la Universidad, las que vigilarán el cumplimiento de las medidas que dicte la Comisión, respecto a la seguridad, higiene y prevención de riesgos de trabajo; estudiarán asimismo, los problemas que se presenten y acordarán las medidas que consideren necesarias para su solución, vigilando su cumplimiento, y se coordinarán en todo caso, con la Comisión de Higiene y Seguridad.

Propuesta del CCT para la negociación de 2010

CLÁUSULA 125.- Los integrantes de las Subcomisiones a que se refiere la cláusula anterior, serán uno por cada una de las partes, a los que la UV les dará facilidades para el desempeño de su comisión.

CLÁUSULA 126.- Las Comisiones deberán efectuar una visita mensual por lo menos, a los edificios e instalaciones y equipos de los centros de trabajo, a efecto de verificar que condiciones de higiene y seguridad prevalecen en ellos.

También sesionarán cuando menos una vez cada quince días, levantando acta de cada sesión, en la que se asentará la información relativa al mes inmediato anterior, incluyendo las visitas realizadas, el resultado de las investigaciones practicadas con motivo de riesgos de trabajo, causas que las originaron, medidas adoptadas para su prevención, cumplimiento de ellas y de las demás observaciones que consideren pertinentes.

CLÁUSULA 127.- Cuando los integrantes de la Comisión y/o de las subcomisiones de Higiene y Seguridad requieran de asesoramiento técnico especializado para la resolución de los casos que se les presenten, seleccionarán de común acuerdo, a los especialistas que prestarán el servicio, de entre los trabajadores académicos, y en caso de no existir la especialidad entre ellos, se contratarán asesores ajenos a la Institución, únicamente para la solución del caso, y los honorarios que deban cubrirse serán pagados por la Universidad.

CAPÍTULO III DE LA COMISIÓN DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

CLÁUSULA 128.- La Universidad Veracruzana está obligada a proporcionar capacitación y adiestramiento, técnico y profesional, a todos sus trabajadores académicos, en términos de lo previsto en el artículo 132 fracción xv del Capítulo Tercero Bis, Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo.

Igualmente, será obligatorio para todos los trabajadores académicos, recibir la capacitación y adiestramiento, tanto en su actividad principal como en otras de su misma categoría.

CLÁUSULA 129.- Para los efectos de lo señalado en la cláusula anterior, y 117, además, las partes están de acuerdo en crear y establecer de manera permanente una Comisión denominada Capacitación y Adiestramiento.

CLÁUSULA 130.- La Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento formulará planes y programas para actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores académicos, vigilará la instrumentación, operación y evaluación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar los conocimientos y habilidades de los trabajadores académicos, y además, sugerirá las medidas que permitan no solo aumentar la eficiencia y calidad del trabajo, sino también preparar al trabajador académico para ocupar una vacante temporal o definitiva o plaza de nueva creación, y elevar su nivel de vida sociocultural.

Propuesta del CCT para la negociación de 2010

CLÁUSULA 131.- La comisión de Capacitación y Adiestramiento promoverá ante los órganos competentes de la Institución, la fijación de los criterios generales sobre la superación académica y actualización de conocimientos de los trabajadores académicos.

CLÁUSULA 132.- La comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento fijará las reglas conforme a las cuales se otorgará la capacitación y adiestramiento a los trabajadores académicos.

CLÁUSULA 133.- La Universidad Veracruzana dará a conocer a la Comisión los planes generales que formule para el mejoramiento del nivel de la enseñanza con base en sus programas de capacitación del personal académico, así como los programas de postgrado que se ofrezcan en la misma, y los que tenga conocimiento que se impartan en instituciones del país o del extranjero.

CLÁUSULA 134.- Los planes, programas y proyectos que formule la Comisión de Capacitación y Adiestramiento y los que sean sometidos a su sanción, una vez aprobados serán válidos, y se obligan las partes a respetarlos durante un período no mayor de dos años.

CLÁUSULA 135.- Los cursos de capacitación y adiestramiento, superación académica y actualización de conocimientos, se impartirán preferentemente en las instalaciones de la propia Universidad, dentro de las horas de jornada, salvo que por la naturaleza de los servicios que se presten, convengan las partes que se impartan de otra forma, pero sin causar perjuicio a los trabajadores académicos.

CLÁUSULA 136.- Cuando se inicie la capacitación de los trabajadores académicos para optar por una plaza de mayor nivel, tendrán preferencia para la capacitación los trabajadores definitivos sobre los de nuevo ingreso e interinos.

CLÁUSULA 137.- Cuando los cursos o sistemas de capacitación o adiestramiento se realicen fuera de las horas de jornada, la asistencia será libre y sin derecho a remuneración alguna.

Si tiene lugar durante la jornada, la asistencia será obligatoria y el tiempo dedicado a ello se computará como tiempo efectivamente laborado.

Si excepcionalmente, por instrucciones de la Universidad, es obligatorio para los trabajadores académicos asistir a un curso de capacitación fuera de la jornada de trabajo, el tiempo correspondiente se computará como extraordinario, y se pagará en términos de lo señalado en las cláusulas 45 y 48 de este Contrato.

CLÁUSULA 138.- Los trabajadores académicos que participen en los cursos de capacitación y adiestramiento y de superación o actualización, recibirán constancia con valor curricular de haberlos llevado y aprobado; esto representará el porcentaje de productividad académica que se acuerde, en los términos del convenio respectivo.

CLÁUSULA 139.- La Universidad proporcionará gratuitamente para el personal académico sindicalizado, todo el material didáctico y de apoyo que se requiera durante los cursos de capacitación y adiestramiento.

Propuesta del CCT para la negociación de 2010

CLÁUSULA 140.- Todos los cursos especiales que imparta la Universidad Veracruzana, aunque no sean propios de la Comisión de Capacitación y Adiestramiento, serán gratuitos para los trabajadores académicos que participen en ellos, y tendrán preferencia para su inscripción.

El mismo derecho tendrán los trabajadores académicos en los eventos que patrocine la Institución, independientemente de los de carácter artístico.

Tratándose de estudios de posgrado y cursos de educación continua (autofinanciables), se autorizará la condonación de las cuotas de aportación o recuperación, de hasta el 10 % del total de la matrícula en cada curso, sin que puedan ser menos de tres condonaciones de personal académico sindicalizado, siempre y cuando cumplan con todos y cada uno de los requisitos que la Universidad establece. Cuando por efectos de la aplicación del porcentaje señalado en el párrafo anterior, resultaran fracciones; de 0.5 en adelante se elevará al entero inmediato superior y de ser menor la fracción se ubicará en el número entero inmediato inferior.

CLÁUSULA 141.- En toda promoción, específicamente en los exámenes de oposición, se tomarán en consideración el o los cursos de capacitación, adiestramiento, actualización y superación que sobre la actividad o especialidad hubiere recibido y aprobado el aspirante.

CLÁUSULA 142.- La UV, dentro de sus posibilidades y a la brevedad, procurará crear en cada región administrativa, un centro de capacitación, por lo menos.

CLÁUSULA 143.- La Comisión Mixta de Capacitación, tendrá derecho de hacer uso de las instalaciones y de las bibliotecas de la Universidad que cuenten con obras afines, y en caso de que no las tenga en existencia, serán adquiridas por la Institución, a petición de la Comisión, de tal manera que no se perjudique la capacitación de los trabajadores académicos sindicalizados.

CLÁUSULA 144.- La Comisión Mixta extenderá las constancias de asistencia y aprobación en su caso, en un plazo no mayor de 30 días.

CLÁUSULA 145.- En todo caso, se procurará que los representantes de la Universidad a integrar la Comisión de Capacitación y Adiestramiento, presten servicios dentro del campo respectivo.

CLÁUSULA 146.- La comisión de Capacitación y Adiestramiento verificará las funciones de los agentes capacitadores conforme a lo establecido en los planes y programas de capacitación y adiestramiento autorizados, detectando las irregularidades que existiesen, a efecto de establecer medidas correctivas, o, en su caso, denunciarlas ante las autoridades competentes.

CLÁUSULA 147.- La Comisión de Capacitación, deberá estar instalada y designados sus integrantes, dentro del mes siguiente a la firma y depósito del presente contrato.

Tendrá además, facultades para darse su propio reglamento interno.

Propuesta del CCT para la negociación de 2010

CLÁUSULA 148.- Los integrantes de la Comisión de Capacitación y Adiestramiento, deberían realizar reuniones de evaluación y acuerdos, por lo menos una vez cada quince días.

TÍTULO V DE LAS OBLIGACIONES ESPECIALES ENTRE LA UNIVERSIDAD VERACRUZANA Y EL SINDICATO

CAPÍTULO I DE LAS OBLIGACIONES DE LA UNIVERSIDAD VERACRUZANA

CLÁUSULA 149.- La Universidad se obliga a descontar del salario de los trabajadores académicos, las cuotas ordinarias y extraordinarias que se acuerden, y entregar su importe al Secretario de Finanzas del Comité Ejecutivo Estatal de la Organización, dentro de los cinco días siguientes al pago quincenal respectivo.

CLÁUSULA 150.- La Institución entregará al Sindicato una copia del presupuesto de egresos que anualmente formule, desglosado por dependencias, dentro de los diez días siguientes a su aprobación por el H. Consejo Universitario, así como las ampliaciones presupuestales que se originen.

CLÁUSULA 151.- Al inicio de cada semestre lectivo, la Institución entregará al Sindicato, diez ejemplares de cada uno de los títulos que edite, en todas sus colecciones.

CLÁUSULA 152.- La Universidad deberá entregar al inicio de cada año escolar, el calendario que regirá las actividades del personal académico..

CLÁUSULA 153.- La Universidad se obliga a:

- I.- Proporcionar al Sindicato una vez al mes, uno de los grupos artísticos con que cuenta, en la forma y fecha que al efecto convengan.
- II.- Igualmente, proporcionará al Sindicato, para los espectáculos que presente o patrocine como empresa:

a).- Cuarenta boletos por función en la sala chica del teatro del Estado.

Propuesta: Se incrementa 80 boletos

b).- Sesenta boletos por función en la Sala Grande del Teatro del Estado.

Propuesta: Se incrementa a 120 boletos.

c).- Cuarenta boletos para los espectáculos que presente en cualquier otro local en la ciudad de Xalapa.

Propuesta: Se incrementa a 80 boletos.

Propuesta del CCT para la negociación de 2010

- d).- Cuarenta boletos por función para las representaciones que se realicen fuera de la ciudad de Xalapa, pero donde existan centros de trabajo de la UV.

Propuesta: Se incrementa a 80 boletos.

CLÁUSULA 154.- La Universidad otorgará al FESAPAUV, como ayuda para la adquisición de libros de consulta para sus agremiados, la cantidad \$ 15,000.00 (QUINCE MIL PESOS) al inicio de cada semestre.

Propuesta: La Universidad otorgará al FESAPAUV, como ayuda para la adquisición de libros de consulta para sus agremiados, la cantidad **\$ 20,000.00 (VEINTE MIL PESOS)** al inicio de cada semestre.

CLÁUSULA 155.- La Universidad Veracruzana otorgará al Sindicato cada año, la cantidad de \$ 15,00.00 (QUINCE MIL PESOS) como subsidio para el fomento al deporte de los trabajadores académicos sindicalizado.

Propuesta: La Universidad Veracruzana otorgará al Sindicato cada año, la cantidad de **\$ 20,00.00 (VEINTE MIL PESOS)** como subsidio para el fomento al deporte de los trabajadores académicos sindicalizado.

CLÁUSULA 156.- La Universidad Veracruzana, concederá un subsidio anual al Sindicato por la cantidad de \$ 40,000.00 (CUARENTA MIL PESOS), como ayuda para los festejos del día del maestro.

Propuesta: La Universidad Veracruzana, concederá un subsidio anual al Sindicato por la cantidad de **\$ 60,000.00 (sesenta MIL PESOS)**, como ayuda para los festejos del día del maestro.

CLÁUSULA 157.- La Universidad se obliga a establecer un programa de formación de personal académico, a través de becas de posgrado, en la medida de sus posibilidades económicas, tendientes a optimizar los recursos humanos con que cuenta.

CLÁUSULA 158.- El Comité Ejecutivo Estatal del Sindicato, a través de sus comités regionales propondrá a las personas que deberán disfrutar de las becas y la Universidad las aceptará siempre que reúnan los requisitos que se señalen en el convenio que de común acuerdo formulen las partes, mismo que formará parte del presente Contrato, en la inteligencia de que será requisito indispensable que quienes sean propuestos, computen a la fecha un mínimo de tres años de antigüedad como personal académico de base.

CLÁUSULA 159.- La Universidad entregará al Sindicato, dos meses antes del inicio de cada semestre, una relación de integrantes del personal académico que adquiere base, promueve a categoría diferente, así como de las vacantes definitivas, temporales, o plazas de nueva creación que sea necesario cubrir, conforme a las reglas de ingreso promoción y permanencia.

Propuesta del CCT para la negociación de 2010

CLÁUSULA 160.- Convienen las partes en que las vacantes definitivas de plazas de personal de carrera y técnicos académicos que se presenten en un semestre, serán convocadas en un plazo no mayor de 60 días a partir de la fecha que se generen, proporcionando oportunamente al Sindicato la relación de las mismas. El proceso de selección se hará conforme a las normas académicas vigentes, y la adscripción de la plaza o plazas se determinará tomando en consideración prioritariamente las necesidades académicas de la Institución.

CLÁUSULA 161.- La Universidad tendrá las siguientes obligaciones específicas:

Proporcionar oportunamente al personal académico todos los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la actividad académica; estos serán de la mejor calidad y en perfecto estado de funcionamiento, reponiéndolos cuando dejen de ser eficientes.

Tratándose de insumos para laboratorios, éstos deberán ser entregados al integrante del personal académico encargado de su uso, en el momento que se requiera. De no ser así no habrá responsabilidad laboral al académico en su actividad.

CLÁUSULA 162.- La Universidad deberá hacer las deducciones de las cuotas que se señalen para la constitución y fomento de sociedades cooperativas, mutualistas, cajas de ahorros sindicales, entregando a la Organización, dentro de los cinco días siguientes a la aplicación del descuento, las cantidades que resulten por conducto de la persona o personas que se designen para recogerlas. En todo caso, para realizar los descuentos, será menester comunicación escrita de FESAPAUUV, autorizándolos por conducto del Comité Ejecutivo Estatal.

CLÁUSULA 163.- La Universidad continuará entregando al Sindicato una copia de la nómina no firmada de los trabajadores académicos, dentro de los cinco días siguientes al de la quincena respectiva.

CLÁUSULA 164.- La Universidad se obliga a modificar las condiciones de trabajo pactadas en el presente contrato, a solicitud del Sindicato, en los casos siguientes:

- a).- Cuando existan circunstancias económicas que lo justifiquen
- b).- Cuando el aumento en el costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo, cuando afecte la justicia social.

CLÁUSULA 165.- Convienen las partes que el establecimiento de salarios de excepción a favor de trabajadores académicos, no implica reconocimiento de grado de estudios o equivalencia, pero éste será permanente.

CLÁUSULA 166.- Los reglamentos interiores de cada centro de trabajo, así como las demás disposiciones legales que integran la legislación universitaria, no contendrán disposición alguna que sea contraria a las leyes del orden público, al presente contrato, ni a los usos y costumbres que sean más favorables a los trabajadores académicos, y las que las contengan, se tendrán por no puestas.

Propuesta del CCT para la negociación de 2010

CLÁUSULA 167.- El Sindicato tendrá derecho a denunciar ante las autoridades universitarias a través del Rector, las violaciones a las reglas de ingreso, promoción y permanencia de dicho personal, para el efecto de que se resuelva lo procedente en el término de quince días de la fecha de su presentación.

CAPÍTULO II DERECHO DE SINDICALIZACIÓN Y HUELGA DE LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS

CLÁUSULA 168.- La Universidad Veracruzana reconoce en todo momento, el derecho de los trabajadores académicos a la sindicalización.

CLÁUSULA 169.- La Universidad Veracruzana reconocerá en todo tiempo, el ejercicio del derecho de huelga de sus trabajadores, tal y como se consagra en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo, con las modalidades contenidas en ellas.

CAPÍTULO III DURACIÓN Y REVISIÓN DEL PRESENTE CONTRATO

CLÁUSULA 170.- Convienen las partes expresamente que el presente Contrato Colectivo de Trabajo, lo celebran por tiempo indeterminado.

En consecuencia, el mismo será revisado en su clausulado por lo menos cada dos años, y cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

CAPÍTULO IV DEL TABULADOR

CLÁUSULA 171.- El tabulador de sueldos, para los trabajadores académicos, se firmará por separado, y hecho que sea lo anterior, se anexará al presente Contrato Colectivo de Trabajo, y se depositará con él ante la H. Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

CLÁUSULA 172.- Las partes convienen expresamente que el presente Contrato Colectivo de Trabajo entre el vigor a partir del primero de marzo del año 2008.

Propuesta: Las partes convienen expresamente que el presente Contrato Colectivo de Trabajo entre el vigor a partir del **primero de marzo del año 2010**.

CAPÍTULO V AUTORIDADES COMPETENTES

Propuesta del CCT para la negociación de 2010

CLÁUSULA 173.- Las partes convienen expresamente que las controversias que surjan por la aplicación, revisión, cumplimiento, terminación del presente Contrato Colectivo de Trabajo, y Reglamentos, se ventilará ante la H. Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado, de acuerdo a las normas de competencia y procedimiento que establece para ello la Ley Federal del Trabajo.

Nuevas cláusulas:

Propuesta: Que la Universidad Veracruzana instale Guarderías en las ciudades donde se encuentren establecidos los centros de trabajo de los mismos y/o en su defecto proporcione una ayuda mensual de 5 salarios mínimos por cada hijo, divididas en dos quincenas, por concepto de pago de guardería, que sean mayores de 30 días y hasta los 6 años. Esta prestación solo tendrá efecto en el caso que el trabajador sea mujer y labore con el mínimo de 20 horas-semana -mes.

Propuesta: En la segunda quincena de mayo se propone un bono equivalente a 15 días de salario por concepto del día del maestro.

Propuesta del Contrato

Colectivo de Trabajo del Personal Académico

emanada del XVI Congreso Estatal y aprobada por la LXXIX Asamblea Estatal
de noviembre de 2009,

para su revisión, análisis y discusión con las autoridades de la Universidad

Veracruzana

febrero de 2010