



ACUERDO SOBRE LA IMPROCEDENCIA DE CONDICIONAR UNA CALIFICACIÓN PARCIAL O FINAL DEL CURSO O EL DERECHO A EXAMEN, AL CUMPLIMIENTO DE CUALESQUIERA DE LAS ACCIONES MENCIONADAS A CONTINUACIÓN.

(Versión con textos completos)

El presente Acuerdo puntualiza al personal académico y al alumnado de la Escuela Nacional Preparatoria (ENP), que no es procedente, **bajo ninguna circunstancia** condicionar la calificación parcial o final del curso o el derecho a examen al cumplimiento de cualesquiera de las acciones que a continuación se mencionan; por lo que durante todo el ciclo escolar se deberá cumplir con lo establecido en la Legislación Universitaria y el Código de Ética de la UNAM:

A) LA ASISTENCIA A DETERMINADAS OBRAS DE TEATRO, EXHIBICIÓN DE PELÍCULAS, O VIDEOS.

La asistencia a dichos eventos, como estrategia lúdica y didáctica en la educación, puede considerarse importante por parte del profesorado que imparte la asignatura, ya que permite una aproximación a los textos literarios, fomenta la expresión de ideas y emociones, y facilita una mejor comprensión de determinado tema. En este sentido, la o el docente puede **proponer** al estudiantado que asista a estas actividades, siempre y cuando tenga relación directa con los programas de estudios vigentes y sin que la asistencia a dichos eventos sea considerada obligatoria, en ningún caso (Art. 2º del Reglamento de Prácticas de Campo y Escolares y Visitas Guiadas de la Escuela Nacional Preparatoria) y preferentemente, dar prioridad a la oferta cultural que ofrece la UNAM de manera gratuita, con el fin de evitar que el estudiantado tenga que erogar dinero.

B) LA PARTICIPACIÓN EN VISITAS GUIADAS Y PRÁCTICAS DE CAMPO.

Las visitas guiadas y las prácticas de campo son fuente de motivación para las y los estudiantes, ya que pueden potenciar el aprendizaje significativo. Por lo tanto, deberán llevarse a cabo siempre y cuando estén bien diseñadas y apegadas a los contenidos de los programas curriculares (Artículos 1º y 2º del Reglamento de Prácticas de Campo y Escolares y Visitas Guiadas de la ENP), y no derive en un beneficio personal para un miembro de la comunidad universitaria y en un excesivo gasto para el alumnado que pudiera dejarlo en la imposibilidad de participar en la actividad que se programe.

C) LA COMPRA, DIRECTA O INDIRECTA, DE LIBROS, ANTOLOGÍAS Y/U OTRO MATERIAL DIDÁCTICO.

Aprobado por el Consejo Técnico de la Escuela Nacional Preparatoria en la sesión ordinaria celebrada el 13 de noviembre de 2024.

El profesorado no podrá condicionar o bien otorgar ventaja, de manera directa o indirecta, en la evaluación ni la asistencia a clase a la adquisición de libros, antologías u otro material didáctico que vayan en contra de los principios que rigen a la Universidad. Se recomienda, dar preferencia a la vasta oferta digital bibliográfica gratuita que tiene la UNAM. En caso de que no sea posible la compra del material, la o el docente deberá ofrecer alternativas, con el mismo grado de oportunidad, que sustituya la imposibilidad de obtenerlo. El estudiantado debe tener acceso a los recursos educativos necesarios sin que ello implique un beneficio personal para un miembro de la comunidad universitaria (Código de Ética de la Universidad Nacional Autónoma de México. Apartado de Integridad y Honestidad Académica).

Lo anterior tiene como fin atender el objetivo esencial de la Escuela Nacional Preparatoria y erradicar los problemas que se derivan de estas acciones que generan inconformidad por parte de la comunidad preparatoriana.

En caso de que algún integrante del personal académico incurra en alguna de las situaciones mencionadas, la Dirección del Plantel procederá conforme a lo establecido en el Título Sexto, artículo 98, fracción I del Estatuto General de la UNAM:

ESTATUTO GENERAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

TÍTULO SEXTO

De las Responsabilidades y Sanciones

Artículo 98.- *Las sanciones que podrán imponerse, en los casos que no tengan expresamente señalada una pena, serán las siguientes:*

I. A los miembros del personal académico:

- a) Extrañamiento escrito;*
- b) Suspensión, o*
- c) Destitución.*

y las Cláusulas 22 y 23 del Contrato Colectivo de Trabajo 2023-2025 de la AAPAUNAM, o las cláusulas relativas del contrato que se encuentre vigente al momento de la aplicación del presente acuerdo.

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2023 - 2025
ASOCIACIÓN AUTÓNOMA DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

CAPÍTULO IV SANCIONES LABORALES: AMONESTACIÓN O SUSPENSIÓN O RESCISIÓN DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO; ASÍ COMO LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

Aprobado por el Consejo Técnico de la Escuela Nacional Preparatoria en la sesión ordinaria celebrada el 13 de noviembre de 2024.

CLÁUSULA No. 22 PROCEDIMIENTO INTERNO PARA ASUNTOS LABORALES Y CASOS DE SANCIONES LABORALES: AMONESTACIÓN O SUSPENSIÓN O RESCISIÓN DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

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

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

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

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

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

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

Aprobado por el Consejo Técnico de la Escuela Nacional Preparatoria en la sesión ordinaria celebrada el 13 de noviembre de 2024.

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

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

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

CLÁUSULA No. 23 PROCEDIMIENTO PARA LA REALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA

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

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

Aprobado por el Consejo Técnico de la Escuela Nacional Preparatoria en la sesión ordinaria celebrada el 13 de noviembre de 2024.

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

Lo actuado en la audiencia se hará constar en un acta, la que deberá firmarse por triplicado por las personas que en ella intervinieron, correspondiendo una copia a la entidad o dependencia, una al trabajador académico y otra al representante de la AAPAUNAM.

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

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