



Revisión Contractual 2026 -2028

Descripción de los acuerdos celebrados en las pláticas conciliatorias entre la Comisión Revisora de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, en lo sucesivo "la UASLP" o "la Universidad" y la Comisión Revisora por parte de la Unión de Asociaciones del Personal Académico de la UASLP, en lo sucesivo "la UAPA" o "la Unión" o las "Las partes" cuando se refiere a ambas comisiones; respecto del emplazamiento a Huelga por Revisión del Contrato Colectivo de las Condiciones Gremiales del Personal Académico vigente del 1° de Febrero de 2024 al 31 de Enero de 2026, para la celebración del Contrato que será vigente del **1° de Febrero de 2026 al 31 de Enero de 2028** y Tabulador vigente del 1° de Febrero de 2025 al 31 de Enero de 2026 para nuevo tabulador que será vigente del **01 de febrero de 2026 al 31 de enero de 2027**, que ha sido promovido por la UAPA y que se tramita ante el Tribunal Laboral del Poder Judicial del Estado de San Luis Potosí, bajo el expediente número **2372/2025**

*Se realiza revisión de Contrato de las Condiciones Gremiales del Personal Académico de la U.A.S.L.P. de acuerdo a los siguientes apartados:*

**A) INCUMPLIMIENTOS**

**B) VIOLACIONES**

**C) PROPUESTAS DE MODIFICACIÓN**

**D) Anexos; A) tabuladores, B) Equipo Comodato, C) Relativo al artículo 133; conforme a las peticiones relativas a los artículos del presente contrato en revisión a que se refiere cada uno de ellos.**

Las peticiones y señalamientos contenidos en los apartados descritos con anterioridad, realizados por la UAPA en el pliego petitorio, se proceden a analizar de manera conjunta de acuerdo al orden del articulado del Contrato Colectivo de Trabajo de las condiciones gremiales del Personal Académico de la UASLP, respecto de los cuales, se acuerda lo siguiente:

**I. ARTÍCULO 8.** La Universidad y la Unión se comprometen a dar a conocer el presente Contrato, los convenios, reglamentos y acuerdos, derivados de la aplicación del mismo, así como a interpretarlos correctamente, hacerlos cumplir y respetar. En el caso de la Universidad a los directores, funcionarios o cualquier otra persona con facultades delegadas expresamente por ellos y que tengan relación con lo anterior y en el caso de la Unión a sus agremiados.

INCUMPLIDO

REPARACIÓN. - Que se cumpla.

**ACUERDO:** La Universidad ratifica el compromiso de notificar a todas las Autoridades Universitarias los presentes acuerdos como resultado de la mesa de trabajo de la revisión contractual 2026, con el compromiso de que cada entidad lo deba dar a conocer al personal operativo de cada proceso.

De lo anterior, se entregarán los acuses respectivos a la UAPA, por conducto de la Abogacía general a más tardar quince días posteriores a la firma de los presentes acuerdos.



Revisión Contractual 2026 -2028

**II. ARTÍCULO 17.** La Universidad se obliga a realizar descuentos a los miembros de la Unión, por concepto de cuotas ordinarias o extraordinarias autorizadas por la propia Unión, cubriendo su importe a la misma durante la siguiente quincena del mes al que corresponda la retención. Así mismo, anexará una relación actualizada y detallada por asociación, de los descuentos efectuados.

Quando el monto neto del personal activo, jubilado o pensionado no alcance a cubrir estas cuotas, la Universidad se compromete a notificar al académico a través del recibo de pago.

La Universidad se compromete a realizar los descuentos de dichas cuotas semestralmente en los meses de julio y diciembre, previa petición del interesado.

INCUMPLIDO

REPARACIÓN. - Que se cumpla.

**ACUERDO:** Las partes ratifican que se siga apareciendo las claves de deducciones no aplicadas en el rubro de avisos del recibo de nómina hasta donde alcance la capacidad del mismo. Lo anterior en el entendido, que la universidad trabajara en una consulta del CFDI para que el trabajador tenga la oportunidad de consultar la totalidad de la información, dando a conocer la Secretaría de Finanzas el momento en el que se encuentre habilitada esta opción, a través de correo institucional.

Se propone por parte de la UASLP, que la consulta del CFDI sea de manera virtual e indistinta a la emisión del recibo de nómina en físico.

**\*Proporcionar catálogos de percepciones y deducciones la unión. (enviado a la UAPA 02/03/2026)**

**III. ARTÍCULO 19.** Los funcionarios universitarios podrán participar de los beneficios que la propia Unión de Asociaciones otorga a sus agremiados, mediando para ello las siguientes consideraciones:

1. La elaboración en forma conjunta de un listado de los puestos de funcionarios que pueden tener acceso a esos beneficios y,

2. El pago de una cantidad equivalente a la que los miembros de la Unión cubren regularmente como cuota sindical. Para los funcionarios que por tener actividad académica cubren su cuota, no se aplica lo anterior.

INCUMPLIDO

REPARACIÓN. - Que se cumpla.

**ACUERDO.** En relación al listado de funcionarios que se emite para fines de la asamblea de representantes, la UASLP por conducto de la DDH se compromete a realizar las adecuaciones respectivas, planteadas por la UAPA, relacionadas con funciones de representación patronal que realicen los docentes por comisión o dentro de su carga académica de gestión, lo anterior previa revisión de la situación particular.

Referente a los temas particulares planteados por la UAPA, se da respuesta por el departamento de DDH con las aclaraciones respectivas. (Se envía vía correo institucional, tarjeta informativa con fecha 29/01/2026).

**IV. ARTÍCULO 25.** La Universidad se obliga a:



Revisión Contractual 2026 -2028

- 1) Continuar proporcionando a la Unión en calidad de comodato el equipo convenido, renovarlo y suministrarlo a partir de la firma del presente Contrato.
- 2) Continuar proporcionando a la Unión facilidades de transmisión para un programa en Radio Universidad en las frecuencias AM y FM y espacios en los medios de difusión con que cuente o contrate la Universidad.
- 3) Proporcionar a la Unión la cantidad de **\$121,000.00 (CIENTO VEINTIÚN MIL PESOS 00/100 M.N.)** en una sola exhibición anual en el mes de mayo de cada año, para emisión de impresos de interés para la Unión, así como para la difusión de sus actividades.
- 4) Proporcionar a la Unión la cantidad de **\$498,960.00 (CUATROCIENTOS NOVENTA Y OCHO MIL NOVECIENTOS SESENTA PESOS 00/100 M.N.)** mensuales, para gastos de administración y operación. La cantidad se indizará conforme se incrementen los salarios mínimos. Esta prestación será revisable cada año.
- 5) Así mismo, a proporcionar a los empleados administrativos de la Unión, vales canjeables en las tiendas universitarias o en los establecimientos en convenio con la Universidad, por el mismo porcentaje del salario que por ese concepto perciba el personal académico y el pago de las cuotas respectivas al ISSSTE, a fin de otorgarles los beneficios que de la Ley del mismo Instituto se deriven. Lo anterior, en los términos pactados.

**PROPUESTA MODIFICACIÓN. –**

**ARTÍCULO 25.** La Universidad se obliga a:

- 1) Continuar proporcionando a la Unión en calidad de comodato el equipo convenido, renovarlo y suministrarlo a partir de la firma del presente Contrato.
- 2) Continuar proporcionando a la Unión facilidades de transmisión para un programa en Radio Universidad en las frecuencias AM y FM y espacios en los medios de difusión con que cuente o contrate la Universidad.
- 3) Proporcionar a la Unión la cantidad de **\$151,782.40 (CIENTO CINCUENTA Y UN MIL SETECIENTOS OCHENTA Y DOS PESOS 40/100 M.N.)** en una sola exhibición anual en el mes de mayo de cada año, para emisión de impresos de interés para la Unión, así como para la difusión de sus actividades.
- 4) Proporcionar a la Unión la cantidad de **\$650,000.00 (SEISCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS 00/100 M.N.)** mensuales, para gastos de administración y operación. La cantidad se indizará conforme se incrementen los salarios mínimos. Esta prestación será revisable cada año.
- 5) Así mismo, a proporcionar a los empleados administrativos de la Unión, vales canjeables en las tiendas universitarias o en los establecimientos en convenio con la Universidad, por el mismo porcentaje del salario que por ese concepto perciba el personal académico y el pago de las cuotas respectivas al ISSSTE, a fin de otorgarles los beneficios que de la Ley del mismo Instituto se deriven. Lo anterior, en los términos pactados.

**ACUERDO.** Las partes acuerdan aceptar las cantidades propuestas por la UASLP, en razón de lo siguiente:

En relación al inciso 3, se autoriza el incremento al porcentaje de inflación acumulado de 2 años por corresponder a una prestación que se revisa de manera bianual y que en el caso corresponde al 8.06%, por lo que se actualiza la cantidad a **\$131,000.00 (Ciento Treinta y Mil pesos 00/100 M.N.)**.

En relación con el inciso 4, se acuerdan los incrementos previstos en el mismo, por lo que se actualiza el monto a **\$631,500.00 (Seiscientos Treinta y Un Mil Quinientos)**.

En relación con el inciso 5, la UASLP, ratifica el compromiso de trabajar de manera conjunta con la Unión, para la resolución de los problemas estructurales planteados por ésta; y en cuyo caso las ampliaciones presupuestales que correspondan para solución de los mismos, en la medida de la disponibilidad presupuestal.

Por todo lo anterior, se modifica el artículo para quedar de la siguiente manera:



**Revisión Contractual 2026 -2028**

*"ARTÍCULO 25. La Universidad se obliga a:*

- 1) *Continuar proporcionando a la Unión en calidad de comodato el equipo convenido, renovarlo y suministrarlo a partir de la firma del presente Contrato.*
- 2) *Continuar proporcionando a la Unión facilidades de transmisión para un programa en Radio Universidad en las frecuencias AM y FM y espacios en los medios de difusión con que cuente o contrate la Universidad.*
- 3) *Proporcionar a la Unión la cantidad de \$131,000.00 (Ciento Treinta y Un Mil pesos 00/100 M.N.) en una sola exhibición anual en el mes de mayo de cada año, para emisión de impresos de interés para la Unión, así como para la difusión de sus actividades.*
- 4) *Proporcionar a la Unión la cantidad de \$631,500.00 (Seiscientos Treinta y Un Mil Quinientos) mensuales, para gastos de administración y operación. La cantidad se indizará conforme se incrementen los salarios mínimos. Esta prestación será revisable cada año.*
- 5) *Así mismo, a proporcionar a los empleados administrativos de la Unión, vales canjeables en las tiendas universitarias o en los establecimientos en convenio con la Universidad, por el mismo porcentaje del salario que por ese concepto perciba el personal académico y el pago de las cuotas respectivas al ISSSTE, a fin de otorgarles los beneficios que de la Ley del mismo Instituto se deriven. Lo anterior, en los términos pactados."*

**V. ARTÍCULO 27.** Con motivo del Día del Maestro y de los festejos navideños y con objeto de organizar los eventos correspondientes, la Universidad entregará a la Unión en el mes de marzo 6.5 horas clase y en el mes de noviembre 2 horas clase de salario base, respectivamente, por cada uno de los miembros de la Unión.

**PROPUESTA MODIFICACIÓN. –**

**ARTÍCULO 27.** Con motivo del Día del Maestro y de los festejos navideños y con objeto de organizar los eventos correspondientes, la Universidad entregará a la Unión en el mes de marzo 7.5 horas clase y en el mes de noviembre 3 horas clase de salario base, respectivamente, por cada uno de los miembros de la Unión.

**ACUERDO.** Las partes acuerdan actualizar el artículo 27, con el objetivo de dar viabilidad a los fines para los cuales se encuentran destinados los recursos, por lo que el artículo queda de la siguiente manera:

*"ARTÍCULO 27. Con motivo del Día del Maestro y de los festejos navideños y con objeto de organizar los eventos correspondientes, la Universidad entregará a la Unión en el mes de marzo 7.5 horas clase y en el mes de noviembre 2.5 horas clase de salario base, respectivamente, por cada uno de los miembros de la Unión."*

**VI. ARTÍCULO 34.** La Comisión Estatal de Seguridad, Salud y Medio Ambiente en el Trabajo determinará las labores que deben considerarse insalubres y peligrosas, así como las condiciones de trabajo correspondientes para la consideración de jornadas, descansos extraordinarios, remuneraciones adicionales, elementos y equipo de protección y prevención en general de los riesgos de trabajo, conforme se contempla en los artículos 97, 98, 103, 104, 128, 129, 134 y 135 de este Contrato. Las determinaciones de esta Comisión serán obligatorias y de inmediata aplicación.

INCUMPLIDO

REPARACIÓN. - Que se cumpla.

**ACUERDO.** Las partes convienen que, en cumplimiento al reglamento de Seguridad, Higiene y Medio

31-



Revisión Contractual 2026 -2028

Ambiente en el Trabajo, se integren las comisiones auxiliares, y para tal efecto se requiere al presidente de la Comisión Institucional para que solicite de los directores de las entidades académicas dicha conformación e instalaciones en sus centros de trabajo, dando vista de la integración a la Comisión Institucional de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo, lo anterior a más tardar en el mes de abril.

Las partes son anuentes en modificar el artículo 34 en los siguientes términos:

*"ARTÍCULO 34. La Comisión Institucional de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo determinará, con apoyo de las comisiones auxiliares de cada entidad académica, las labores que deben considerarse insalubres y peligrosas, así como las condiciones de trabajo correspondientes para la consideración de jornadas, descansos extraordinarios, remuneraciones adicionales, elementos y equipo de protección y prevención en general de los riesgos de trabajo, conforme se contempla en los artículos 97, 98, 103, 104, 128, 129, 134 y 135 de este Contrato. Las determinaciones de esta Comisión serán obligatorias y de inmediata aplicación."*

Por lo que respecta a la queja del docente Jesús Gaeta Mendoza, se acuerda remitirá a la CISHMAT, para que se realice la revisión de sus condiciones de trabajo mediante una verificación extraordinaria a más tardar en el mes de abril del año en curso. Así mismo, se dará seguimiento por conducto de la CISHMAT, respecto del plan de trabajo de las subcomisiones de Facultad de Estudios Profesionales Zona Media y Facultad de Ciencias de la Comunicación, solicitando para tal efecto vía oficio la evidencia de los recorridos realizados en estos centros de trabajo.

VII. ARTÍCULO 35. La Comisión Mixta de Capacitación, Actualización y Superación Académica vigilará y en su caso propondrá proyectos para los planes y programas anuales de capacitación, actualización y superación académica que formule la Universidad y que sean acordes a las diferentes disciplinas que el personal académico desarrolle, así como la aplicación de los artículos 102, 113 y 114 de este Contrato.

INCUMPLIDO

REPARACIÓN. - Que se cumpla.

**ACUERDO:** Se establece el compromiso conjunto a través de la comisión mixta de capacitación y superación académica, para elaborar el programa anual de capacitación. En este programa se retomará y publicará la oferta de cursos y talleres que coordinan la secretaria académica de la UASLP.

Se da vista del flyer de cursos programados del año. (Solventado. - Se entrego por Secretaría Académica).

VIII. ARTÍCULO 36. La Comisión Mixta del Reglamento Interior de Trabajo será la encargada de elaborar, conforme lo prevé la Ley Federal del Trabajo, el Reglamento Interior de Trabajo, así como vigilar su correcta aplicación y el cumplimiento del artículo 102 del presente Contrato.

Adicionalmente determinará el número máximo de alumnos que deberán tener los grupos.

INCUMPLIDO

REPARACIÓN. - Que se cumpla.

**ACUERDO:** Se retomarán los trabajos de la comisión para la aprobación del Reglamento Interior de Trabajo. Comprometiéndose las partes a reunirse para inicio y calendarización, que conlleven a la aprobación y sanción del reglamento. Lo anterior durante la segunda quincena del mes de abril del 2026.



Revisión Contractual 2026 -2028

**IX. ARTÍCULO 42.** La Comisión Mixta para la Erradicación de la Violencia, coadyuvará con las autoridades universitarias en la implementación de acciones y protocolos emitidos para la prevención de la violencia que afecten a la vida académica dentro y fuera de las instalaciones de la Institución, a efecto de que las actividades universitarias desempeñadas por los académicos, se desarrollen en un marco de tranquilidad y de seguridad, tanto en sus personas como en sus bienes. Así mismo, dictaminará sobre la naturaleza, magnitud y forma de reparación de los daños y perjuicios ocasionados a consecuencia de la violencia.

**ARTÍCULO 51 BIS.** La Comisión Mixta de Género será la encargada de proponer los objetivos y alcances relativos a los asuntos de género dentro del marco de la relación contractual entre la Unión de Asociaciones del Personal Académico y la Universidad.

INCUMPLIDOS

REPARACIÓN. - Que se cumplan.

**ACUERDO:** Se informa por OAG:

El oficio DDU/028/2026 signado por la Titular de la Defensoría de Derechos Universitarios, en contestación al oficio OAG/200/2026, mediante el cual informa que el Protocolo PASE se encuentra en el proceso de actualización y propone que, al término de éste, sea acordado un calendario para su sociabilización. De igual manera, propone calendario a efecto de difundir el Cuadernillo de Buenas Prácticas Docentes, esto por inicio de semestre.

Por lo que respecta a dicho cuadernillo de buenas prácticas docentes, las partes acuerdan realizar de manera conjunta la edición de un resumen impreso que pueda ser difundido en las campañas de socialización, que se programara previo a cada inicio de semestre.

La Universidad se compromete a construir un protocolo de crisis y posteriormente a sociabilizarlo y emitir calendario de capacitación.

**X. ARTÍCULO 56.** Los técnicos académicos tienen los derechos y obligaciones que les señala el capítulo tercero del Reglamento del Personal Académico y podrán ser de carrera o por hora laborada.

**PROPUESTA DE MODIFICACIÓN**

(Buscar la redacción en conjunto que permita a los Técnicos Académicos acceder a los programas que brindan beneficio económico dentro de la Institución)

**ACUERDO:** En relación con los Técnicos Académicos Hora Laborada (TAHL), que puedan acceder a dicho programa, por las funciones de docencia que realizan, se entregarán los avances que a la fecha se han realizado. Por lo que respecta a la inclusión del nombramiento TAHL, como posibles acreedores a un programa expofeso a su condición, la Universidad se compromete a realizar el análisis normativo y de viabilidad financiera.

**XI. ARTÍCULO 57.** La Universidad acepta que la hoja de actividades, señalará con precisión las horas contratadas, la fecha de inicio y terminación de pago y será llenada de común acuerdo con el personal académico en cada una de sus entidades, firmándose al iniciar la actividad, entregándosele copia de la misma. Una vez verificada y firmada ésta por las instancias correspondientes, la hoja de actividades podrá consultarse en la página web de la UASLP por el personal académico a más tardar en el tercer pago de nómina que reciba del correspondiente período escolar. En caso de que el académico requiera de un impreso oficial de la hoja de actividades, la solicitará



Revisión Contractual 2026 -2028

a la secretaría general de su entidad de adscripción, la cual deberá entregarla en los 5 días hábiles posteriores a la fecha de petición. En los casos de materias en sustitución, suplencia o temporal, la hoja señalará a que maestro se sustituye, suple o el motivo de la temporalidad.

INCUMPLIDO

REPARACIÓN. Que se cumpla.

**ACUERDO:** En relación con la impresión de las hojas de actividades, las partes acuerdan que, en apego al acuerdo consensado sobre el artículo 8, se emitirá una circular para indicar el proceso contenido en el artículo 57 para la entrega de las hojas de actividades.

En relación con lo particular de la docente Paulina López Rojas, se proporciona la aclaración pertinente por conducto del director de la Facultad de Estomatología a través oficio número FE/DIR/033/26 de fecha 06 de febrero del 2026.

**XII. ARTÍCULO 58.** Para los maestros del Departamento de Arte y Cultura, además del pago de las horas de clase contratadas y señaladas en la hoja de actividades, se les remunerará con el importe de una hora clase por cada hora adicional que se requiera para ensayar, montar y presentar las diferentes actividades del Departamento ante un público, conforme a las bases que emita la Comisión Mixta de Vigilancia. Si la presentación se efectuara en domingo o día festivo la hora adicional de trabajo se pagará conforme se señala en el artículo 60 de este Contrato. El pago deberá hacerse en un plazo máximo de 30 días a partir de la fecha en que se lleven a cabo las actividades mencionadas.

Las actividades previsibles del Departamento ante público, deberán ser comunicadas por escrito a los maestros, al menos con un mes de anticipación. Los proyectos comunes previsibles para los grupos artísticos, deberán ser informados mínimo un semestre antes. Las reuniones que convoque la Dirección para estos fines, deberán realizarse con una antelación mínima de una semana.

INCUMPLIDO

REPARACIÓN. Que se cumpla.

**ACUERDO:** Se informa por la DDH, que se regulariza la situación de los profesores de Arte y Cultura, a través de un oficio de comisión, por las funciones que desarrollan en la estancia diurna y en la UAPA.

Respecto del profesor Fernando Escalante, no se puede dar gasto/viáticos porque las horas/adscripción son de la preparatoria de Matehuala, por ello se establecerá reunión con a la Directora de dicha entidad académica, para buscar alternativas de solución.

**XIII. ARTÍCULO 66.** El personal académico tendrá derecho a disfrutar de licencias o permisos para faltar a sus labores o ser comisionado de acuerdo al reglamento respectivo y al presente Contrato, debiéndose observar lo anterior con estricto apego a la normativa existente.

En el caso de los permisos señalados en el artículo 11 inciso a) del reglamento, los motivos personales no requieren de ninguna aclaración y se otorgarán hasta por tres días hábiles en un semestre. Además, tendrá derecho a tres días más por semestre sin goce de salario a cuenta de los treinta días señalados en el artículo 12 del Reglamento de Permisos, Licencias y Comisiones. En el último de los casos, previa petición por escrito, entregada por lo menos 24 horas de días hábiles antes de su inicio.



Revisión Contractual 2026 -2028

Al personal académico que no hubiera utilizado ninguno de los días de permiso o licencia o tuviera comisión hasta por tres días acumulados en el semestre, contempladas en el reglamento respectivo y el presente Contrato, ni tuviera faltas injustificadas, así como más de tres días de incapacidad en el semestre, se le otorgará un aliciente económico equivalente a tres días de salario base por semestre, pagaderos en la segunda quincena de los meses de marzo y septiembre. En el caso de las comisiones de carácter académico relacionadas con la función docente y/o de investigación será procedente el pago del aliciente.

Para estos efectos, los períodos semestrales considerados para el personal académico del Centro de Idiomas, serán los que apruebe el H. Consejo Directivo Universitario.

VIOLACIÓN

QUE SE REPARE

**PROPUESTA DE MODIFICACIÓN**

**ARTÍCULO 66.** El personal académico tendrá derecho a disfrutar de licencias o permisos para faltar a sus labores o ser comisionado de acuerdo al reglamento respectivo y al presente Contrato, debiéndose observar lo anterior con estricto apego a la normativa existente.

En el caso de los permisos señalados en el artículo 11 inciso a) del reglamento, los motivos personales no requieren de ninguna aclaración y se otorgarán hasta por tres días hábiles en un semestre. Además, tendrá derecho a tres días más por semestre sin goce de salario a cuenta de los treinta días señalados en el artículo 12 del Reglamento de Permisos, Licencias y Comisiones. En el último de los casos, previa petición por escrito, entregada por lo menos 24 horas de días hábiles antes de su inicio.

Al personal académico que no hubiera utilizado ninguno de los días de permiso o licencia o tuviera comisión **asignada por la autoridad**, contempladas en el reglamento respectivo y el presente Contrato, ni tuviera faltas injustificadas, así como más de tres días de incapacidad en el semestre, se le otorgará un aliciente económico equivalente a tres días de salario base por semestre, pagaderos en la segunda quincena de los meses de marzo y septiembre. En el caso de las comisiones de carácter académico relacionadas con la función sindical, docente y/o de investigación, será procedente el pago del aliciente.

Para estos efectos, los períodos semestrales considerados para el personal académico del Centro de Idiomas, serán los que apruebe el H. Consejo Directivo Universitario.

**ACUERDO:** Se aclara por conducto de la DDH, que las comisiones de naturaleza académica se encuentran exceptuadas para no contabilizar para pérdida del estímulo, por lo que al docente que no se le haya considerado esta situación, podrá solicitar la revisión para obtener la bonificación correspondiente del estímulo.

Las partes acuerdan, la modificación del artículo en los siguientes términos:

*"ARTÍCULO 66. El personal académico tendrá derecho a disfrutar de licencias o permisos para faltar a sus labores o ser comisionado de acuerdo al reglamento respectivo y al presente Contrato, debiéndose observar lo anterior con estricto apego a la normativa existente.*

*En el caso de los permisos señalados en el artículo 11 inciso a) del reglamento, los motivos personales no requieren de ninguna aclaración y se otorgarán hasta por tres días hábiles en un semestre. Además, tendrá derecho a tres días más por semestre sin goce de salario a cuenta de los treinta días señalados en el artículo 12 del Reglamento de Permisos, Licencias y Comisiones. En el último de los casos, previa petición por escrito, entregada por lo menos 24 horas de días hábiles*



Revisión Contractual 2026 -2028

antes de su inicio.

Al personal académico que no hubiera utilizado ninguno de los días de permiso o licencia o tuviera comisión **asignada por la autoridad**, contempladas en el reglamento respectivo y el presente Contrato, ni tuviera faltas injustificadas, así como más de tres días de incapacidad en el semestre, se le otorgará un aliciente económico equivalente a tres días de salario base por semestre, pagaderos en la segunda quincena de los meses de marzo y septiembre. En el caso de las comisiones de carácter académico relacionadas con la función **sindical**, docente y/o de investigación, será procedente el pago del aliciente.

Para estos efectos, los períodos semestrales considerados para el personal académico del Centro de Idiomas, serán los que apruebe el H. Consejo Directivo Universitario.”

**XIV. ARTÍCULO 75.** La Universidad adquiere el compromiso de igualar el tabulador del personal académico de la UASLP, con el de la UNAM. Los incrementos al salario por concepto de homologación con la UNAM, serán aplicados al personal académico activo en un plazo no mayor de 15 días en que se reciban los recursos.

INCUMPLIDO

REPARACIÓN. Que se cumpla.

**ACUERDO:** Checar estatus de informe que solicita rectoría a la UNAM sobre los incrementos otorgados (OAG) Gestoría. Realizado Finanzas con Rectoría. Solventado. - Con fecha 10 de marzo del 2026, se informa por parte de Secretaría de Finanzas el incremento autorizado.

**XV. ARTÍCULO 76.** Independientemente de la revisión anual, la Universidad otorgará a los miembros de la Unión, los mismos porcentajes que el Gobierno Federal otorgue para tal fin a los trabajadores académicos del sistema nacional de educación superior, sean éstos ajustes o incrementos emergentes, retabulaciones de cualquier otra índole y/o indizados.

INCUMPLIDO

REPARACIÓN. Que se cumpla.

**ACUERDO:** Se da vista de la gestión realizada por la Rectoría.

**XVI. ARTÍCULO 84.** El salario no podrá ser disminuido por ningún motivo, ni modificado por razones de edad, raza, nacionalidad, género o ideología. Se pagará quincenalmente en moneda de curso legal: cheque, o depositado en cuenta bancaria mediante transferencia de fondos a petición del interesado y será determinado por mensualidades y se pagará los días 15 y último de cada mes, entendiéndose que incluye el pago del séptimo día a que hace referencia el artículo 64 del presente Contrato. Cuando el día de pago coincida con sábado, domingo o día inhábil, el salario se pagará el día hábil inmediato anterior a la fecha de pago.

La Universidad hará el primer pago a los académicos que incrementen su carga, de nuevo ingreso, eventuales y de reincorporación, a más tardar a los 45 días después de que éstos inicien sus actividades. Cuando por causas no imputables al maestro se retrase su pago por un tiempo mayor, la Universidad entregará un anticipo del salario a petición del interesado en la Secretaría de Finanzas tan pronto se reciba su solicitud.

La Universidad permitirá al académico que disponga del tiempo necesario, dentro del horario de su jornada

3, ~

A

*(Vertical column of handwritten signatures and initials on the right margin)*



Revisión Contractual 2026 -2028

laboral, para que pueda recoger y canjear su cheque.

**PROPUESTA DE MODIFICACIÓN:**

**ARTÍCULO 84.** El salario no podrá ser disminuido por ningún motivo, ni modificado por razones de edad, raza, nacionalidad, género o ideología. Se pagará quincenalmente en moneda de curso legal: cheque, o depositado en cuenta bancaria mediante transferencia de fondos a petición del interesado y será determinado por mensualidades y se pagará los días 15 y último de cada mes, entendiéndose que incluye el pago del séptimo día a que hace referencia el artículo 64 del presente Contrato. Cuando el día de pago coincida con sábado, domingo o día inhábil, el salario se pagará el día hábil inmediato anterior a la fecha de pago.

La Universidad hará el primer pago a los académicos que incrementen su carga, de nuevo ingreso, eventuales y de reincorporación, a más tardar a los 45 días después de que éstos inicien sus actividades. Cuando por causas no imputables al maestro se retrase su pago por un tiempo mayor, la Universidad entregará un anticipo del salario a petición del interesado en la Secretaría de Finanzas tan pronto se reciba su solicitud.

La Universidad permitirá al académico que disponga del tiempo necesario, dentro del horario de su jornada laboral, para que pueda recoger el recibo de nómina, que podrá ser físico o electrónico mediante descarga de CFDI en la plataforma xxx; así como canjear el cheque en los casos que aplique.

**ACUERDO: Las partes son conformes en modificar el artículo 84, para quedar como sigue:**

*"ARTÍCULO 84. El salario no podrá ser disminuido por ningún motivo, ni modificado por razones de edad, raza, nacionalidad, género o ideología. Se pagará quincenalmente en moneda de curso legal: cheque, o depositado en cuenta bancaria mediante transferencia de fondos a petición del interesado y será determinado por mensualidades y se pagará los días 15 y último de cada mes, entendiéndose que incluye el pago del séptimo día a que hace referencia el artículo 64 del presente Contrato. Cuando el día de pago coincida con sábado, domingo o día inhábil, el salario se pagará el día hábil inmediato anterior a la fecha de pago.*

*La Universidad hará el primer pago a los académicos que incrementen su carga, de nuevo ingreso, eventuales y de reincorporación, a más tardar a los 45 días después de que éstos inicien sus actividades. Cuando por causas no imputables al maestro se retrase su pago por un tiempo mayor, la Universidad entregará un anticipo del salario a petición del interesado en la Secretaría de Finanzas tan pronto se reciba su solicitud.*

*La Universidad permitirá al académico que disponga del tiempo necesario, dentro del horario de su jornada laboral, para que pueda recoger el recibo de nómina, que podrá ser físico o electrónico mediante descarga de CFDI.*

**XVII. ARTÍCULO 85.** Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los miembros de la Unión en los siguientes casos: ...

9). La Universidad se compromete a que la recuperación de pagos indebidos por inasistencias injustificadas del personal académico a sus labores, en todo caso la retención deberá hacerse en el mismo número de quincenas en que se efectuó el pago indebido, excepto en los períodos de Semana Santa, julio y diciembre de cada año; Para estos casos no podrá aplicarse el inciso 5 de este artículo.



Revisión Contractual 2026 -2028

VIOLACIÓN

QUE SE REPARE

**ACUERDO:** De conformidad con los lineamientos generales de asistencia, la administración de incidencias corre a cargo de la dirección de las entidades académicas, las que deberán recibir y solventar la justificación de las mismas, debiendo reportar para descuento al departamento de nómina únicamente las incidencias injustificadas.

Respecto a los casos particulares de la preparatoria Matehuala y de la Facultad de Estudios Profesionales Zona Media, se entregan oficios números 023/2026 de fecha 04 de febrero del 2026 y DZM 0138/2026 de fecha 05 de febrero del 2026, en donde se informa como se lleva a cabo el proceso de reporte de incidencias.

Por otra parte, la Universidad revisará los casos planteados por la UAPA, comprometiéndose a reintegrar en caso de que el descuento haya sido mal aplicado, en cuyas incidencias se hayan descontado después de los 30 días previstos por la ley. Lo anterior a más tardar en la segunda quincena del mes de abril del 2026.

**XVIII. ARTÍCULO 86.** Cuando los miembros del personal académico de la Universidad se encuentren incapacitados para laborar, deberán presentar certificación médica del ISSSTE o de las instituciones médicas con las que la Universidad tenga convenio, a la dirección de su dependencia respectiva, por sí o por conducto de familiar, representación sindical o persona de su confianza; en un término que no exceda de cinco días hábiles a partir del inicio de la incapacidad, para tener derecho a percibir su salario íntegro. Las incapacidades se registrarán por el reglamento respectivo.

La incapacidad total o permanente causada por enfermedades físicas o mentales deberá ser dictaminada por el ISSSTE.

En los casos que el personal académico sufra tal incapacidad y cubra los requisitos para pensionarse señalados por la Ley del ISSSTE y/o del Reglamento Único de Pensiones, Prestaciones Contingentes y Préstamos para el Personal de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí y del Reglamento de Incapacidades de la Universidad, seguirá siendo miembro de la Unión, gozando de las prestaciones que el presente Contrato señale para el personal jubilado y pensionado y las que le otorgue la Ley del ISSSTE, a partir del momento que ocurra la incapacidad.

Si de conformidad con el dictamen definitivo la incapacidad, enfermedad o inhabilidad sufrida por el trabajador fuere temporal, la relación de trabajo quedará en suspenso, gozando de las prestaciones previstas en la Ley y en este Contrato.

El reglamento a que hace referencia este artículo, será revisado y actualizado por la Comisión Mixta de Vigilancia.

La Universidad está obligada a emitir el protocolo para entrega de incapacidades aplicable a personal adscrito en campus de la capital y foráneo y notificar anualmente si existen modificaciones al mismo.

INCUMPLIDO

REPARACIÓN. Que se cumpla.

PROPUESTA MODIFICACION

ARTÍCULO 86. Cuando los miembros del personal académico de la Universidad se encuentren incapacitados para

3, 2

**Revisión Contractual 2026 -2028**

laborar, deberán presentar certificación médica del ISSSTE, del Centro de Salud Universitario o de las instituciones médicas con las que la Universidad tenga convenio, a la dirección de su dependencia respectiva, por sí o por conducto de familiar, representación sindical o persona de su confianza; en un término que no exceda de cinco días hábiles a partir del inicio de la incapacidad, para tener derecho a percibir su salario íntegro.

Las incapacidades se registrarán por el reglamento respectivo. La incapacidad total o permanente causada por enfermedades físicas o mentales deberá ser dictaminada por el ISSSTE.

En los casos que el personal académico sufra tal incapacidad y cubra los requisitos para pensionarse señalados por la Ley del ISSSTE y/o del Reglamento Único de Pensiones, Prestaciones Contingentes y Préstamos para el Personal de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí y del Reglamento de Incapacidades de la Universidad, seguirá siendo miembro de la Unión, gozando de las prestaciones que el presente Contrato señale para el personal jubilado y pensionado y las que le otorgue la Ley del ISSSTE, a partir del momento que ocurra la incapacidad.

Si de conformidad con el dictamen definitivo la incapacidad, enfermedad o inhabilidad sufrida por el trabajador fuere temporal, la relación de trabajo quedará en suspenso, gozando de las prestaciones previstas en la Ley y en este Contrato.

El reglamento a que hace referencia este artículo, será revisado y actualizado por la Comisión Mixta de Vigilancia.

La Universidad está obligada a emitir el protocolo para entrega de incapacidades aplicable a personal adscrito en campus de la capital y foráneo y notificar anualmente si existen modificaciones al mismo.

**ACUERDO:** Las partes acuerdan, que las incapacidades medicas otorgadas por el Centro de Salud Universitario, excepcionalmente se podrán autorizar hasta 3 días de incapacidad, con la validación del director del Centro de Salud.

Se acuerda la modificación en los siguientes términos:

*"ARTÍCULO 86. Cuando los miembros del personal académico de la Universidad se encuentren incapacitados para laborar, deberán presentar certificación médica del ISSSTE, del Centro de Salud Universitario o de las instituciones médicas con las que la Universidad tenga convenio, a la dirección de su dependencia respectiva, por sí o por conducto de familiar, representación sindical o persona de su confianza; en un término que no exceda de cinco días hábiles a partir del inicio de la incapacidad, para tener derecho a percibir su salario íntegro.*

*Las incapacidades se registrarán por el reglamento respectivo. La incapacidad total o permanente causada por enfermedades físicas o mentales deberá ser dictaminada por el ISSSTE.*

*En los casos que el personal académico sufra tal incapacidad y cubra los requisitos para pensionarse señalados por la Ley del ISSSTE y/o del Reglamento Único de Pensiones, Prestaciones Contingentes y Préstamos para el Personal de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí y del Reglamento de Incapacidades de la Universidad, seguirá siendo miembro de la Unión, gozando de las prestaciones que el presente Contrato señale para el personal jubilado y pensionado y las que le otorgue la Ley del ISSSTE, a partir del momento que ocurra la incapacidad.*

*Si de conformidad con el dictamen definitivo la incapacidad, enfermedad o inhabilidad sufrida por el trabajador fuere temporal, la relación de trabajo quedará en suspenso, gozando de las prestaciones previstas en la Ley y en este Contrato.*

*El reglamento a que hace referencia este artículo será revisado y actualizado por la Comisión Mixta*

3/1





Revisión Contractual 2026 -2028

de Vigilancia.

*La Universidad está obligada a emitir el protocolo para entrega de incapacidades aplicable a personal adscrito en campus de la capital y foráneo y notificar anualmente si existen modificaciones al mismo."*

**XIX. ARTÍCULO 87.** Los derechos laborales de los miembros de la Unión derivan de lo señalado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, el Estatuto Orgánico de la Universidad, el presente Contrato, la Ley del ISSSTE aplicable y los reglamentos y convenios que de ellos se desprendan, previo cumplimiento de los requisitos respectivos.

INCUMPLIDO

REPARACIÓN. Que se cumpla.

**ACUERDO:** Las partes acuerda:

Una vez revisados los casos particulares de la preparatoria Matehuala planteados por la Unión, se acuerda que los descuentos aplicados fuera del término establecido por el artículo 87, serán reparados con la respectiva bonificación.

**XX. ARTÍCULO 88.** La Universidad se compromete a entregar al personal académico, los nombramientos definitivos que garanticen la estabilidad en el empleo, conforme a lo que dispone la Ley Federal del Trabajo, el Estatuto Orgánico de la Universidad, el Acuerdo del H. Consejo Directivo Universitario del 21 de agosto de 1987 y el Reglamento del Personal Académico. Lo anterior aplica para aquellos Académicos que durante dos años, en semestres continuos, se hayan desempeñado con nombramiento de sustituto y/o eventual en la misma área académica cubriendo una plaza vacante presupuestada, en inteligencia que para el caso de semestres alternos se deberán acumular cuatro semestres y, mediante la confirmación de la permanencia por parte de la entidad académica correspondiente dentro del lapso previo, entregará en el caso que proceda y sin que medie solicitud del interesado, el nombramiento definitivo en forma automática, en un plazo no mayor de sesenta días hábiles a partir de la fecha del cumplimiento de los dos años, el cual se entregará al académico a través del Director de la Dependencia, en un plazo no mayor de diez días hábiles a partir de que reciba el mismo por conducto de Rectoría.

La Comisión Mixta de Vigilancia supervisará su ejecución.

INCUMPLIDO

REPARACIÓN. Que se cumpla.

**ACUERDO:** En cumplimiento la DDH, envía vía correo electrónico a la Unión con fecha 02 de marzo del 2026, sobre la actualización del estatus de los nombramientos definitivos entregados y en proceso de entrega.

Asimismo, las partes acuerdan la modificación del artículo, para quedar de la siguiente manera.

*"ARTÍCULO 88. La Universidad se compromete a entregar al personal académico, los nombramientos definitivos que garanticen la estabilidad en el empleo, conforme a lo que dispone la Ley Federal del Trabajo, el Estatuto Orgánico de la Universidad, el Acuerdo del H. Consejo Directivo Universitario del 21 de agosto de 1987 y el Reglamento del Personal Académico. Lo anterior aplica para aquellos Académicos que **después de haber sido declarado ganador en el acta***



Revisión Contractual 2026 -2028

*de la convocatoria respectiva, durante dos años en semestres continuos o cuatro semestres en caso de alternos, se hayan desempeñado con nombramiento de sustituto en la misma área académica cubriendo una plaza vacante definitiva.*

*Con la confirmación de la permanencia por parte de la entidad académica correspondiente dentro del lapso previo, se entregará en el caso que proceda y sin que medie solicitud del interesado, el nombramiento definitivo en forma automática, en un plazo no mayor de sesenta días hábiles a partir de la fecha del cumplimiento de los dos años, el cual se entregará al académico a través del Director de la Dependencia, en un plazo no mayor de diez días hábiles a partir de que reciba el mismo por conducto de Rectoría.*

*La Comisión Mixta de Vigilancia supervisará su ejecución."*

**XXI. ARTÍCULO 89.** La Universidad se obliga a que opere el Concurso de Cátedra por Oposición, o la aplicación del artículo 69 del Reglamento del Personal Académico, así como el acuerdo del H. Consejo Directivo Universitario del 21 de agosto de 1987, para todas las plazas en donde no haya maestro con nombramiento definitivo, exceptuando aquellas que hayan tenido como finalidad suplir a maestros con nombramiento definitivo por incapacidad temporal, licencia, permiso o comisión.

Así mismo, se obliga a entregar nombramientos definitivos en un plazo no mayor de sesenta días a partir de la firma del presente Contrato, a los académicos de las entidades académicas en donde no opere la cátedra por oposición, que hayan venido laborando durante los últimos dos años o más en plazas vacantes presupuestadas.

Después de cada período de asignación de plazas definitivas, la Universidad, se obliga a entregar mensualmente a la Unión de Asociaciones, una relación de las plazas otorgadas.

INCUMPLIDO

REPARACIÓN. Que se cumpla.

**ACUERDO:** Se remite por División de Desarrollo Humano, padrón actualizado de alta de nuevos miembros con corte a febrero de 2026, y se enviara con posterioridad de manera trimestral.

**XXII. ARTÍCULO 90.** La Universidad se obliga antes de contratar, de conformidad con la fracción XI del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo y los artículos 69 y 71 del Reglamento del Personal Académico, a publicar en cada entidad académica las vacantes previsibles durante un lapso de diez días hábiles, con copia a la Unión y a la Asociación respectiva.

Esta publicación deberá realizarse con anticipación suficiente al inicio del semestre, para cada vacante se deberá señalar: la materia a impartir, el horario correspondiente, la naturaleza de la plaza (presupuestada, no presupuestada, por suplencia, por sustitución, etc.) y el perfil académico necesario, el cual deberá coincidir con el programa vigente de la materia.

Esta convocatoria será dirigida al personal académico y se respetarán y garantizarán los derechos de preferencia y promoción del personal académico ya contratado por la UASLP. Lo anterior para dar cumplimiento a lo establecido en los artículos 132 de la Ley Federal de Trabajo y los artículos 69 y 71 del Reglamento del Personal Académico.

El presidente de asociación estará incluido como observador al momento de la revisión y selección de los candidatos.

3/

**Revisión Contractual 2026 -2028**

Para la evaluación se tomará en cuenta además de lo establecido en los mencionados artículos: el cumplimiento del participante en actividades administrativas, evaluación docente, participación en actividades académicas de la entidad y otras relacionadas con su quehacer académico.

Las vacantes no previsibles o no asignadas por dicha convocatoria podrán ser asignadas para el semestre en curso; pero deberán publicarse como vacantes para el siguiente semestre.

En las solicitudes de ampliación de jornada, los maestros interesados, que tengan disponibilidad para cubrir vacantes previsibles o no, deberán entregar su petición por escrito a la Dirección de su centro de adscripción, con copia a la Dirección de Recursos Humanos y a la Asociación respectiva, anexando el horario en que pueda realizar las actividades, sin que este proceso lo exima de la participación en la convocatoria.

La Universidad se obliga a preferir en igualdad de circunstancias:

- a) A quienes le hayan servido por mayor tiempo satisfactoriamente;
- b) Cuando la plaza que se concurse sea presupuestada, a los que se encuentren en plazas no presupuestadas, sobre los que tengan menor antigüedad en la misma condición;
- c) A los miembros de la Unión respecto de quienes no lo sean;
- d) A los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean;
- e) A quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo a una familia;
- f) Los demás contemplados en el artículo 71 del Reglamento del Personal Académico, todo ello en los términos del Estatuto Orgánico vigente y artículo 13 del Reglamento del Personal Académico.

Los resultados serán dados a conocer a más tardar en 15 días hábiles después del cierre de la convocatoria.

El personal académico que se encuentre en algún caso de inconformidad con el procedimiento o los resultados de esta convocatoria, tendrá 03 días hábiles para hacer valer sus derechos en primera instancia ante la autoridad de la entidad académica respectiva, quien contará con 05 días hábiles para dar respuesta. En caso de que la inconformidad persista o no se haya recibido respuesta alguna, podrá recurrir en segunda instancia en un lapso no mayor a 03 días hábiles ante la Comisión Mixta de Vigilancia o ante la Secretaría Académica de la UASLP según corresponda, para que dictaminen lo procedente en un lapso no mayor a 10 días hábiles, esta resolución será inapelable. Los términos de respuesta o resolución corren a partir del vencimiento de cada plazo.

Los recursos de inconformidad deberán presentarse por escrito por medios físicos, salvo el personal adscrito a entidades foráneas, quienes podrán realizarlo vía correo electrónico a la cuenta departamental de la entidad y de la Unión de Asociaciones del Personal Académico.

En lo que se refiere al presidente de asociación de cada entidad académica:

1. La notificación de la convocatoria deberá realizarse al presidente de asociación con por lo menos 4 días hábiles de anticipación a la publicación de la misma.
2. El presidente de asociación cuenta con un término de cuarenta y ocho horas contadas a partir de la notificación a efecto de devolver la convocatoria con su firma o las observaciones relativas al cumplimiento de las disposiciones contenidas en el Reglamento del Personal Académico y en el Contrato Colectivo de Trabajo, en las respectivas convocatorias. Lo anterior con el apercibimiento de que, de no realizar observación alguna en el término señalado, se entenderá su conformidad con la convocatoria.
3. De haber realizado observaciones a la convocatoria que violenten el Contrato Colectivo o el



Revisión Contractual 2026 -2028

Reglamento del Personal Académico ambas partes, dirección y presidente de asociación cuentan con un día para ajustar dichas controversias, de no acordar esta será revisada y aprobada en su caso por Secretaría Académica de la UASLP y la UAPA-UASLP.

INCUMPLIDO

REPARACIÓN. Que se cumpla y modifique de redacción para dar mayor claridad a los agremiados.

VIOLACIÓN

QUE SE REPARE. - Que se sancione por haberse incumplido y sanción a funcionarios que lo incumplieron y reparación del daño.

**ACUERDO:** Las partes acuerdan, la modificación del artículo en los términos que más adelante se expresan. Además, a emitir los lineamientos de operatividad del artículo 90 que deberán hacerse de conocimiento de la unión a más tardar en 28 de marzo de 2026 y los que con tendrán los siguientes elementos:

- ✓ Glosarios de términos
- ✓ Diagrama de tipos de contratación
- ✓ Diagrama operativo del proceso de convocatoria para PA y TAHL.
- ✓ Diagrama de síntesis del art. 90 CCT.
- ✓ Ponderación de los criterios de preferencia.

Se sostendrá reunión de trabajo entre la Secretaría Académica, División de Desarrollo Humano y la Unión, para establecer cronograma de trabajo para el seguimiento de estos compromisos a más tardar en la segunda quincena de abril de 2026.

MODIFICACIÓN:

*"ARTÍCULO 90. La Universidad se obliga, antes de contratar, de conformidad con la fracción XI del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo y los artículos 69 y 71 del Reglamento del Personal Académico, a publicar en cada entidad académica las vacantes previsibles durante un lapso de diez días hábiles, con copia a la Unión y a la Asociación respectiva.*

*Esta publicación deberá realizarse con anticipación suficiente al inicio del semestre, para cada vacante **previsible** se deberá señalar: la materia a impartir; el horario correspondiente, semestre non, par o semestre continuo, la naturaleza de la plaza (**definitiva o temporal**); si la contratación es por sustitución o temporal, por suplencia, por demanda de alumnos o nueva oferta educativa y; el perfil académico necesario, el cual deberá coincidir con el programa vigente de la materia.*

*Esta convocatoria será dirigida al personal académico y se respetarán y garantizarán los derechos de preferencia y promoción del personal académico ya contratado por la UASLP. Lo anterior para dar cumplimiento a lo establecido en los artículos 132 de la Ley Federal de Trabajo y los artículos 69 y 71 del Reglamento del Personal Académico.*

*Las vacantes no previsibles o no asignadas por dicha convocatoria podrán ser asignadas para el semestre en curso; pero deberán publicarse como vacantes para el siguiente semestre.*

*El presidente de asociación y/o personal designado por éste, será incluido como observador de la Unión al momento de la revisión y selección de los candidatos,*

Revisión Contractual 2026 -2028

**levantando el acta correspondiente, la cual deberá entregar a la Secretaría General de la Unión a más tardar 24 horas posteriores a la publicación de los resultados.**

Para la evaluación se tomará en cuenta, además de lo establecido en los mencionados artículos: el cumplimiento del participante en actividades administrativas, evaluación docente, participación en actividades académicas de la entidad y otras relacionadas con su quehacer académico.

En las solicitudes de ampliación de jornada, los maestros interesados, que tengan disponibilidad para cubrir vacantes previsibles o no, deberán entregar su petición por escrito a la Dirección de su centro de adscripción, con copia al Departamento de Recursos Humanos y a la Asociación respectiva, anexando el horario en que pueda realizar las actividades, sin que este proceso lo exima de la participación en la convocatoria.

La Universidad se obliga a preferir en igualdad de circunstancias:

1. A quienes le hayan servido por mayor tiempo satisfactoriamente;
2. Cuando la plaza que se concurre **sea definitiva**, a los que se encuentren en **plazas temporales** y que tengan mayor antigüedad en esta condición;
3. A los miembros de la Unión respecto de quienes no lo sean;
4. A los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean;
5. A quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo a una familia;
6. Los demás contemplados en el artículo 71 del Reglamento del Personal Académico, todo ello en los términos del Estatuto Orgánico vigente y artículo 13 del Reglamento del Personal Académico.

**Estos criterios, tendrán la ponderación que se establezca en los lineamientos de operatividad de este artículo.**

Los resultados serán dados a conocer a más tardar en **quince días hábiles** después del cierre de la convocatoria.

El personal académico que se encuentre en algún caso de inconformidad con el procedimiento o los resultados de esta convocatoria, tendrá **tres días hábiles** para hacer valer sus derechos en primera instancia ante la autoridad de la entidad académica respectiva, quien contará con cinco días hábiles para dar respuesta.

En caso de que la inconformidad persista o no se haya recibido respuesta alguna, podrá recurrir en segunda instancia en un lapso no mayor a **tres días hábiles** ante la Comisión Mixta de Vigilancia o ante la Secretaría Académica de la UASLP según corresponda, para que dictaminen lo procedente en un lapso no mayor a **diez días hábiles**, esta resolución será inapelable. Los términos de respuesta o resolución corren a partir del vencimiento de cada plazo.

Los recursos de inconformidad deberán presentarse por escrito por medios físicos, salvo el personal adscrito a entidades foráneas, quienes podrán realizarlo vía correo electrónico a la cuenta departamental de la entidad y de la Unión de Asociaciones del Personal Académico.

En lo que se refiere al presidente de asociación de cada entidad académica:

1. La notificación de la convocatoria deberá realizarse con un mínimo de **cuatro días hábiles** de anticipación a su publicación.

2. El presidente de asociación cuenta con un término de **dos días hábiles**, a partir de la notificación, para devolver la convocatoria firmada o para presentar las observaciones relativas al cumplimiento de las disposiciones contenidas en el Reglamento del Personal Académico y en el Contrato Colectivo de Trabajo. Lo anterior, bajo el apercibimiento de que, de no formularse observación alguna dentro del término señalado, se entenderá la conformidad con la convocatoria (**En términos de buena fe esta firma no autoriza vicios ocultos**).

3. En caso de que las observaciones presentadas señalen violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo o al Reglamento del Personal Académico, ambas partes —la dirección y el presidente de asociación— contarán con un día hábil para resolver dichas controversias. De no llegarse a un acuerdo, la convocatoria será revisada y, en su caso, aprobada por la Secretaría Académica de la UASLP y la UAPA-UASLP.”

**XXIII. ARTÍCULO 92.** El personal académico tiene derecho a conservar su horario, así como a solicitar oportunamente el cambio del mismo. En caso de existir una vacante de materia de la misma área, se dará preferencia para escoger horario a los académicos que tengan mayor antigüedad, de acuerdo con las disponibilidades de las dependencias universitarias y dentro de las disposiciones de este Contrato.

INCUMPLIDO

REPARACIÓN. Que se cumpla.

**ACUERDO:** En relación con la situación del docente Jesús Gaeta Mendoza, se acuerda lo siguiente:

- Se entrega oficio de contestación FCC.DIR/0022/2026 de fecha 04 de febrero de 2026.
- Se entregará análisis de hojas de actividades para verificar las materias y horarios que ha impartido.

**XXIV. ARTÍCULO 93.** El personal académico con nombramiento definitivo tiene derecho a conservar su adscripción en la dependencia, en el área académica correspondiente, sus asignaturas y a ser adscrito a materias o áreas académicas equivalentes o afines de un nuevo plan de estudios, cuando por reformas se modifiquen o supriman asignaturas o área académica. En estos casos, en igualdad de circunstancias, se dará preferencia al personal académico de mayor antigüedad.

INCUMPLIDO

REPARACIÓN. Que se cumpla.

**ACUERDO:** En relación con el caso particular, planteado por la Unión sobre el Prof. Alfonso Muñoz Güemes, se informa de las gestiones realizados con los directores de las entidades de la Facultad de Estudios Profesionales Zona Huasteca y Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades, para una eventual comisión del maestro en virtud de que, en la primera de ellas que corresponde a su unidad de adscripción, ha concluido el programa académico en que estaba colaborando.

**XXV. ARTÍCULO 94.** En el caso de las licencias o permisos señalados en el artículo 66 del presente Contrato y en el caso del personal académico que labora en semestres alternos, con nombramiento definitivo o un año mínimo de servicios prestados, cuando así lo desearan podrán continuar gozando de las siguientes prestaciones: Fondo de Asistencia Social, Seguro de Vida y Pensión Familiar según el caso. Al efecto el interesado



deberá pagar en la Unión sus cuotas sindicales, hecho lo anterior enterará sus cuotas correspondientes al Seguro de Vida y Pensión Familiar en la Secretaría de Finanzas de la Universidad, las que serán reportadas quincenalmente a la Unión. En tanto que la cuota de Asistencia Social deberá pagarse en las oficinas de la Unión de Asociaciones. Lo anterior en un término que no exceda de 15 días hábiles a partir de la autorización de la licencia o permiso o de la terminación del semestre laborado. Quienes no cubran sus aportaciones en el período señalado pierden su derecho a los beneficios de esas prestaciones según lo prevén los reglamentos respectivos.

#### **PROPUESTA DE MODIFICACIÓN**

**ARTÍCULO 94.** En el caso de las licencias o permisos señalados en el artículo 66 del presente Contrato y en el caso del personal académico que labora en semestres alternos, con nombramiento definitivo o un año mínimo de servicios prestados, cuando así lo desearan podrán continuar gozando de la prestación de Fondo de Asistencia Social. Al efecto el interesado deberá pagar sus cuotas sindicales y la cuota de Asistencia Social en las oficinas de la Unión de Asociaciones. Lo anterior en un término que no exceda de 15 días hábiles a partir de la autorización de la licencia o permiso o de la terminación del semestre laborado. Quienes no cubran sus aportaciones en el período señalado pierden su derecho a los beneficios de esas prestaciones según lo prevén los reglamentos respectivos.

**ACUERDO:** Las partes acuerdan: **Se aprueba la modificación al contrato propuesta por la Unión, debiendo hacerse extensiva en los mismos términos a los reglamentos respectivos del seguro de vida y pensión familiar, en los que se establecerán además las condiciones de goce de beneficio prorrateado en caso de no pago en el semestre de no contratación.**

Por lo anterior, el artículo queda de la siguiente manera:

*“ARTÍCULO 94. En el caso de las licencias o permisos señalados en el artículo 66 del presente Contrato y en el caso del personal académico que labora en semestres alternos, con nombramiento definitivo o un año mínimo de servicios prestados, cuando así lo desearan podrán continuar gozando de la prestación de Fondo de Asistencia Social. Al efecto el interesado deberá pagar sus cuotas sindicales y la cuota de Asistencia Social en las oficinas de la Unión de Asociaciones. Lo anterior en un término que no exceda de 15 días hábiles a partir de la autorización de la licencia o permiso o de la terminación del semestre laborado. Quienes no cubran sus aportaciones en el período señalado pierden su derecho a los beneficios de esas prestaciones según lo prevén los reglamentos respectivos.”*

**XXVI. ARTÍCULO 97.** El personal académico del sexo femenino con motivo de su embarazo, disfrutara de 90 días naturales de descanso, repartidos cuando menos veinte días antes del parto y el resto después, con goce de salario integrado; estos periodos serán susceptibles de prórroga por el tiempo necesario, previo análisis y con la resolución que al efecto dictamine la Comisión Mixta de Asistencia Social, quien estará facultada para conocer y determinar el apoyo económico en aquellos supuestos que por su circunstancia lo ameriten, cuando estén imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto, previa certificación médica. Si el descanso pre y post natal coinciden con el periodo de vacaciones, éstas se disfrutarán tan pronto como los planes de estudio de la dependencia de adscripción lo permitan de acuerdo con la interesada.

Cuando las actividades académicas de las maestras impliquen riesgo a la salud de ellas mismas o del producto en gestación, previo dictamen médico del ISSSTE o de la institución con la que se tenga contratados los servicios médicos, la Universidad les asignará tareas afines de menor riesgo, conforme lo dictaminen la Comisión Estatal de Seguridad, Salud y Medio Ambiente en el Trabajo.

La maestra tiene la obligación de entregar al Departamento de Recursos Humanos copia certificada del acta de nacimiento de su hijo(a), en un plazo no mayor de 45 días después de su nacimiento. Una vez hecho lo anterior, la Universidad entregará a la trabajadora académica con nombramiento definitivo o un año mínimo de antigüedad, un vale equivalente al monto recibido como ayuda mensual de despesa, en el último mes trabajado, el que será canjeado en las Tiendas Universitarias o en ISSSTESERVICIOS, a efecto de que pueda adquirir artículos

que necesite con ese motivo.

En el periodo de lactancia el personal con jornada laboral de cuatro horas diarias continuas dispondrán de un periodo de 30 minutos de descanso, quienes laboren mayor tiempo del señalado en condiciones similares dispondrán de un periodo proporcional en base a su carga académica hasta por un lapso de 60 minutos que podrán disponer al inicio o previo a la terminación de su jornada, lo anterior de acuerdo con el Director de su centro de adscripción en coordinación con el Departamento de Recursos Humanos. Dicho periodo de lactancia tendrá una duración de seis meses, a partir de la fecha de nacimiento. Esta prestación se hará extensiva a las trabajadoras académicas que presenten partos prematuros.

Se otorga permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo por nacimiento o adopción de sus hijos.

### **PROPUESTA DE MODIFICACIÓN**

ARTÍCULO 97. El personal académico del sexo femenino con motivo de su embarazo, disfrutara de 90 días naturales de descanso, repartidos cuando menos veinte días antes del parto y el resto después, con goce de salario integrado; estos periodos serán susceptibles de prórroga por el tiempo necesario, previo análisis y con la resolución que al efecto dictamine la Comisión Mixta de Asistencia Social, quien estará facultada para conocer y determinar el apoyo económico en aquellos supuestos que por su circunstancia lo ameriten, cuando estén imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto, previa certificación médica. Si el descanso pre y post natal coinciden con el periodo de vacaciones, éstas se disfrutarán tan pronto como los planes de estudio de la dependencia de adscripción lo permitan de acuerdo con la interesada.

Cuando las actividades académicas de las maestras impliquen riesgo a la salud de ellas mismas o del producto en gestación, previo dictamen médico del ISSSTE o de la institución con la que se tenga contratados los servicios médicos, la Universidad les asignará tareas afines de menor riesgo, conforme lo dictaminen la Comisión Estatal de Seguridad, Salud y Medio Ambiente en el Trabajo.

La maestra tiene la obligación de entregar al Departamento de Recursos Humanos copia certificada del acta de nacimiento de su hijo(a), en un plazo no mayor de 45 días después de su nacimiento. Una vez hecho lo anterior, la Universidad entregará a la trabajadora académica con nombramiento definitivo o un año mínimo de antigüedad, un vale equivalente al monto recibido como ayuda mensual de despensa, en el último mes trabajado, el que será canjeado en las Tiendas Universitarias o en ISSSTESERVICIOS, a efecto de que pueda adquirir artículos que necesite con ese motivo.

En el periodo de lactancia el personal con jornada laboral de cuatro horas diarias continuas dispondrán de un periodo de 30 minutos de descanso, quienes laboren mayor tiempo del señalado en condiciones similares dispondrán de un periodo proporcional en base a su carga académica hasta por un lapso de 60 minutos que podrán disponer al inicio o previo a la terminación de su jornada, lo anterior de acuerdo con el Director de su centro de adscripción en coordinación con el Departamento de Recursos Humanos. Dicho periodo de lactancia tendrá una duración de seis meses, a partir de la fecha de nacimiento. Esta prestación se hará extensiva a las trabajadoras académicas que presenten partos prematuros.

Se otorga permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo por nacimiento o adopción de sus hijos.

**La Universidad se compromete a la implementación de lactarios en las diferentes entidades académicas.**

**ACUERDO:** Se entrega oficio DSE/023-2026 de 05 de febrero del 2026 de la División de Servicios Estudiantiles, donde se informa cuantos lactarios y ubicación de estos, así como la planeación de los que se aperturarán en el 2026, señalando además que los espacios habilitados serán de uso común en las entidades académicas, hasta la eventual habilitación de los referidos espacios, en las medidas de las posibilidades presupuestales.

En virtud de lo anterior se acuerda la modificación del artículo en los siguientes términos:

*"ARTÍCULO 97. El personal académico del sexo femenino con motivo de su embarazo, disfrutara de 90 días naturales de descanso, repartidos cuando menos veinte días antes del parto y el resto después, con goce de salario integrado; estos periodos serán susceptibles de prórroga por el tiempo*



**Revisión Contractual 2026 -2028**

*necesario, previo análisis y con la resolución que al efecto dictamine la Comisión Mixta de Asistencia Social, quien estará facultada para conocer y determinar el apoyo económico en aquellos supuestos que por su circunstancia lo ameriten, cuando estén imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto, previa certificación médica. Si el descanso pre y post natal coinciden con el periodo de vacaciones, éstas se disfrutarán tan pronto como los planes de estudio de la dependencia de adscripción lo permitan de acuerdo con la interesada.*

*Cuando las actividades académicas de las maestras impliquen riesgo a la salud de ellas mismas o del producto en gestación, previo dictamen médico del ISSSTE o de la institución con la que se tenga contratados los servicios médicos, la Universidad les asignará tareas afines de menor riesgo, conforme lo dictaminen la Comisión Estatal de Seguridad, Salud y Medio Ambiente en el Trabajo.*

*La maestra tiene la obligación de entregar al Departamento de Recursos Humanos copia certificada del acta de nacimiento de su hijo(a), en un plazo no mayor de 45 días después de su nacimiento. Una vez hecho lo anterior, la Universidad entregará a la trabajadora académica con nombramiento definitivo o un año mínimo de antigüedad, un vale equivalente al monto recibido como ayuda mensual de despensa, en el último mes trabajado, el que será canjeado en las Tiendas Universitarias o en ISSSTESERVICIOS, a efecto de que pueda adquirir artículos que necesite con ese motivo.*

*En el periodo de lactancia el personal con jornada laboral de cuatro horas diarias continuas dispondrán de un periodo de 30 minutos de descanso, quienes laboren mayor tiempo del señalado en condiciones similares dispondrán de un periodo proporcional en base a su carga académica hasta por un lapso de 60 minutos que podrán disponer al inicio o previo a la terminación de su jornada, lo anterior de acuerdo con el Director de su centro de adscripción en coordinación con el Departamento de Recursos Humanos. Dicho periodo de lactancia tendrá una duración de seis meses, a partir de la fecha de nacimiento. Esta prestación se hará extensiva a las trabajadoras académicas que presenten partos prematuros.*

*Se otorga permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo por nacimiento o adopción de sus hijos.*

*La universidad continuará con la implementación de lactarios en las diferentes entidades académicas, atendiendo la disponibilidad presupuestal."*

**XXVII. ARTÍCULO 98.** La Universidad, se compromete a instalar y mantener en cada dependencia, botiquines y equipo en cantidad suficiente para prestar los primeros auxilios, acorde a las actividades propias de cada centro de trabajo y a tener en todo tiempo las medicinas y útiles indispensables para la atención inmediata de cualquier accidente que sufran los trabajadores académicos, durante el ejercicio de sus labores, conforme al reglamento elaborado por la Comisión Estatal de Seguridad, Salud y Medio Ambiente en el Trabajo.

La Universidad se compromete a dar servicio en el Centro de Salud de la zona universitaria para la atención de urgencias en caso de accidentes de trabajo y a vigilar que se proporcionen dichos servicios a los trabajadores académicos de la Facultad de Agronomía y Veterinaria en los establecimientos de salud más próximos al centro de trabajo.

INCUMPLIDO

REPARACIÓN. Que se cumpla.

**ACUERDO.** Se da vista de la evidencia de los insumos surtidos durante el año 2025, mediante correo electrónico de fecha 03 de febrero del 2026 enviado por la Secretaría Técnica de la CISHMAT y se reitera que el mecanismo para el re-surtimiento de insumos y nuevos botiquines se realizara por conducto de la comisión



auxiliar de cada entidad a la CISHMAT.

Se solicitará información por conducto de la Secretaría Técnica de CISHMAT mediante circular DRH.OEF.NO.0249/2026 de fecha 24 de febrero del 2026, a los directores de las entidades para efecto de verificar que los botiquines se encuentren surtidos, entregando evidencia de la gestión y respuesta correspondiente.

**XXVIII. ARTÍCULO 102.** La Universidad proporcionará al personal académico, a más tardar en la primera quincena de septiembre, los útiles y materiales de trabajo, que sean indispensables para la ejecución de labores ordinarias, a propuesta de la asociación respectiva ante la Comisión Mixta de Reglamento Interior de Trabajo. En tanto opere la Comisión Mixta, el trámite se realizará ante el Director de la entidad.

Además, otorgará al personal académico un descuento del 70% en los servicios de fotocopiado de material relacionado con su actividad académica, en su entidad académica. Cuando el caso lo amerite, a juicio del Director de la entidad, el servicio será gratuito.

Adicionalmente la Universidad otorgará facilidades de descuento en el uso de sistemas especializados de biblioteca e informática y en bancos de información, previo análisis de la Comisión Mixta de Capacitación Actualización y Superación Académica.

INCUMPLIDO

REPARACIÓN. - Que se cumpla.

**ACUERDO.** Se proporciona evidencia respecto de la entrega de material (gis, plumón y etc.) a docentes en las entidades académicas.

La DDH, informa el resultado de la gestión ante la División de informática, de la que se desprende lo siguiente:

- Realiza cursos para capacitación y fija calendario enero-julio 2026 (se envía por WhatsApp a la UAPA el calendario)
- No ha caducado Microsoft 365
- Realiza propuestas de mejoramiento
  - I. Office en la nube
  - II. Office en equipos institucionales
  - III. Software libre
- Programa de descuesto para la adquisición de licencias en equipos personales

1. El análisis del estatus de la asignación de licencias:

- 1205 docentes cuentan con el licenciamiento institucional A3 activo.
- 828 docentes bajo el esquema A1 (nube)
- Criterio de Asignación: Carga Horaria. Es importante precisar que, para esta etapa del proceso, el criterio de asignación ha sido la carga horaria del personal académico y se notificará por parte de la División de Informática la logística de la asignación, antes de la firma de estos acuerdos.
- ✓ Se ha priorizado la licencia A3 (que incluye descarga e instalación) para el personal de Tiempo Completo, Medio Tiempo y Jornada de 20 horas o más.
- ✓ Este criterio asegura que los académicos con mayor permanencia física y carga de trabajo dentro de las instalaciones universitarias cuenten con las herramientas instaladas en sus equipos.

Para el caso de los 828 docentes, propone garantizar:

3, 1



Revisión Contractual 2026 -2028

1. Acceso total: Word, Excel y power point en su versión completa a través del navegador de la Web
2. Funcionalidad: a través del modelo SaaS (Software as a Service) para realizar todas las labores docentes de manera eficiente y actualizada
3. Soporte: La DI mantiene el programa de acompañamiento para asegurar que ningún docente detenga su actividad por motivos técnicos.

La DI, continuará con el análisis técnico permanente para identificar necesidades específicas que puedan surgir en diversas áreas académicas, que permitirá evaluar de manera eficiente la viabilidad presupuestal para la adquisición de licencias adicionales.

**XXIX. ARTÍCULO 103.** La Universidad proporcionará al personal académico, con base al presupuesto autorizado, el equipo e implementos de seguridad personal recomendado y jerarquizado por escrito, por la Comisión Estatal de Seguridad, Salud y Medio Ambiente en el Trabajo que sean necesarios para la ejecución de labores ordinarias. Para las actividades extraordinarias, los que determine la propia Comisión previa solicitud de las subcomisiones mixtas respectivas.

INCUMPLIDO

REPARACIÓN. - Que se cumpla.

**PROPUESTA DE MODIFICACIÓN**

ARTÍCULO 103. La Universidad proporcionará al personal académico, con base al presupuesto autorizado, el equipo e implementos de seguridad personal recomendado y jerarquizado por escrito, por la Comisión Estatal de Seguridad, Salud y Medio Ambiente en el Trabajo que sean necesarios para la ejecución de labores ordinarias. La solicitud de requerimiento se deberá realizar en la segunda quincena de febrero para ser entregada a más tardar en la primera quincena de septiembre de cada año.

Así mismo proporcionara un ambiente laboral saludable que permita el sano desarrollo de las actividades académicas y continuar con el plan de trabajo coordinado para la implementación de la NOM 035-STPS-2018.

Para las actividades extraordinarias, los que determine la propia Comisión previa solicitud de las subcomisiones mixtas respectivas.

Las partes acuerdan:

Aprobar la propuesta realizada por la Unión y en seguimiento a la misma, lanzar la encuesta relativa a la NOM-035-STPS-2018, focalizada a las entidades académicas: Unidad Académica Multidisciplinaria Región Altiplano, Preparatoria Matehuala y Facultad de Estudios Profesionales Zona Media, para obtener el diagnóstico y el plan de intervención de acuerdo a los hallazgos. Lo anterior durante el primer semestre del año 2026.

Por otro lado, se acuerda como calendario para solicitud y autorización a través del portal del empleado, del equipo de protección del personal académico:

EVENTO	FECHA
Apertura de plataforma para captura de solicitudes por el Personal Académico.	20 de febrero de 2026.
Fecha límite para captura de solicitudes por el Personal Académico.	12 de abril de 2026.
Revisión de solicitudes recibidas con secretarios de Subcomisión de Higiene y Seguridad de las dependencias.	Del 20 de abril de 2025 al 17 de mayo de 2026.

3/1

*[Handwritten signatures and scribbles in blue ink on the right side of the page, including a large signature that appears to be 'García']*

El artículo queda de la siguiente manera:

**“ARTÍCULO 103.** La Universidad proporcionará al personal académico, con base al presupuesto autorizado, el equipo e implementos de seguridad personal recomendado y jerarquizado por escrito, por la **Comisión Institucional de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo** que sean necesarios para la ejecución de labores ordinarias. La solicitud de requerimiento se deberá realizar en la segunda quincena de febrero para ser entregada a más tardar en la primera quincena de septiembre de cada año. Para las actividades extraordinarias, los que determine la propia Comisión previa solicitud de las **comisiones auxiliares** respectivas.

**Así mismo proporcionará un ambiente laboral saludable que permita el sano desarrollo de las actividades académicas y continuar con el plan de trabajo coordinado para la implementación de la NOM 035-STPS-2018.”**

**XXX. ARTÍCULO 104.** La Universidad se compromete a pagar al personal académico en los términos de la Ley, la prima que por concepto de riesgos profesionales establezca la Comisión Estatal de Seguridad, Salud y Medio Ambiente en el Trabajo, así como a instalar los equipos y adecuar las instalaciones que aseguren la integridad física del personal académico y cumplir las demás especificaciones que dictamine dicha Comisión.

INCUMPLIDO

REPARACIÓN. - Que se cumpla.

**ACUERDO.** Las partes acuerdan:

Se realizará entrega por parte de la División de Desarrollo Humano, del reporte del personal que actualmente devenga la percepción 105 “prima de riesgo”, con el fin de realizar un análisis que permita identificar las áreas de trabajo de los mismos.

**XXXI. ARTÍCULO 105.** La Universidad entregará a cada miembro del personal académico con antigüedad mínima de un año de servicios prestados, en la primera quincena del mes de julio de cada año, dos vales de \$775.00 (SETECIENTOS SETENTA Y CINCO PESOS 00/100 M.N.) cada uno, canjeables en la Librería o Papelería Universitaria, además otorgará descuentos del 20% en las compras que realice el personal académico en la Librería y el 10% en la Papelería Universitaria. Los vales tendrán una vigencia de doce meses. Así mismo un descuento del 60% en las compras de libros editados por la Universidad.

La Universidad se compromete a crear en la Librería Universitaria un departamento de libros y revistas especializados para cada área y carrera que se imparte en la propia Universidad.

En tanto se da cumplimiento a lo anterior, la Universidad y la Unión gestionarán, el canje de los vales descritos en este artículo, en los establecimientos en donde se encuentren dichos libros y revistas.

La Librería Universitaria entregará el comprobante fiscal correspondiente a la compra efectuada por el maestro. Si la operación fue a crédito, cuando se haya liquidado a solicitud del interesado.

**PROPUESTA DE MODIFICACIÓN**

**ARTÍCULO 105.** La Universidad entregará a cada miembro del personal académico con antigüedad mínima de un año de servicios prestados, en la primera quincena del mes de julio de cada año, dos vales de **\$972.00 (NOVECIENTOS SETENTA Y DOS PESOS 00/100 M.N.)** cada uno, canjeables en la Librería o Papelería Universitaria, además otorgará descuentos del 20% en las compras que realice el personal académico en la Librería y el 10% en la Papelería Universitaria. Los vales tendrán



Revisión Contractual 2026 -2028

una vigencia de doce meses. Así mismo un descuento del 60% en las compras de libros editados por la Universidad.

La Universidad se compromete a crear en la Librería Universitaria un departamento de libros y revistas especializados para cada área y carrera que se imparte en la propia Universidad.

En tanto se da cumplimiento a lo anterior, la Universidad y la Unión gestionarán, el canje de los vales descritos en este artículo, en los establecimientos en donde se encuentren dichos libros y revistas.

La Librería Universitaria entregará el comprobante fiscal correspondiente a la compra efectuada por el maestro. Si la operación fue a crédito, cuando se haya liquidado a solicitud del interesado.

**ACUERDO.** Las partes acuerdan que, por tratarse de una prestación revisada de manera bianual, se incrementa en razón del porcentaje acumulado de inflación de dos años, que corresponde al 8.06% actualizándose el monto de cada vale a la cantidad de \$840.00 (Ochocientos Cuarenta pesos 00/100 M.N.).

Por lo que el artículo 105, se modifica para quedar de la siguiente manera:

*"ARTÍCULO 105. La Universidad entregará a cada miembro del personal académico con antigüedad mínima de un año de servicios prestados, en la primera quincena del mes de julio de cada año, dos vales de \$840.00 (Ochocientos Cuarenta pesos 00/100 M.N.) cada uno, además otorgará descuentos del 20% en las compras que realice el personal académico en la Librería y el 10% en la Papelería Universitaria. Los vales tendrán una vigencia de doce meses. Así mismo un descuento del 60% en las compras de libros editados por la Universidad.*

*La Universidad se compromete a crear en la Librería Universitaria un departamento de libros y revistas especializados para cada área y carrera que se imparte en la propia Universidad.*

*En tanto se da cumplimiento a lo anterior, la Universidad y la Unión gestionarán, el canje de los vales descritos en este artículo, en los establecimientos en donde se encuentren dichos libros y revistas.*

*La Librería Universitaria entregará el comprobante fiscal correspondiente a la compra efectuada por el maestro. Si la operación fue a crédito, cuando se haya liquidado a solicitud del interesado."*

**XXXII. ARTÍCULO 106.** Los miembros de la Unión recibirán una ayuda anual para la compra de libros o material didáctico equivalente a 20 días de salario tabulado vigente que deberá cubrirse durante la primera quincena del mes de julio.

Para el personal académico que haya disfrutado de permisos o licencias, que labore en semestres alternos o que tenga cargas académicas diferentes por semestre, la base del cálculo será el promedio de su carga académica (número de horas-clase impartidas en el año entre 365 días por 20 días), pagadas a salario tabulado vigente en el mes de julio.

Adicionalmente, la Universidad pagará por el mismo concepto, mensualmente a los miembros de la Unión el 23.5% sobre el salario tabulado que se cubrirá quincenalmente.

La Universidad otorgará en la segunda quincena de diciembre, con el objeto de coadyuvar en la economía de los trabajadores en el inicio del año siguiente, un bono de equilibrio al personal académico en activo, equivalente a:

1. Académico de tiempo fijo. Número de días acumulados en el periodo de acumulación del 1º de enero al 30 de diciembre de cada año, multiplicados por el sueldo actual, por 0.2778% y por el factor de cálculo



**Revisión Contractual 2026 -2028**

establecido entre las partes en el procedimiento de actualización anual.

2. Académico por hora. Suma de horas laboradas, multiplicado por el costo por hora tabulado actual, por el 8.2192% y por el factor de cálculo establecido entre las partes en el procedimiento de actualización anual.

La prestación de bono de equilibrio se actualizará anualmente por la Universidad con acuerdo de la Unión, emitiendo al efecto el procedimiento para determinar el factor referido en los incisos 1) y 2).

**PROPUESTA DE ARTÍCULO 106.** Los miembros de la Unión recibirán una ayuda anual para la compra de libros o material didáctico equivalente a 20 días de salario tabulado vigente que deberá cubrirse durante la primera quincena del mes de julio.

Para el personal académico que haya disfrutado de permisos o licencias, que labore en semestres alternos o que tenga cargas académicas diferentes por semestre, la base del cálculo será el promedio de su carga académica (número de horas-clase impartidas en el año entre 365 días por 20 días), pagadas a salario tabulado vigente en el mes de julio.

Adicionalmente, la Universidad pagará por el mismo concepto, mensualmente a los miembros de la Unión el 23.5% sobre el salario tabulado que se cubrirá quincenalmente.

La Universidad otorgará en la segunda quincena de diciembre, con el objeto de coadyuvar en la economía de los trabajadores en el inicio del año siguiente, un bono de equilibrio al personal académico en activo, equivalente a:

1. Académico de tiempo fijo. Número de días acumulados en el periodo de acumulación del 1º de enero al 30 de diciembre de cada año, multiplicados por el sueldo actual, por 0.2778% y por el factor de cálculo establecido entre las partes en el procedimiento de actualización anual.

2. Académico por hora. Suma de horas laboradas, multiplicado por el costo por hora tabulado actual, por el 8.2192% y por el factor de cálculo establecido entre las partes en el procedimiento de actualización anual.

La prestación de bono de equilibrio se actualizará anualmente por la Universidad con acuerdo de la Unión, emitiendo al efecto el procedimiento para determinar el factor referido en los incisos 1) y 2). **(acuerdo de actualización)**

**ACUERDO. Se entrega por DDH, el instructivo del bono de equilibrio, permaneciendo el artículo en los mismos términos.**

**XXXIII. ARTÍCULO 115.** Por acuerdo del H. Consejo Directivo Universitario del 5 de marzo de 1973, la Universidad se compromete a pagar al ISSSTE el 8% del salario básico que corresponda a cada trabajador, como cuota por los servicios de seguridad social que proporciona aquella institución, en los términos de la Ley actual.

**Las partes acuerdan:**

**Se trabaja en una actualización constante del cumplimiento de las cuotas de seguridad social.**

**XXXIV. ARTÍCULO 120.** La Universidad, con observancia de las disposiciones estatutarias destinará, si fuera necesario, el terreno de La Florida de su propiedad para una permuta o venta, con el objeto de conseguir otras superficies propias para la construcción de casas habitación para los miembros de la Unión con vigencia en sus derechos sindicales hasta el 30 de junio de 1992 y que mantengan su relación con la Universidad. Los lotes para la construcción que se entregarán gratuitamente no serán de menos de 200 metros cuadrados. La asignación y administración de esta prestación será realizada por la Unión. Las gestiones se harán conjunta o separadamente por las partes.

Además, la Universidad y la Unión reiniciarán gestiones para la permuta, venta o posible obtención de nuevos terrenos, mismas que serán evaluadas en un plazo de seis meses a partir de la firma del presente Contrato.



**ACUERDO.** Las partes acuerdan, establecer mesas de dialogo tendientes a dar solución a la problemática presentada del pozo "La Florida"

**XXXV. ARTÍCULO 121.** Los beneficiarios de los miembros de la Unión recibirán, en caso de fallecimiento del titular académico, el Seguro de Vida y una Pensión Familiar, conforme lo establezcan los reglamentos respectivos.

- 1) Para el fondo del Seguro de Vida la Universidad aportará mensualmente la cantidad de \$40.00 (CUARENTA PESOS 00/100 M.N.) por cada uno de los miembros del personal académico. El personal académico aportará 1.5 hora clase a salario básico. Los beneficiarios recibirán del fideicomiso 26-1 el importe que apruebe el Comité Técnico Mixto, previo estudio financiero. El personal académico que se encuentre incapacitado física, total y permanentemente y en cama, que lo imposibilite para realizar actividades remuneradas, podrá solicitar al Comité Técnico Mixto el porcentaje de los intereses que genere su Seguro de Vida, conforme lo señale el reglamento respectivo.
- 2) El fondo de la Pensión Familiar, se integrará con la aportación mensual del personal académico conforme lo señala el reglamento respectivo más 1 hora clase a salario básico y \$15.00 (QUINCE PESOS 00/100 M.N.) aportados por la Universidad por cada miembro del personal académico.

Ambos fondos se manejarán a través de fideicomisos y la vigilancia tanto en las aportaciones como en sus rendimientos, será realizada por un comité técnico integrado por cuatro representantes de la Unión y tres de la Universidad. Estas prestaciones serán revisadas cada año en el mes de enero y operarán a partir del 1 de febrero de cada año.

Cada una de las prestaciones que comprende este artículo no alcanzará al personal que expresamente se niegue a aportar su propia cuota, a excepción hecha de lo señalado en el reglamento de Pensión Familiar, en lo relativo. Las cuotas no serán recuperables, sino que pasarán a incrementar los fondos.

A los académicos que no alcancen a cubrir alguna(s) cuota(s) se le solicitará su aprobación por escrito para que esta(s) sea(n) recuperada(s) en los meses de julio y diciembre.

#### PROPUESTA DE MODIFICACIÓN

**ARTÍCULO 121.** Los beneficiarios de los miembros de la Unión recibirán, en caso de fallecimiento del titular académico, el Seguro de Vida y una Pensión Familiar, conforme lo establezcan los reglamentos respectivos.

- 1) Para el fondo del Seguro de Vida la Universidad aportará mensualmente la cantidad de **\$60.00 (SESENTA PESOS 00/100 M.N.)** por cada uno de los miembros del personal académico. El personal académico aportará 1.5 hora clase a salario básico. Los beneficiarios recibirán del fideicomiso 26-1 el importe que apruebe el Comité Técnico Mixto, previo estudio financiero. El personal académico que se encuentre incapacitado física, total y permanentemente y en cama, que lo imposibilite para realizar actividades remuneradas, podrá solicitar al Comité Técnico Mixto el porcentaje de los intereses que genere su Seguro de Vida, conforme lo señale el reglamento respectivo.
- 2) El fondo de la Pensión Familiar, se integrará con la aportación mensual del personal académico conforme lo señala el reglamento respectivo más 1 hora clase a salario básico y **\$30.00 (TREINTA PESOS 00/100 M.N.)** aportados por la Universidad por cada miembro del personal académico.

Ambos fondos se manejarán a través de fideicomisos y la vigilancia tanto en las aportaciones como en sus rendimientos, será realizada por un comité técnico integrado por cuatro representantes de la Unión y tres de la Universidad. Estas prestaciones serán revisadas cada año en el mes de enero y operarán a partir del 1 de febrero de cada año.

Cada una de las prestaciones que comprende este artículo no alcanzará al personal que expresamente se niegue a aportar su propia cuota, a excepción hecha de lo señalado en el reglamento de Pensión Familiar, en lo relativo. Las cuotas no serán recuperables, sino que pasarán a incrementar los fondos.

A los académicos que no alcancen a cubrir alguna(s) cuota(s) se le solicitará su aprobación por escrito para que esta(s) sea(n)



recuperada(s) en los meses de julio y diciembre.

**ACUERDO.** Las partes acuerdan que el presente artículo permanezca en los mismos términos.

**XXXVI. ARTÍCULO 123.** La Universidad se compromete a:

1). Mantener y ampliar las tiendas Universitarias, especialmente en los renglones de artículos básicos para consumo de su personal, incluyendo la venta de artículos llamados de línea blanca, electrónica, ropa, productos escolares y librería.

Para la vigilancia de los derechos que el personal académico adquiere con ésta prestación, funcionará la Comisión Mixta de Servicios de las Tiendas de la Universidad, cuyos comisionados tendrán, en todo caso, acceso a la información sobre el funcionamiento y administración de dichas tiendas y podrán poner mecanismos del control de precios, obligándose dicha Comisión a reunirse cuando menos cada tres meses.

2). Conservar el monto actual del fondo revolvente que financiará los créditos a los miembros de la Unión para la compra de ropa, enseres domésticos, de oficina y de reparación y servicio de automóviles, en los establecimientos con los que la Universidad y la Unión celebren convenios. Del manejo de este fondo se encargará a una institución bancaria o bursátil, contratada por la Universidad y la Unión de común acuerdo y será administrado y vigilado por el Comité Técnico Paritario de Créditos Tienda Universitaria.

La Universidad y la Unión se comprometen a ampliar el número de negocios en donde se acepten los vales quincenales cuyos giros no ofrezca el sistema de Tiendas Universitarias.

INCUMPLIDO

REPARACIÓN. - Que se cumpla.

**ACUERDO.** Se acuerda que, se reserva la ampliación de nuevos convenios, hasta en tanto se defina la política en relación con emisión de vales de despensa.

**XXXVII. ARTÍCULO 124.** La Universidad se obliga a otorgar a los miembros de la Unión la cantidad de \$3,250.00 (TRES MIL DOSCIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.) como ayuda para la compra de anteojos o lentes de contacto prescritos por médicos del ISSSTE, o especialistas reconocidos por la Universidad; esta prestación podrá ser utilizada una vez cada doce meses. Así mismo, una ayuda para materiales y aparatos ortopédicos y auditivos prescritos por especialistas del ISSSTE, o médicos reconocidos por la Universidad cuyo monto se dictaminará por el Comité Técnico Mixto, conforme al reglamento respectivo.

**PROPUESTAS DE MODIFICACIÓN**

**ARTÍCULO 124.** La Universidad se obliga a otorgar a los miembros de la Unión la cantidad de \$4,077.00 (CUATRO MIL SETENTA Y SIETE PESOS 00/100 M.N.) como ayuda para la compra de anteojos o lentes de contacto prescritos por médicos del ISSSTE, o especialistas reconocidos por la Universidad; esta prestación podrá ser utilizada una vez cada doce meses. Así mismo, una ayuda para materiales y aparatos ortopédicos y auditivos prescritos por especialistas del ISSSTE, o médicos reconocidos por la Universidad cuyo monto se dictaminará por el Comité Técnico Mixto, conforme al reglamento respectivo.

**ACUERDO.** Las partes acuerdan, que, por tratarse de una prestación revisada de manera bianual, se incrementa en razón del porcentaje acumulado de inflación de dos años, que corresponde al 8.06% actualizándose el monto de la ayuda de anteojos, a la cantidad de \$3,520.00 (Tres Mil Quientos Veinte pesos 00/100 M.N.).



Revisión Contractual 2026 -2028

Por lo que el artículo 124, se modifica para quedar de la siguiente manera:

*“ARTÍCULO 124. La Universidad se obliga a otorgar a los miembros de la Unión la cantidad de \$3,520.00 (Tres Mil Quinientos Veinte pesos 00/100 M.N.) como ayuda para la compra de anteojos o lentes de contacto prescritos por médicos del ISSSTE, o especialistas reconocidos por la Universidad; esta prestación podrá ser utilizada una vez cada doce meses. Así mismo, una ayuda para materiales y aparatos ortopédicos y auditivos prescritos por especialistas del ISSSTE, o médicos reconocidos por la Universidad cuyo monto se dictaminará por el Comité Técnico Mixto, conforme al reglamento respectivo.”*

**XXXVIII. ARTÍCULO 125.** La Universidad pagará el 5% del salario tabulado vigente, como prestación social por concepto de ayuda para transporte de los miembros de la Unión. Además como cuotas fijas: el 3% del salario tabulado vigente al 30 de junio de 1992, el 2.9% del salario tabulado más el bono vigente al 30 de abril de 1994, el 3% del salario tabulado vigente al 30 de junio de 1996, el 4% del salario tabulado vigente al 30 de abril de 1998, el 4% del salario tabulado vigente al 31 de enero de 2000 , el 1.75% del salario tabulado vigente al 31 de enero de 2002, el 1% del salario tabulado vigente al 31 de enero de 2004, el 1% del salario tabulado vigente al 31 de enero de 2006, el 1.2% del salario tabulado vigente al 31 de enero de 2008, el 1% del salario tabulado vigente al 31 de enero del 2010, el 1.64% del salario tabulado vigente al 31 de enero de 2012, el 1.4% del salario tabulado vigente al 31 de enero de 2014, el 0.82% del salario tabulado vigente al 31 de enero de 2016, el 0.81% del salario tabulado vigente al 31 de enero de 2018, el 1.8% del salario tabulado vigente al 31 de enero de 2020, el 1.8% del salario tabulado vigente al 31 de enero de 2022 y adicionalmente el 2.0% del salario tabulado vigente al 31 de enero de 2024.

Asimismo, se pagará el 8% del salario base del año 2024, adicional a la prestación de ayuda de transporte, conforme a la política salarial y a lo dispuesto en el instructivo de actualización anual emitido para esta prestación.

Estas prestaciones serán liquidadas quincenalmente.

**PROPUESTA DE MODIFICACIÓN**

**ARTÍCULO 125.** La Universidad pagará el 5% del salario tabulado vigente, como prestación social por concepto de ayuda para transporte de los miembros de la Unión. Además como cuotas fijas: el 3% del salario tabulado vigente al 30 de junio de 1992, el 2.9% del salario tabulado más el bono vigente al 30 de abril de 1994, el 3% del salario tabulado vigente al 30 de junio de 1996, el 4% del salario tabulado vigente al 30 de abril de 1998, el 4% del salario tabulado vigente al 31 de enero de 2000 , el 1.75% del salario tabulado vigente al 31 de enero de 2002, el 1% del salario tabulado vigente al 31 de enero de 2004, el 1% del salario tabulado vigente al 31 de enero de 2006, el 1.2% del salario tabulado vigente al 31 de enero de 2008, el 1% del salario tabulado vigente al 31 de enero del 2010, el 1.64% del salario tabulado vigente al 31 de enero de 2012, el 1.4% del salario tabulado vigente al 31 de enero de 2014, el 0.82% del salario tabulado vigente al 31 de enero de 2016, el 0.81% del salario tabulado vigente al 31 de enero de 2018, el 1.8% del salario tabulado vigente al 31 de enero de 2020, el 1.8% del salario tabulado vigente al 31 de enero de 2022, el 2.0% del salario tabulado vigente al 31 de enero de 2024 y adicionalmente el 3.0% del salario tabulado vigente al 31 de enero de 2026.

Asimismo, se pagará el 8% del salario base del año 2026, adicional a la prestación de ayuda de transporte, conforme a la política salarial y a lo dispuesto en el instructivo de actualización anual emitido para esta prestación.

Estas prestaciones serán liquidadas quincenalmente.

**ACUERDO.** Las partes acuerdan, en aplicar el 2% de la prestación no ligada, autorizada por la Política Salarial, notificada por la SEP, en la prestación de ayuda para transporte prevista en el artículo 125. Por lo anterior se modifica el artículo para quedar de la siguiente manera:

*“ARTÍCULO 125. La Universidad pagará el 5% del salario tabulado vigente, como prestación social por concepto de ayuda para transporte de los miembros de la Unión. Además como cuotas fijas: el*



Revisión Contractual 2026 -2028

3% del salario tabulado vigente al 30 de junio de 1992, el 2.9% del salario tabulado más el bono vigente al 30 de abril de 1994, el 3% del salario tabulado vigente al 30 de junio de 1996, el 4% del salario tabulado vigente al 30 de abril de 1998, el 4% del salario tabulado vigente al 31 de enero de 2000, el 1.75% del salario tabulado vigente al 31 de enero de 2002, el 1% del salario tabulado vigente al 31 de enero de 2004, el 1% del salario tabulado vigente al 31 de enero de 2006, el 1.2% del salario tabulado vigente al 31 de enero de 2008, el 1% del salario tabulado vigente al 31 de enero del 2010, el 1.64% del salario tabulado vigente al 31 de enero de 2012, el 1.4% del salario tabulado vigente al 31 de enero de 2014, el 0.82% del salario tabulado vigente al 31 de enero de 2016, el 0.81% del salario tabulado vigente al 31 de enero de 2018, el 1.8% del salario tabulado vigente al 31 de enero de 2020, el 1.8% del salario tabulado vigente al 31 de enero de 2022, el 2.0% del salario tabulado vigente al 31 de enero de 2024 y **adicionalmente el 2.0% del salario tabulado vigente al 31 de enero de 2026.**

Asimismo, se pagará el 8% del salario base del año **2026**, adicional a la prestación de ayuda de transporte, conforme a la política salarial y a lo dispuesto en el instructivo de actualización anual emitido para esta prestación.

Estas prestaciones serán liquidadas quincenalmente."

**XXXIX. ARTÍCULO 128.** La Universidad se compromete a proporcionar instalaciones, equipo y mobiliario adecuado para áreas de trabajo de los académicos (preparación de clases, corrección de exámenes, etc.), en todos los centros de adscripción.

Así mismo, proporcionará las instalaciones, equipo, el mobiliario necesario, teléfono en cada una de las Asociaciones del Personal Académico, así como de un local apropiado en donde desarrollen sus funciones. Además, dotará de servicios sanitarios exclusivos para el personal académico, en todos los centros de adscripción, con base en los dictámenes que emitan las Comisiones auxiliares de Seguridad, Salud y Medio Ambiente en el Trabajo.

INCUMPLIDO

REPARACIÓN. - Que se cumpla.

**ACUERDO.** Las partes acuerdan:

Se ratifica el cumplimiento del artículo, y se inician los trabajos para buscar las mejores soluciones de acuerdo con cada una de las siguientes entidades:

- Centro de Idiomas.
- Departamento Físico – Matemáticas.
- Ciencias de la Información.
- Ciencias de la comunicación.
- Estomatología

**XL. ARTÍCULO 129.** La Universidad destinará áreas de estacionamiento exclusivo para los miembros de la Unión en sus centros de trabajo, e instalará un sistema de seguridad que incluya vigilancia e iluminación adecuada, de acuerdo al dictamen que al efecto emita la Comisión Mixta de Estacionamientos, la cual tendrá reuniones por lo menos una vez bimestralmente.

INCUMPLIDO

REPARACIÓN. - Que se cumpla.

**ACUERDO.** La UASLP, por conducto de los titulares de la Secretaría General y de la Secretaría Administrativa, mediante oficio del 13 de marzo del 2026, notifican a la Unión, el estatus de las solicitudes realizadas por ésta, consistentes en: integración y operación de los estacionamientos, determinación de lugares por categoría, retiro de vehículos oficiales, sanciones por incumplimientos por lineamientos (normativa vigente) e informe de cajones disponibles para la personal académico. Se da vista con copia simple de las gestiones realizadas por la Secretaría Administrativa, respecto del retiro de vehículos oficiales.

Para dar continuidad a los trabajos de la Comisión Institucional de Estacionamiento y Comisión Mixta de Estacionamientos, se establece el compromiso de realizar sesiones de trabajo mensuales, iniciando el mes de abril del 2026.

**XLI. ARTÍCULO 130.** La Universidad se compromete a iniciar conjuntamente con la Unión, los trabajos encaminados para que el personal académico cuente, en plazo no mayor de un año, con instalaciones de tipo deportivo y recreativo. En tanto se cuenta con las instalaciones, la Universidad aportará la cantidad de \$298,700.00 (DOSCIEN TOS NOVENTA Y OCHO MIL SETECIENTOS PESOS 00/100 M.N.) anuales pagaderos en una sola exhibición en el mes de junio de cada año, para los gastos que resulten de la práctica de cualquier deporte organizado de participación colectiva, que coordine la Unión a través de la Secretaría de Actividades Culturales y Recreativas.

Así mismo, se compromete a iniciar los trabajos para la construcción de una casa de retiro para los maestros jubilados.

#### PROPUESTA DE MODIFICACIÓN

**ARTÍCULO 130.** La Universidad se compromete a iniciar conjuntamente con la Unión, los trabajos encaminados para que el personal académico cuente, en plazo no mayor de un año, con instalaciones de tipo deportivo y recreativo. En tanto se cuenta con las instalaciones, la Universidad aportará la cantidad de \$374,689.00 (TRESCIENTOS SETENTA Y CUATRO MIL SEISCIENTOS OCHENTA Y NUEVE PESOS 00/100 M.N.) anuales pagaderos en una sola exhibición en el mes de junio de cada año, para los gastos que resulten de la práctica de cualquier deporte organizado de participación colectiva, que coordine la Unión a través de la Secretaría de Actividades Culturales y Recreativas.

Así mismo, se compromete a iniciar los trabajos para la construcción de una casa de retiro para los maestros jubilados.

**ACUERDO.** Las partes acuerdan, que, por tratarse de una prestación revisada de manera bianual, se incrementa en razón del porcentaje acumulado de inflación de dos años, que corresponde a 8.06% actualizándose el monto de la prestación, a la cantidad de \$322,760.00 (Tres Cientos Veintidós mil Setecientos Sesenta pesos 00/100 M.N.).

Por lo que el artículo 130, se modifica para quedar de la siguiente manera:

*"ARTÍCULO 130. La Universidad se compromete a iniciar conjuntamente con la Unión, los trabajos encaminados para que el personal académico cuente, en plazo no mayor de un año, con instalaciones de tipo deportivo y recreativo. En tanto se cuenta con las instalaciones, la Universidad aportará la cantidad de \$322,760.00 (Tres Cientos Veintidós mil Setecientos Sesenta pesos 00/100 M.N.) anuales pagaderos en una sola exhibición en el mes de junio de cada año, para los gastos que resulten de la práctica de cualquier deporte organizado y actividad cultural o recreativa de participación colectiva, que coordine la Unión a través de la Secretaría de Actividades Culturales y Recreativas.*

*Así mismo, se compromete a iniciar los trabajos para la construcción de una casa de retiro para los maestros jubilados."*



**Revisión Contractual 2026 -2028**

**XLII. ARTÍCULO 140.** Los miembros de la Unión disfrutarán de su jubilación en los términos del Estatuto Orgánico de la Universidad, la Ley del ISSSTE aplicable, el Reglamento Único de Pensiones, Prestaciones Contingentes y Préstamos para el Personal de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí correspondiente y el presente Contrato. El personal académico femenino de primera generación podrá solicitar su jubilación al cumplir 27 años 10 meses de antigüedad institucional, en tanto que el masculino podrá hacer su solicitud al cumplir los 29 años 10 meses de la misma antigüedad. El personal que se jubile percibirá como pensión o jubilación el salario integrado que le corresponda en la fecha de su jubilación.

En el momento de su jubilación la Universidad ayudará al personal académico, en los trámites ante las instancias correspondientes, para que reciba el monto de lo acumulado en su cuenta personalizada del Sistema de Ahorro para el Retiro y del Fondo de Vivienda del ISSSTE.

A los jubilados miembros de la Unión, se les concederán incrementos en igual pro porción a los que recibe el personal académico en las revisiones, ajustes o cualquier modificación que sufra el presente Contrato.

El personal académico podrá gozar del derecho a una prejubilación de dos meses antes del cumplimiento de la edad y/o tiempo de servicios que requiera, de acuerdo a su generación en los términos del Reglamento Único de Pensiones, Prestaciones Contingentes y Préstamos para el Personal de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí.

El personal jubilado disfrutará de los beneficios que específicamente le correspondan.

**PROPUESTA DE MODIFICACIÓN**

**ARTÍCULO 140.** Los miembros de la Unión disfrutarán de su jubilación en los términos del Estatuto Orgánico de la Universidad, la Ley del ISSSTE aplicable, el Reglamento Único de Pensiones, Prestaciones Contingentes y Préstamos para el Personal de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí correspondiente y el presente Contrato. El personal académico femenino de primera generación podrá solicitar su jubilación al cumplir 27 años 10 meses de antigüedad institucional, en tanto que el masculino podrá hacer su solicitud al cumplir los 29 años 10 meses de la misma antigüedad. El personal que se jubile percibirá como pensión o jubilación el salario integrado que le corresponda en la fecha de su jubilación.

En el momento de su jubilación la Universidad ayudará al personal académico, en los trámites ante las instancias correspondientes, para que reciba el monto de lo acumulado en su cuenta personalizada del Sistema de Ahorro para el Retiro y del Fondo de Vivienda del ISSSTE.

A los jubilados miembros de la Unión, se les concederán incrementos en igual proporción a los que recibe el personal académico en las revisiones, ajustes o cualquier modificación que sufra el presente Contrato.

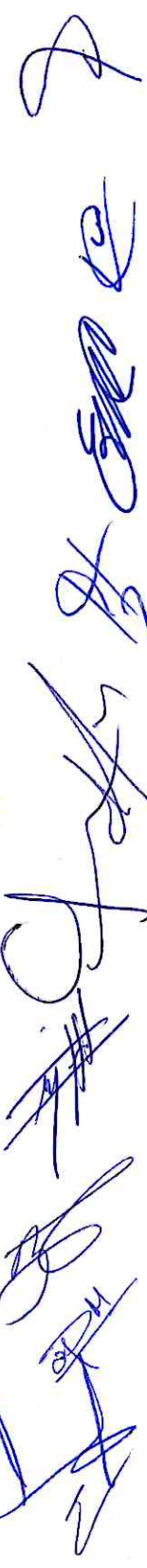
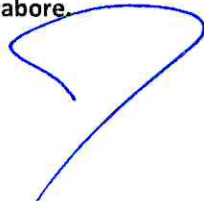
El personal académico podrá gozar del derecho a una prejubilación de seis meses antes del cumplimiento de la edad y/o tiempo de servicios que requiera, de acuerdo a su generación en los términos del Reglamento Único de Pensiones, Prestaciones Contingentes y Préstamos para el Personal de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí.

El personal jubilado disfrutará de los beneficios que específicamente le correspondan.

**ACUERDO.** Las partes acuerdan, en retirar la presente propuesta, para su análisis en la comisión mixta de pensiones.

**XLIII. ARTÍCULO 142.** La Universidad y la Unión a través de la Comisión Mixta del Fondo de Retiro, se comprometen a establecer e iniciar un Fondo de Retiro que apoye al personal académico activo al momento de su pensión o jubilación. El monto de retiro y la aportación al fondo lo determinará la Comisión, de acuerdo al reglamento que para tal efecto se elabore.

INCUMPLIDO





REPARACIÓN. - Que se cumpla.

**ACUERDO.** La UAPA, retira la solicitud de análisis.

**XLIV. ARTÍCULO 150.** En todos los casos de suspensión y/o rescisión de la relación de trabajo de un miembro del personal académico, no podrá imponerse ésta sin la audiencia previa de la parte interesada, quien podrá ser asistido a petición de parte por la representación sindical, ante el Departamento Jurídico y autoridades universitarias. Esta audiencia concluirá hasta la aportación de pruebas, si las hubiere, dentro de los tres días hábiles contados a partir de la celebración de la audiencia previa, entregándose copia del acta al interesado. De los citatorios se enviará copia a la Unión y a la Asociación correspondiente, por conducto de la Secretaría General de la Unión, para su comparecencia.

En caso de que opere la suspensión y/o rescisión, se le comunicará por escrito al interesado por parte de la Universidad a través del Abogado General, con copia a la Unión y a la Asociación correspondiente, sin menoscabo de las instancias legales que pueda hacer valer el propio interesado.

**PROPUESTA DE MODIFICACIÓN**

**ARTÍCULO 150.** En todos los casos de suspensión y/o rescisión de la relación de trabajo de un miembro del personal académico, no podrá imponerse ésta sin la audiencia previa de la parte interesada, quien podrá ser asistido a petición de parte por la representación sindical, ante el Departamento Jurídico y autoridades universitarias. Esta audiencia concluirá hasta la aportación de pruebas, si las hubiere, dentro de los tres días hábiles contados a partir de la celebración de la audiencia previa, entregándose copia del acta al interesado. De los citatorios se enviará copia a la Unión y a la Asociación correspondiente, por conducto de la Secretaría General de la Unión, para su comparecencia.

En caso de determinación de medida precautoria, esta se aplicará sin afectar las percepciones que el agremiado perciba ordinariamente por su trabajo.

En caso de que opere la suspensión y/o rescisión, se le comunicará por escrito al interesado por parte de la Universidad a través del Abogado General, con copia a la Unión y a la Asociación correspondiente, sin menoscabo de las instancias legales que pueda hacer valer el propio interesado.

**ACUERDO.** Las partes acuerdan la modificación en los siguientes términos:

*"ARTÍCULO 150. En todos los casos de suspensión y/o rescisión de la relación de trabajo de un miembro del personal académico, no podrá imponerse ésta sin la audiencia previa de la parte interesada, quien podrá ser asistido a petición de parte por la representación sindical, ante la Oficina de la Abogacía General y autoridades universitarias. Esta audiencia concluirá hasta la aportación de pruebas, si las hubiere, dentro de los tres días hábiles contados a partir de la celebración de la audiencia previa, entregándose copia del acta al interesado. De los citatorios se enviará copia a la Unión y a la Asociación correspondiente, por conducto de la Secretaría General de la Unión, para su comparecencia.*

*En caso de que opere la suspensión y/o rescisión, se le comunicará por escrito al interesado por parte de la Universidad a través de la Oficina de la Abogacía General, con copia a la Unión y a la Asociación correspondiente, sin menoscabo de las instancias legales que pueda hacer valer el propio interesado."*

Por otra parte, la Universidad se obliga a entregar a la Unión, los criterios operativos que aplican en la suspensión de contratos por definitividad y contratos por demanda de alumnos.

**XLV. ARTÍCULO SEGUNDO TRANSITORIO.** La Universidad pagará al personal académico a partir del 01 de febrero de 2024, conforme al tabulador anexo el 4.0% de incremento salarial.

Revisión Contractual 2026 -2028

Estos tabuladores serán la base para el cálculo de las prestaciones mensuales y anuales ligadas al salario comprendidas en el cuerpo de este Contrato.

Si hubiera incrementos salariales emergentes dentro del período comprendido entre el depósito del proyecto de Contrato, ante las autoridades correspondientes y la firma del Contrato definitivo, este incremento modificará el tabulador actual y sobre el nuevo tabulador se aumentará el porcentaje señalado en el presente artículo.

**PROPUESTA DE MODIFICACIÓN**

**SEGUNDO TRANSITORIO.** La Universidad pagará al personal académico a partir del 01 de febrero de 2026, conforme al tabulador anexo el 10% de incremento salarial.

Estos tabuladores serán la base para el cálculo de las prestaciones mensuales y anuales ligadas al salario comprendidas en el cuerpo de este Contrato.

Si hubiera incrementos salariales emergentes dentro del período comprendido entre el depósito del proyecto de Contrato, ante las autoridades correspondientes y la firma del Contrato definitivo, este incremento modificará el tabulador actual y sobre el nuevo tabulador se aumentará el porcentaje señalado en el presente artículo.

**ACUERDO.** Se informa por parte de la Secretaría de Finanzas la política salarial autorizada por la SEP que consiste en el 4.0% de incremento al tabulador.

Las partes acuerdan la modificación del artículo, para quedar como sigue:

*"SEGUNDO TRANSITORIO. La Universidad pagará al personal académico a partir del 01 de febrero de 2026, conforme al tabulador anexo el 4% de incremento salarial.*

*Estos tabuladores serán la base para el cálculo de las prestaciones mensuales y anuales ligadas al salario comprendidas en el cuerpo de este Contrato.*

*Si hubiera incrementos salariales emergentes dentro del período comprendido entre el depósito del proyecto de Contrato, ante las autoridades correspondientes y la firma del Contrato definitivo, este incremento modificará el tabulador actual y sobre el nuevo tabulador se aumentará el porcentaje señalado en el presente artículo."*

**XLVI. ARTÍCULO TERCERO TRANSITORIO.** La Universidad se compromete a presentar ante quien corresponda, la propuesta de que la participación de los integrantes de las Comisiones, conforme al acuerdo que al efecto se celebre, sean reconocidas como función universitaria-académica en los procesos de categorización y en el Programa de Estímulos al Desempeño Académico.

INCUMPLIDO

REPARACIÓN. - Que se cumpla.

**ACUERDO.** La Universidad ratifica el compromiso contenido en el artículo, para su cumplimiento.

**XLVII. ARTÍCULO SÉPTIMO TRANSITORIO.** El profesor asignatura con carga académica de 20 horas o más por semana y profesores investigadores de medio tiempo, podrán participar en el Programa de Estímulos al Desempeño Académico.

**PROPUESTA DE MODIFICACIÓN**

3



Revisión Contractual 2026 -2028

**SÉPTIMO TRANSITORIO.** El profesor asignatura y técnico académico con carga académica de 20 horas o más por semana y profesores investigadores de medio tiempo, podrán participar en el Programa de Estímulos al Desempeño Académico.

**ACUERDO.** Las partes acuerdan que permanezca el artículo en los mismos términos.

**XLVIII. ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO TRANSITORIO.** El reglamento con el que operará la aplicación del artículo 142, será elaborado por la Comisión Mixta del Fondo de Retiro en un plazo no mayor de 90 días, a partir de la firma del presente Contrato.

INCUMPLIDO

REPARACIÓN. - Que se cumpla.

**ACUERDO.** La UAPA, retira el artículo para su análisis.

**XLIX. ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO TRANSITORIO.** La Universidad se compromete a presentar ante el H. Consejo Directivo Universitario, a más tardar en agosto de 2024, la propuesta de modificación al Reglamento del Personal Académico recabando la opinión de la Unión de Asociaciones, con la finalidad de dar cumplimiento al artículo 144.

El reglamento deberá incluir por separado, un catálogo de puntuación especial para el personal académico que labora en los centros de extensión universitaria.

**PROPUESTA DE MODIFICACIÓN**

**DÉCIMO TERCERO TRANSITORIO.** La Universidad se compromete a presentar ante el H. Consejo Directivo Universitario, a más tardar en agosto de 2026, la propuesta de modificación al Reglamento del Personal Académico recabando la opinión de la Unión de Asociaciones, con la finalidad de dar cumplimiento al artículo 144.

El reglamento deberá incluir por separado, un catálogo de puntuación especial para el personal académico que labora en los centros de extensión universitaria.

**ACUERDO.** Las partes acuerdan:

*"DÉCIMO TERCERO TRANSITORIO. La Universidad se compromete a presentar ante el H. Consejo Directivo Universitario, a más tardar en agosto de 2026, la propuesta de modificación al Reglamento del Personal Académico recabando la opinión de la Unión de Asociaciones, con la finalidad de dar cumplimiento al artículo 144.*

*El reglamento deberá incluir por separado, un catálogo de puntuación especial para el personal académico que labora en los centros de extensión universitaria."*

**L. ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO TRANSITORIO.** Con el fin de dar cumplimiento al artículo 142 del presente Contrato, se llevará a cabo un estudio actuarial, para determinar la fecha de inicio de operación del Fondo de Retiro, así como; los montos, plazos, aportaciones y revisiones del mismo, en un tiempo no mayor de 90 días a partir de la firma del presente Contrato.

INCUMPLIDO



REPARACIÓN. - Que se cumpla.

**ACUERDO.** La UAPA retira el artículo para análisis en esta revisión

**LI. ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO.** La Universidad se compromete a gestionar ante la Secretaría de Educación Pública el diferencial de incremento salarial y/o retabulación que ésta le autorice a cualquier otra Universidad Pública del país, durante la vigencia del presente Contrato.

INCUMPLIDO

REPARACIÓN. - Que se cumpla.

**ACUERDO.** Las partes están a lo acordado en el artículo 76.

**LIII. ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO TRANSITORIO.** El apoyo extraordinario del Gobierno del Estado a la Universidad, consistente en un 1.0% sobre salario integrado vigente al 31 de enero de 2024, con repercusión a prestaciones, su monto total será pagado al maestro universitario de manera quincenal a partir de la primera quincena de febrero del año 2024.

**PROPUESTA DE MODIFICACIÓN**

**DÉCIMO SÉPTIMO TRANSITORIO.** El apoyo extraordinario del Gobierno del Estado a la Universidad, consistente en un 1.0% sobre salario integrado vigente al 31 de enero de **2026**, con repercusión a prestaciones, su monto total será pagado al maestro universitario de manera quincenal a partir de la primera quincena de febrero del año **2026**.

**ACUERDO.** Las partes acuerdan modificar el artículo, para quedar de la siguiente manera:

**"DÉCIMO SÉPTIMO TRANSITORIO.** La Universidad se comprometer a acompañar a la Unión, en la realización de gestiones tendientes a obtener apoyos extraordinarios del Gobierno del Estado.

En caso de recibir dichos apoyos, se realizará el convenio de modificación respectivo."

**LIV. ARTÍCULO DÉCIMO NOVENO TRANSITORIO.** La Universidad se obliga a otorgar el Bono a la Excelencia Académica, consistente en 12 horas de salario básico de profesor asignatura a todo el personal académico activo y se pagará en la primera quincena del mes de mayo, en una sola exhibición, por los años 2024 y 2025.

**PROPUESTA DE MODIFICACIÓN**

**DÉCIMO NOVENO TRANSITORIO.** La Universidad se obliga a otorgar el Bono a la Excelencia Académica, consistente en 12 horas de salario básico de profesor asignatura a todo el personal académico activo y se pagará en la primera quincena del mes de mayo, en una sola exhibición, por los años **2026 y 2027**.

**ACUERDO.** Las partes acuerdan actualizar el artículo para quedar como sigue:

**"DÉCIMO NOVENO TRANSITORIO.** La Universidad se obliga a otorgar el Bono a la Excelencia Académica, consistente en 12 horas de salario básico de profesor asignatura a todo el personal académico activo y se pagará en la primera quincena del mes de mayo, en una sola exhibición, por los años **2026 y 2027**."

**LV. ARTÍCULO VIGÉSIMO TRANSITORIO.** Este Contrato será vigente a partir del 01 de febrero de 2024.

3/ -

Revisión Contractual 2026 -2028

**PROPUESTA DE MODIFICACIÓN**

VIGÉSIMO TRANSITORIO. Este Contrato será vigente a partir del 01 de febrero de 2026.

**ACUERDO.** Las partes acuerdan la modificación del artículo, para quedar como sigue:

*"VIGÉSIMO TRANSITORIO. Este Contrato será vigente a partir del 01 de febrero de 2026."*

**LVI. ARTÍCULO VIGÉSIMO SEGUNDO TRANSITORIO.** Hasta en tanto sea conformada y registrada la Comisión Estatal de Seguridad, Salud y Medio Ambiente en el Trabajo a que se refieren los artículos 28, 34, 97, 98, 103, 104 y 128 de este Contrato, la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad seguirá en funciones en lo relativo a su competencia, en los términos de su reglamento.

**INCUMPLIDO**

**REPARACIÓN.** - Que se cumpla.

**ACUERDO.** Las partes acuerdan, derogar el presente transitorio, en virtud de la publicación del nuevo reglamento de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo.

**D) ANEXOS:**

**A) TABULADORES, B) EQUIPO COMODATO y C) TABULADOR RELATIVO AL ARTÍCULO 133.**

**ACUERDO.** En relación a los anexos A y C, se presentarán como anexos al Contrato Colectivo con los incrementos acordados respectivamente. Por lo que se refiere al anexo B, se adjuntará en los términos convenidos, como parte integral de la presente minuta y del Contrato Colectivo 2026-2028.

En la ciudad de San Luis Potosí, S.L.P. a los 23 veintitrés días del mes de marzo del año 2026 dos mil veintiséis, así lo acordaron y firman:

**POR LA UASLP:**

Dr. Alejandro Javier Zermeño Guerra  
Rector

Dra. Urenda Quejtzú Navarro Sánchez  
Abogado General

M.I. Jorge Alberto Pérez González  
Secretario Académico

M.A. Isaías Ricardo Martínez Guerra  
Secretario de Finanzas

**POR LA UAPA:**

MCH. Martha Lucía López Almaguer  
Secretaria General

M.T.I.C. Edgardo Martínez Martín del Campo  
Secretaria del Interior


I.Q. Olga Dávalos Montoya  
Secretaria del Exterior

M.E.I.L.E. Erika Marla Calvillo Gámez  
Secretaria de Finanzas





Revisión Contractual 2026 -2028




M.A. Hilda Lorena Borjas García  
Secretaria Administrativa



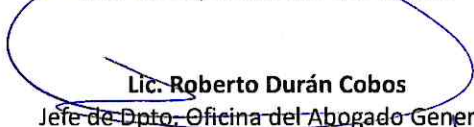
M.D. Roberto Llamas Lamas  
Jefe de la División de Desarrollo Humano




M.R.H.D.L. Sandra Leticia López Villanueva  
Jefa del Dpto. de Recursos Humanos



M.E.F. Osmar Axel Cervantes Cabrera  
Jefe del Departamento de Nómina



Lic. Roberto Durán Cobos  
Jefe de Dpto. Oficina del Abogado General



Dr. Valdemar Emigdio Arce Guevara  
Secretario de Actividades Culturales y Recreativas



M.A. Miguel Cardenas Alvarado  
Secretario de Comunicación Social



Mtra. Laura María Andrade Espinosa  
Secretario del Trabajo y Conflictos



M.I. César Torres Ochoa  
Vocal




D.G. Jorgelina Meléndez Mandujano  
Vocal



C.P. Crispín Tovar Hernández  
Vocal

DOY FE



M.en D. FEDERICO ARTURO GARZA HERRERA  
Secretario General de la UASLP

# UNIVERSIDAD AUTONOMA DE SAN LUIS POTOSI

## TABULADOR ACADEMICO

VIGENTE A PARTIR DEL 01 DE FEBRERO 2026.

INCREMENTO DEL 4%



ANEXO A



UAPA-UASLP

### PROFESOR INVESTIGADOR DE TIEMPO COMPLETO NIVEL I

% DE PREMIO POR ANTIG.	AÑOS	SUELDO BASE	PREMIO POR NIV.	PREMIO POR ANTIG.	TOTAL
0	0-0	\$ 18,004.70			\$ 18,004.70
1.5	1--1	\$ 18,004.70		\$ 270.07	\$ 18,274.77
3	2--2	\$ 18,004.70		\$ 540.14	\$ 18,544.84
4.5	3--3	\$ 18,004.70		\$ 810.20	\$ 18,814.90
6	4--4	\$ 18,004.70		\$ 1,080.28	\$ 19,084.98
15	5--9	\$ 18,004.70		\$ 2,700.70	\$ 20,705.39
22.5	10--14	\$ 18,004.70		\$ 4,051.06	\$ 22,055.76
30	15--19	\$ 18,004.70		\$ 5,401.42	\$ 23,406.11
37.5	20--24	\$ 18,004.70		\$ 6,751.76	\$ 24,756.46
45	25 en adelante	\$ 18,004.70		\$ 8,102.12	\$ 26,106.81

### PROFESOR INVESTIGADOR DE TIEMPO COMPLETO NIVEL II

% DE PREMIO POR ANTIG.	AÑOS	SUELDO BASE	PREMIO POR NIV.	PREMIO POR ANTIG.	TOTAL
0	0--0	\$ 18,004.70	\$ 2,185.46		\$ 20,190.14
1.5	1--1	\$ 18,004.70	\$ 2,185.46	\$ 302.86	\$ 20,493.01
3	2--2	\$ 18,004.70	\$ 2,185.46	\$ 605.70	\$ 20,795.85
4.5	3--3	\$ 18,004.70	\$ 2,185.46	\$ 908.56	\$ 21,098.70
6	4--4	\$ 18,004.70	\$ 2,185.46	\$ 1,211.42	\$ 21,401.57
15	5--9	\$ 18,004.70	\$ 2,185.46	\$ 3,028.52	\$ 23,218.67
22.5	10--14	\$ 18,004.70	\$ 2,185.46	\$ 4,542.78	\$ 24,732.93
30	15--19	\$ 18,004.70	\$ 2,185.46	\$ 6,057.06	\$ 26,247.20
37.5	20--24	\$ 18,004.70	\$ 2,185.46	\$ 7,571.32	\$ 27,761.46
45	25 en adelante	\$ 18,004.70	\$ 2,185.46	\$ 9,085.58	\$ 29,275.72

### PROFESOR INVESTIGADOR DE TIEMPO COMPLETO NIVEL III

% DE PREMIO POR ANTIG.	AÑOS	SUELDO BASE	PREMIO POR NIV.	PREMIO POR ANTIG.	TOTAL
0	0-0	\$ 18,004.70	\$ 4,616.16		\$ 22,620.87
1.5	1--1	\$ 18,004.70	\$ 4,616.16	\$ 339.32	\$ 22,960.19
3	2--2	\$ 18,004.70	\$ 4,616.16	\$ 678.62	\$ 23,299.49
4.5	3--3	\$ 18,004.70	\$ 4,616.16	\$ 1,017.94	\$ 23,638.81
6	4--4	\$ 18,004.70	\$ 4,616.16	\$ 1,357.26	\$ 23,978.12
15	5--9	\$ 18,004.70	\$ 4,616.16	\$ 3,393.14	\$ 26,014.01
22.5	10--14	\$ 18,004.70	\$ 4,616.16	\$ 5,089.70	\$ 27,710.57
30	15--19	\$ 18,004.70	\$ 4,616.16	\$ 6,786.26	\$ 29,407.11
37.5	20--24	\$ 18,004.70	\$ 4,616.16	\$ 8,482.82	\$ 31,103.70
45	25 en adelante	\$ 18,004.70	\$ 4,616.16	\$ 10,179.38	\$ 32,800.25



# UNIVERSIDAD AUTONOMA DE SAN LUIS POTOSI

## TABULADOR ACADÉMICO

VIGENTE A PARTIR DEL 01 DE FEBRERO 2026.

INCREMENTO DEL 4%



### PROFESOR INVESTIGADOR DE TIEMPO COMPLETO NIVEL IV

% DE PREMIO POR ANTIG.	AÑOS	SUELDO BASE	PREMIO POR NIV.	PREMIO POR ANTIG.	TOTAL
0	0--0	\$ 18,004.70	\$ 8,146.28		\$ 26,150.98
1.5	1--1	\$ 18,004.70	\$ 8,146.28	\$ 392.26	\$ 26,543.24
3	2--2	\$ 18,004.70	\$ 8,146.28	\$ 784.54	\$ 26,935.52
4.5	3--3	\$ 18,004.70	\$ 8,146.28	\$ 1,176.80	\$ 27,327.77
6	4--4	\$ 18,004.70	\$ 8,146.28	\$ 1,569.06	\$ 27,720.02
15	5--9	\$ 18,004.70	\$ 8,146.28	\$ 3,922.64	\$ 30,073.60
22.5	10--14	\$ 18,004.70	\$ 8,146.28	\$ 5,883.98	\$ 32,034.96
30	15--19	\$ 18,004.70	\$ 8,146.28	\$ 7,845.28	\$ 33,996.26
37.5	20--24	\$ 18,004.70	\$ 8,146.28	\$ 9,806.62	\$ 35,957.59
45	25 en adelante	\$ 18,004.70	\$ 8,146.28	\$ 11,767.94	\$ 37,918.92

### PROFESOR INVESTIGADOR DE TIEMPO COMPLETO NIVEL V

% DE PREMIO POR ANTIG.	AÑOS	SUELDO BASE	PREMIO POR NIV.	PREMIO POR ANTIG.	TOTAL
0	0--0	\$ 18,004.70	\$ 12,950.44		\$ 30,955.14
1.5	1--1	\$ 18,004.70	\$ 12,950.44	\$ 464.32	\$ 31,419.46
3	2--2	\$ 18,004.70	\$ 12,950.44	\$ 928.66	\$ 31,883.81
4.5	3--3	\$ 18,004.70	\$ 12,950.44	\$ 1,392.98	\$ 32,348.12
6	4--4	\$ 18,004.70	\$ 12,950.44	\$ 1,857.30	\$ 32,812.44
15	5--9	\$ 18,004.70	\$ 12,950.44	\$ 4,643.26	\$ 35,598.40
22.5	10--14	\$ 18,004.70	\$ 12,950.44	\$ 6,964.90	\$ 37,920.04
30	15--19	\$ 18,004.70	\$ 12,950.44	\$ 9,286.54	\$ 40,241.69
37.5	20--24	\$ 18,004.70	\$ 12,950.44	\$ 11,608.18	\$ 42,563.32
45	25 en adelante	\$ 18,004.70	\$ 12,950.44	\$ 13,929.82	\$ 44,884.97

### PROFESOR INVESTIGADOR DE TIEMPO COMPLETO NIVEL VI

% DE PREMIO POR ANTIG.	AÑOS	SUELDO BASE	PREMIO POR NIV.	PREMIO POR ANTIG.	TOTAL
0	0--0	\$ 18,004.70	\$ 18,281.58		\$ 36,286.28
1.5	1--1	\$ 18,004.70	\$ 18,281.58	\$ 544.30	\$ 36,830.58
3	2--2	\$ 18,004.70	\$ 18,281.58	\$ 1,088.60	\$ 37,374.87
4.5	3--3	\$ 18,004.70	\$ 18,281.58	\$ 1,632.88	\$ 37,919.16
6	4--4	\$ 18,004.70	\$ 18,281.58	\$ 2,177.18	\$ 38,463.45
15	5--9	\$ 18,004.70	\$ 18,281.58	\$ 5,442.94	\$ 41,729.21
22.5	10--14	\$ 18,004.70	\$ 18,281.58	\$ 8,164.42	\$ 44,450.69
30	15--19	\$ 18,004.70	\$ 18,281.58	\$ 10,885.88	\$ 47,172.16
37.5	20--24	\$ 18,004.70	\$ 18,281.58	\$ 13,607.36	\$ 49,893.64
45	25 en adelante	\$ 18,004.70	\$ 18,281.58	\$ 16,328.82	\$ 52,615.10

EL TABULADOR DE PROFESOR DE TIEMPO COMPLETO, APLICA PARA LOS NOMBRAMIENTOS CON CLAVES: 11 Y 113.



# UNIVERSIDAD AUTONOMA DE SAN LUIS POTOSÍ

TABULADOR ACADÉMICO  
VIGENTE A PARTIR DEL 01 DE FEBRERO 2026.



INCREMENTO DEL 4%

## PROFESOR ASIGNATURA NIVEL A

% DE PREMIO POR ANTIG.	AÑOS	SUELDO BASE	PREMIO POR NIV.	PREMIO POR ANTIG.	TOTAL
0	0--0	\$ 92.12			\$ 92.12
7.5	1--4	\$ 92.12		\$ 6.90	\$ 99.03
15	5--9	\$ 92.12		\$ 13.82	\$ 105.94
22.5	10--14	\$ 92.12		\$ 20.72	\$ 112.84
30	15--19	\$ 92.12		\$ 27.64	\$ 119.77
37.5	20--24	\$ 92.12		\$ 34.54	\$ 126.66
45	25 en adelante	\$ 92.12		\$ 41.46	\$ 133.58

## PROFESOR ASIGNATURA NIVEL B

% DE PREMIO POR ANTIG.	AÑOS	SUELDO BASE	PREMIO POR NIV.	PREMIO POR ANTIG.	TOTAL
0	0--0	\$ 92.12	\$ 12.60		\$ 104.74
7.5	1--4	\$ 92.12	\$ 12.60	\$ 7.84	\$ 112.58
15	5--9	\$ 92.12	\$ 12.60	\$ 15.72	\$ 120.46
22.5	10--14	\$ 92.12	\$ 12.60	\$ 23.56	\$ 128.30
30	15--19	\$ 92.12	\$ 12.60	\$ 31.42	\$ 136.16
37.5	20--24	\$ 92.12	\$ 12.60	\$ 39.26	\$ 144.00
45	25 en adelante	\$ 92.12	\$ 12.60	\$ 47.12	\$ 151.86

## PROFESOR ASIGNATURA NIVEL C

% DE PREMIO POR ANTIG.	AÑOS	SUELDO BASE	PREMIO POR NIV.	PREMIO POR ANTIG.	TOTAL
0	0--0	\$ 92.12	\$ 23.98		\$ 116.11
7.5	1--4	\$ 92.12	\$ 23.98	\$ 8.72	\$ 124.82
15	5--9	\$ 92.12	\$ 23.98	\$ 17.42	\$ 133.52
22.5	10--14	\$ 92.12	\$ 23.98	\$ 26.12	\$ 142.23
30	15--19	\$ 92.12	\$ 23.98	\$ 34.82	\$ 150.93
37.5	20--24	\$ 92.12	\$ 23.98	\$ 43.54	\$ 159.65
45	25 en adelante	\$ 92.12	\$ 23.98	\$ 52.26	\$ 168.36

LOS PRESENTES TABULADORES INCLUYEN LA PARTE PROPORCIONAL CORRESPONDIENTE AL SEPTIMO DIA.  
EL TABULADOR DE PROFESOR ASIGNATURA, APLICA TAMBIEN PARA LOS NOMBRAMIENTOS CON CLAVES:  
26,27,34,35,112,149,150,179.



**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE SAN LUIS POTOSI**  
**TABULADOR ACADEMICO**  
**VIGENTE A PARTIR DEL 01 DE FEBRERO 2026.**



**INCREMENTO DEL 4%**

**TECNICO ACADEMICO TIEMPO COMPLETO NIVEL I (A)**

<b>% DE PREMIO POR ANTIG.</b>	<b>AÑOS</b>	<b>SUELDO BASE</b>	<b>PREMIO POR NIV.</b>	<b>PREMIO POR ANTIG.</b>	<b>TOTAL</b>
0	0--0	\$ 15,321.74			\$ 15,321.74
7.5	1--4	\$ 15,321.74		\$ 1,149.14	\$ 16,470.88
15	5--9	\$ 15,321.74		\$ 2,298.26	\$ 17,620.00
22.5	10--14	\$ 15,321.74		\$ 3,447.38	\$ 18,769.12
30	15--19	\$ 15,321.74		\$ 4,596.52	\$ 19,918.26
37.5	20--24	\$ 15,321.74		\$ 5,745.66	\$ 21,067.40
45	25 en adelante	\$ 15,321.74		\$ 6,894.78	\$ 22,216.52

**TECNICO ACADEMICO TIEMPO COMPLETO NIVEL II (B)**

<b>% DE PREMIO POR ANTIG.</b>	<b>AÑOS</b>	<b>SUELDO BASE</b>	<b>PREMIO POR NIV.</b>	<b>PREMIO POR ANTIG.</b>	<b>TOTAL</b>
0	0--0	\$ 15,321.74	\$ 3,056.58		\$ 18,378.32
7.5	1--4	\$ 15,321.74	\$ 3,056.58	\$ 1,378.36	\$ 19,756.68
15	5--9	\$ 15,321.74	\$ 3,056.58	\$ 2,756.74	\$ 21,135.06
22.5	10--14	\$ 15,321.74	\$ 3,056.58	\$ 4,135.12	\$ 22,513.44
30	15--19	\$ 15,321.74	\$ 3,056.58	\$ 5,513.50	\$ 23,891.81
37.5	20--24	\$ 15,321.74	\$ 3,056.58	\$ 6,891.86	\$ 25,270.18
45	25 en adelante	\$ 15,321.74	\$ 3,056.58	\$ 8,270.24	\$ 26,648.56

EL TABULADOR DE TECNICO ACADÉMICO TIEMPO COMPLETO, APLICA PARA LOS NOMBRAMIENTOS CON CLAVES: 134 Y 135



# UNIVERSIDAD AUTONOMA DE SAN LUIS POTOSI

TABULADOR ACADÉMICO  
VIGENTE A PARTIR DEL 01 DE FEBRERO 2026.



INCREMENTO DEL 4%

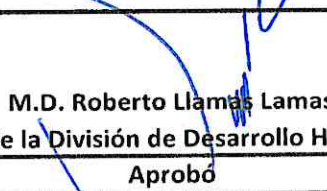
## TECNICO ACADÉMICO HORA LABORADA NIVEL A

% DE PREMIO POR ANTIG.	AÑOS	SUELDO BASE	PREMIO POR NIV.	PREMIO POR ANTIG.	TOTAL
0	0--0	\$ 80.38			\$ 80.38
7.5	1--4	\$ 80.38		\$ 6.04	\$ 86.42
15	5--9	\$ 80.38		\$ 12.06	\$ 92.44
22.5	10--14	\$ 80.38		\$ 18.08	\$ 98.46
30	15--19	\$ 80.38		\$ 24.10	\$ 104.50
37.5	20--24	\$ 80.38		\$ 30.14	\$ 110.53
45	25 en adelante	\$ 80.38		\$ 36.16	\$ 116.54

## TECNICO ACADÉMICO HORA LABORADA NIVEL B

% DE PREMIO POR ANTIG.	AÑOS	SUELDO BASE	PREMIO POR NIV.	PREMIO POR ANTIG.	TOTAL
0	0--0	\$ 80.38	\$ 11.70		\$ 92.09
7.5	1--4	\$ 80.38	\$ 11.70	\$ 6.92	\$ 99.00
15	5--9	\$ 80.38	\$ 11.70	\$ 13.80	\$ 105.89
22.5	10--14	\$ 80.38	\$ 11.70	\$ 20.72	\$ 112.81
30	15--19	\$ 80.38	\$ 11.70	\$ 27.62	\$ 119.71
37.5	20--24	\$ 80.38	\$ 11.70	\$ 34.52	\$ 126.61
45	25 en adelante	\$ 80.38	\$ 11.70	\$ 41.44	\$ 133.53

LOS PRESENTES TABULADORES INCLUYEN LA PARTE PROPORCIONAL CORRESPONDIENTE AL SEPTIMO DIA  
EL TABULADOR DE TECNICO ACADÉMICO DE HORA LABORADA, APLICA PARA LA CLAVE DE NOMBRAMIENTO 133

  
**M.D. Roberto Llamás Lamas**  
 Jefe de la División de Desarrollo Humano  
 Aprobó



**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE SAN LUIS POTOSI**  
**TABULADOR VIGENTE A PARTIR DE 01 DE FEBRERO DEL 2026**  
**Personal Académico**  
**Jefaturas y Coordinaciones**

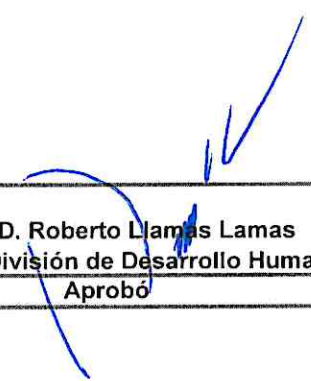
ANEXO B



**Incremento del 4%**

Cve. Nomb.	Descripción de Nombramiento	No. Tab.	COSTO POR HORA			
			Nivel "A"	Nivel "B"	Nivel "C"	Nivel "D"
8	Director Académico de Fac. o Escuela	808	\$ 282.18	\$ 246.94	\$ 211.69	
116	Jefe de Area Tiempo Fijo	820	\$ 120.11	\$ 93.75	\$ 67.89	\$ 56.84 (*)
117	Jefe de Area de Apoyo a la Docencia	828	\$ 120.11	\$ 93.75	\$ 67.89	\$ 56.84 (*)
119	Coordinador Academico de Tiempo Fijo	821	\$ 88.03	\$ 73.81	\$ 59.75	\$ 45.95 (*)
120	Coordinador Academico de Apoyo a la Docencia	830	\$ 88.03	\$ 73.81	\$ 59.75	\$ 45.95 (*)
121	Jefe de Unidad de Tiempo Fijo	822	\$ 60.07	\$ 53.07	\$ 46.96	(*)
122	Jefe de Unidad de Apoyo a la Docencia	835	\$ 60.07	\$ 53.07	\$ 46.96	(*)

(\*) Factor de cálculo 4.33

  
**M.D. Roberto Llamas Lamas**  
**Jefe de la División de Desarrollo Humano**  
**Aprobó**




**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE SAN LUIS POTOSI  
DIVISION DE DESARROLLO HUMANO**

**TABULADOR COMPENSACIÓN ADICIONAL PARA TRANSPORTE DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA FACULTAD DE AGRONOMÍA Y PERSONAL ACADÉMICO DE TODAS LAS ENTIDADES QUE PRESTEN SERVICIOS DE MANERA REGULAR A ÉSTA, CON BASE AL ART. 133 DEL CONTRATO DE LAS CONDICIONES GREMIALES.**

**INCREMENTO** 4.0%

**VIGENTE** 01/02/2026

<b>NOMBRAMIENTO</b>		<b>MONTO</b>
Profesor Investigador y Técnico Académico de Tiempo Completo	\$	5,402.19 Mensual
Profesor y Técnico Académico por Hora Laborada de 35 a 40 hrs. por semana	\$	5,402.19 Mensual
Profesor y Técnico Académico Hora Laborada de 17 a 34 hrs. por semana	\$	31.40 Mensual
Profesor Investigador y Técnico Académico de Medio Tiempo	\$	2,701.09 Mensual
Profesor y Técnico Académico Hora Laborada 3 a 16 Hrs. por semana	\$	2,160.32 Mensual

vo.bo.

*[Handwritten signature]*

**MTR ROBERTO LLAMAS LAMAS**  
JEFE DE LA DIVISION DE DESARROLLO HUMANO

*[Handwritten signature]*