

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO** que celebran, por una parte la Universidad de Guadalajara (UdeG), con domicilio en avenida Juárez N° 975, Zona Centro, Guadalajara, Jalisco, y representada por su Rector General, Lic. José Trinidad Padilla López y el Secretario General, Mtro. Carlos Jorge Briseño Torres; y por la otra el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Guadalajara (STAUdeG), con domicilio en avenida José Parres Arias N° 555, en Los Belenes, Zapopan, Jalisco, y representada por su Secretario General, Arq. Carlos Manuel Orozco Santillán; Secretario de Organización, Lic. Jesús Eduardo Almaguer Ramírez; Secretario de Actas y Acuerdos, Mtro. Fernando Aréchiga González; Secretario de Finanzas, Mtro. Jaime Prieto Pérez; Secretario de Trabajo y Conflictos, Lic. Alfonso Partida Caballero; Secretario de Asuntos Académicos y Culturales, Ing. Norberto Salas Zúñiga; Secretario de Prestaciones, Lic. Jesús Palafox Yáñez; Secretario de Relaciones, L.C.P. Patricia Elena Retamoza Vega; Secretario de Comunicación, Mtro. Andrés Rodríguez García; Secretario de Análisis Políticos, Económicos y Sociales, Dra. Raquel Partida Rocha; Mtro. Luis Ignacio Ceja Arias; Mtro. Mario Alberto López Garza; Mtra. Martha Elba Palos Sosa; Lic. Edmundo Vázquez Durán; Mtro. Humberto Mejía Anaya y Lic. Salvador Jiménez Gallegos, quienes en lo sucesivo serán designados como la “UdeG” y el “STAUdeG”, conforme a las siguientes:

## **CLÁUSULAS**

### **CAPÍTULO I**

#### **Disposiciones Generales**

### **CLÁUSULA 1**

#### **Materia del Contrato**

Las relaciones laborales entre la UdeG y su personal académico se rigen por el presente Contrato Colectivo de Trabajo; en lo no previsto se aplicarán las disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo.

Los aspectos de carácter exclusivamente académico son competencia de la UdeG en los términos del artículo 3º fracción VII constitucional y lo contenido en la legislación universitaria aplicable.

### **CLÁUSULA 2**

#### **Definiciones**

Con la finalidad de interpretar y aplicar debidamente el presente Contrato Colectivo de Trabajo se estipulan las siguientes definiciones:

**I.** UdeG. Universidad de Guadalajara, Organismo Público Descentralizado del Gobierno del Estado de Jalisco con autonomía, personalidad jurídica y patrimonio propio, cuyo fin es impartir educación media superior y superior, así como coadyuvar al desarrollo de la cultura en la entidad.

**II.** STAUdeG. Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Guadalajara, que tiene por objeto la defensa de los intereses laborales, económicos, sociales y académicos del personal académico, conforme a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, los estatutos sindicales, el presente Contrato, la legislación universitaria y demás ordenamientos contemplados en la normatividad vigente.

**III.** Contrato Colectivo de Trabajo. Convenio por escrito que celebran por una parte la UdeG y por la otra el STAUdeG con la finalidad de establecer y regular las condiciones laborales del personal académico, siendo instrumento obligatorio de las partes para su cumplimiento.

**IV.** Trabajador Académico. Es la persona física, mujer u hombre, profesor o técnico académico que presta servicios de docencia, investigación y difusión en la UdeG, conforme a los planes y programas establecidos por la misma.

**V.** Jubilación. Es el derecho del trabajador académico que adquiere para retirarse de su actividad laboral y gozar de una pensión vitalicia al cumplir los requisitos exigidos en el Convenio celebrado entre la UdeG y el STAUdeG para la creación y regulación del Régimen de Pensiones, Jubilaciones y Prestaciones de Seguridad Social de la Universidad de Guadalajara.

**VI. Jubilado.** Es la condición que adquiere quien en su vida laboral se desempeñó como trabajador académico, al dictaminarse su derecho a una pensión por jubilación en los términos establecidos en el Convenio celebrado entre la UdeG y el STAUdeG para la creación y regulación del Régimen de Pensiones, Jubilaciones y Prestaciones de Seguridad Social de la Universidad de Guadalajara.

**VII. Pensión.** Es el derecho del trabajador académico o sus beneficiarios, a recibir una retribución económica, en los términos y condiciones establecidas en el Convenio celebrado entre la UdeG y el STAUdeG para la creación y regulación del Régimen de Pensiones, Jubilaciones y Prestaciones de Seguridad Social de la Universidad de Guadalajara.

**VIII. Pensionado.** Es la condición que adquiere quien en su vida laboral se desempeñó como trabajador académico o los beneficiarios de éste, al dictaminarse su derecho a una pensión en los casos y términos establecidos en el Convenio celebrado entre la UdeG y el STAUdeG para la creación y regulación del Régimen de Pensiones, Jubilaciones y Prestaciones de Seguridad Social.

**IX. Trabajador de Confianza.** Es aquél que realiza funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, con carácter general como lo estipula el artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo, así como los relacionados con trabajos personales o confidenciales de las autoridades universitarias o de sus representantes.

**X. Representantes:**

**A) De la UdeG:**

Las personas a quienes confiere este carácter la Ley Orgánica y demás normatividad universitaria, entre los que se encuentran: el Rector General, el Secretario General, así como aquellas personas con facultades delegadas de conformidad con las leyes para conocer y resolver los asuntos laborales que surjan en el ámbito de aplicación del presente Contrato y de la Ley.

**B) Del STAUdeG:**

Los órganos y las personas con facultades delegadas por el STAUdeG para tratar y resolver los asuntos laborales que surjan en el ámbito de su competencia con motivo de la aplicación del presente Contrato y de la Ley Federal del Trabajo, y que son:

- El Comité Ejecutivo, órgano representante del STAUdeG de acuerdo con sus estatutos;
- Los Delegados Académicos de cada Dependencia, y
- Las personas físicas con facultades delegadas conforme a sus estatutos.

**XI. Dependencia de adscripción.** Es el lugar donde el trabajador académico presta sus servicios de conformidad con su Contrato y la normatividad universitaria: en los Centros Universitarios, los Departamentos; en el Sistema de Educación Media Superior, las Escuelas y la Secretaría Académica del Sistema de Educación Media Superior; en la Administración General, aquellas dependencias que por sus atribuciones requieren de personal académico.

**XII. Salario.** Es la retribución que debe pagar la UdeG al trabajador académico por su trabajo.

**XIII. Salario Tabulado.** Es la retribución a pagarse, para cada una de las distintas categorías y niveles académicos del tabulador.

**XIV. Salario Integrado.** Es la retribución que se constituye de acuerdo con el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, habitación, gratificaciones, percepciones, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador académico por sus servicios.

**XV. Tabulador.** Documento que debe contener el salario mensual fijado para cada categoría y nivel académico, sin incluir ninguna prestación.

**XVI.** Promoción. Es el ascenso de un trabajador académico para obtener un Contrato de una categoría o un nivel superior, mediante el cumplimiento de los requisitos y procedimientos establecidos por la UdeG en las normas estatutarias aplicables; produce entre otros efectos, un aumento del salario del trabajador académico.

**XVII.** Ley. La Ley Federal del Trabajo.

**XVIII.** Ley del Seguro Social. La Ley del Seguro Social.

**XIX.** Ley Orgánica. La Ley Orgánica de la UdeG.

**XX.** Estatuto General. El Estatuto General de la UdeG.

**XXI.** Estatuto del Personal Académico (EPA). El Estatuto del Personal Académico de la UdeG.

**XXII.** Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico (RIPPPA). El Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico.

**XXIII.** Reglamento. Conjunto de reglas o preceptos, dadas por la autoridad competente para la ejecución de una Ley y del presente Contrato.

**XXIV.** Convenios. Los que de común acuerdo aprueben las partes para fines específicos. Éstos serán aplicables en todo lo que no se oponga a este Contrato y a la normatividad universitaria y tendrán validez para la mejor aplicación de las normas generales contenidas en las mismas.

**XXV.** Junta. La Junta de Conciliación y Arbitraje competente.

**XXVI.** Comisiones Mixtas. Son los organismos constituidos paritariamente entre la UdeG y el STAUdeG, para analizar, discutir y resolver asuntos que correspondan a la aplicación del presente Contrato, de la Ley Federal del Trabajo y de la Legislación Universitaria, de conformidad con los reglamentos de las mismas, los cuales serán signados por los representantes de las partes, teniendo las facultades que se establezcan en el presente Contrato y que se especifiquen en sus respectivos reglamentos.

**XXVII.** Delegaciones académicas. Son los órganos integrantes del STAUdeG, constituidos por el conjunto de afiliados en cada dependencia universitaria.

**XXVIII.** Usos y costumbres. Práctica reiterada de una conducta de los trabajadores académicos, en el desempeño de sus labores que no sea contraria a la Ley. Son de aplicación obligatoria en cuanto favorezcan a los trabajadores.

**XXIX.** Asesores. Las personas que únicamente con voz ilustran a las partes para aclarar criterios, y quienes serán nombrados libremente por las partes.

**XXX.** Antigüedad. Es el derecho que genera el trabajador académico durante el tiempo que su relación individual de trabajo está vigente, en tanto subsiste la relación laboral.

**XXXI.** Instauración de procedimiento administrativo. Procedimiento de investigación de uno o varios hechos imputados al trabajador académico, que se efectuará en la dependencia de adscripción, con notificación escrita previa al interesado, al STAUdeG y al Delegado Académico de la dependencia para su conocimiento.

**XXXII.** Definitividad. Es el derecho que el trabajador académico obtiene para conservar la permanencia indeterminada en su relación de trabajo, mediante el procedimiento establecido en la normatividad universitaria.

**XXXIII.** Interés gremial. Es el interés jurídico que tiene el STAUdeG para el estudio, el mejoramiento y la defensa de sus intereses laborales, económicos, sociales y académicos conforme a sus estatutos, la Ley y este Contrato.

**XXXIV.** Programa de Capacitación del Personal Académico. Es el conjunto de estrategias y acciones a través de las cuales la Institución busca actualizar habilidades, conocimientos y perfiles de sus académicos.

**XXXV.** Programación Académica. Es el conjunto de actividades que se desarrollan en las dependencias en un período o ciclo escolar determinado. Involucra tanto la definición de la oferta de cursos, como la planeación, organización y seguimiento del conjunto de actividades docentes, de investigación y extensión que realizan los trabajadores académicos adscritos a la misma.

**XXXVI.** Notificación. Es el acto jurídico por medio del cual se da a conocer a las personas interesadas una resolución, dictamen o acuerdo que les concierne, de conformidad con el Contrato Colectivo de Trabajo, observando las formas y términos establecidos en el mismo.

**XXXVII.** Personal académico. El personal académico es el conjunto de profesores y técnicos académicos que realizan las funciones de docencia, investigación y difusión previstas por este ordenamiento, el Estatuto General y las normas reglamentarias aplicables.

### **CLÁUSULA 3**

#### **Irrenunciabilidad de los derechos del trabajador académico**

Los derechos que a favor del trabajador académico se pacten en este Contrato son irrenunciables y en ningún caso serán inferiores a los que consagra la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, la legislación universitaria y demás disposiciones aplicables.

Los trabajadores académicos tendrán los derechos de carácter gremial establecidos en los ordenamientos citados, siendo irrenunciables y no menos favorables que las normas contractuales.

En caso de duda se resolverá invariablemente a favor del trabajador académico.

## **CAPÍTULO II**

### **De la titularidad del Contrato y legislación aplicable**

#### **CLÁUSULA 4**

#### **Titularidad y administración del Contrato Colectivo**

La UdeG reconoce que el STAUdeG es el titular del Contrato Colectivo de Trabajo, por representar el genuino interés gremial de la mayoría del personal académico, correspondiéndole por lo tanto la titularidad y administración del presente Contrato Colectivo de Trabajo, la UdeG se obliga a tratar con los representantes del STAUdeG debidamente acreditados, todos los conflictos laborales que surjan entre ella y el personal académico, en los términos de la Ley.

El STAUdeG se compromete a notificar a la UdeG a la brevedad los nombres de los integrantes de su Comité Ejecutivo, así como el de sus delegados académicos en los centros universitarios y en las escuelas del Sistema de Educación Media Superior; así como de los cambios que se realicen.

#### **CLÁUSULA 5**

#### **Nulidad de acuerdos individuales**

Todos los asuntos que surjan de la relación laboral colectiva o individual regulada por este Contrato, serán tratados exclusiva e invariablemente entre los representantes de la UdeG y del STAUdeG; sin perjuicio en lo dispuesto por la Ley y en este Contrato.

En consecuencia, los acuerdos celebrados sin intervención del STAUdeG y que contravengan las disposiciones de la Ley y de este Contrato serán nulos de pleno derecho.

#### **CLÁUSULA 6**

#### **Legislación aplicable**

Las cuestiones estrictamente laborales de las relaciones entre la UdeG y sus trabajadores académicos se rigen por los siguientes ordenamientos: la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la particular del Estado de

Jalisco, la Ley Federal del Trabajo y sus reglamentos, la Ley Orgánica de la UdeG, su Estatuto General, el Estatuto del Personal Académico, el Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico, el presente Contrato Colectivo de Trabajo y las demás disposiciones que bilateralmente acuerden la UdeG y el STAUdeG.

## **CLÁUSULA 7**

### **Obligatoriedad de lo pactado**

Sólo obligarán a las partes los convenios o acuerdos que se hagan constar por escrito, que estén firmados por sus legítimos representantes y no contravengan las disposiciones legales aplicables. En todo caso, se observarán ordenamientos, usos, costumbres o cualquier otra fuente de Derecho que sea más favorable a los trabajadores académicos. Todo acuerdo o acto celebrado en contravención a esto será nulo de pleno derecho.

En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en la Ley Federal del Trabajo. En caso de duda se aplicará la interpretación más favorable a los trabajadores académicos.

Los acuerdos y convenios serán invariablemente ejecutados en sus términos por los funcionarios facultados para ello. Las autoridades de la UdeG, deberán comunicar a sus funcionarios el contenido de dichos acuerdos en el término de diez días hábiles respecto de las dependencias ubicadas en la zona metropolitana y quince días hábiles en las dependencias situadas fuera de ella. Asimismo, la UdeG dará a los mencionados acuerdos y convenios, la difusión amplia y oportuna, a través de los medios que consideren las partes, en las dependencias donde labore personal académico.

## **CAPÍTULO III**

### **Del ingreso, estabilidad y duración de las relaciones de trabajo del personal académico**

## **CLÁUSULA 8**

### **Del ingreso y estabilidad laboral**

El ingreso a la UdeG, como miembro del personal académico, se obtendrá a través del Concurso de Oposición Abierto según se establece en el EPA y el RIPPPA. Las formas excepcionales de contratación (por obra o tiempo determinado y por Contrato), se llevarán a cabo en los términos de la legislación universitaria, y en función de los acuerdos que al respecto pacten los órganos colegiados competentes, en tanto que en el presente Contrato se estipulan las cuestiones de carácter laboral de acuerdo a las reglas siguientes:

**I.** Los interinos serán nombrados para suplir al personal académico definitivo a quien se haya otorgado licencia en los términos del Estatuto del Personal Académico y este Contrato.

Si el interino dura un período de un año realizando actividades académicas, tendrá derecho a participar en un Concurso de Oposición Abierto en su Especialidad, en los términos del EPA y RIPPPA. El derecho de solicitar y participar en el Concurso es correlativo de la obligación de la UdeG de abrirlo en los términos del EPA y del RIPPPA.

El personal académico situado en este supuesto no podrá ser afectado en su situación académica ni en sus condiciones laborales en tanto no se conozca el resultado final del Concurso.

**II.** En todo caso, los interinos serán considerados como trabajadores por tiempo determinado sin perjuicio de su derecho a participar en los concursos de oposición previstos en el EPA, el RIPPPA y en los términos de este Contrato en las cuestiones de carácter laboral correspondientes. También son trabajadores por tiempo determinado los académicos que la UdeG contrata para realizar una tarea de naturaleza temporal, en los términos del EPA y en los términos de este Contrato en las cuestiones de carácter laboral correspondientes.

**III.** Los profesores y técnicos académicos interinos que tengan por lo menos un año realizando actividades académicas diversas a las que corresponden a su categoría contractual y siempre que cumplan con los requisitos académicos establecidos en el EPA y en el RIPPPA, tendrán derecho a participar en un Concurso de Oposición Abierto para que en su caso ocupen la plaza que corresponda a la categoría y nivel cuyas labores han venido

desempeñando. En caso de no otorgarse la definitividad, su contratación será revisada anualmente a través del cuerpo colegiado correspondiente, procediendo a la renovación de su contrato hasta un máximo de cuatro veces, después de ese período se sujetará a lo que indique la Ley.

**IV.** Los académicos que reúnan los requisitos estatutarios y que participen en concursos de oposición abiertos, tendrán preferencia, en igualdad de circunstancias, para ocupar las plazas de Profesor o Técnico Académico sometidas a Concurso, toda vez que se cumpla en los términos del EPA y del RIPPPA, sin perjuicio del mejor derecho de aquellos concursantes que sean profesores o técnicos académicos interinos en la materia o área de su Especialidad.

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

**VI.** Los profesores de asignatura, tendrán derecho a participar en Concurso de Oposición Abierto, para obtener su definitividad de conformidad con lo establecido en el EPA y en el RIPPPA.

**VII.** Los técnicos académicos y los profesores de carrera que ingresen mediante el Concurso de Oposición Abierto gozarán de estabilidad laboral en tanto cumplan con las obligaciones que establezca el EPA y no sean dictaminados en el Concurso de Oposición Cerrado que el RIPPPA prevé para obtener la definitividad; de obtenerla, su relación de trabajo será por tiempo indeterminado.

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

**IX.** Los profesores de asignatura o técnicos académicos definitivos, que ingresen como profesores de carrera mediante Concurso de Oposición Abierto, conservarán su definitividad como profesor de asignatura o técnicos académicos, en tanto no sean dictaminados como profesores de carrera definitivos.

**X.** En la contratación de su personal académico la UdeG en igualdad de merecimientos académicos dará preferencia a ciudadanos mexicanos con respecto a los extranjeros. Todo miembro del personal académico que tenga derecho a la definitividad por virtud del cumplimiento del EPA, podrá solicitar el Concurso correspondiente, el cual se abrirá en los términos previstos en el RIPPPA y no podrá ser afectado en su situación académica ni en sus condiciones de trabajo, en tanto no se conozca el resultado final del Concurso.

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

**XII.** Toda convocatoria para Concurso de Oposición que sea publicada, deberá exhibirse en un tablero fijo, público y accesible; ubicado de manera permanente en la dependencia correspondiente. Asimismo, será entregado en la misma dependencia el número de ejemplares de la Gaceta Universitaria que contenga la convocatoria, suficientes para todos los académicos de la misma. Estos ejemplares se pondrán a disposición del personal académico, en los lugares de firma, o en su defecto en la Secretaría de la dependencia. La UdeG enviará copia al STA UdeG para su conocimiento.

**XIII.** En los concursos de oposición, la UdeG se obliga a reconocer la nueva categoría al ganador, sólo hasta que se hayan desahogado los recursos de inconformidad en aquellas plazas cuyo resultado se impugne. Igualmente, los trabajadores académicos que no hubiesen resultado ganadores no serán afectados en su situación laboral, previa al Concurso.

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

**CLÁUSULA 9**  
**Participación en los Concursos de Oposición**

El trabajador académico que participe en los concursos de promoción que celebre la UdeG, o que en los términos de este Contrato los haya solicitado, a partir de ese momento no podrá ser afectado en su situación académica ni en sus condiciones de trabajo, en tanto no se conozca el resultado final del Concurso, incluidos los recursos que procedan.

**CLÁUSULA 10**  
**Derecho al Concurso de Oposición para Promoción**

Todo trabajador académico tiene derecho al Concurso de Oposición para Promoción en los términos del EPA y el RIPPPA. Este derecho es correlativo de la obligación de la UdeG de abrirlo en los mismos términos que establece el EPA.

Los profesores de asignatura que reúnan los requisitos para acceder a la categoría de profesor de carrera, tendrán derecho a solicitar, el Concurso de Oposición para tener acceso a dicha categoría, conforme a la legislación universitaria aplicable, los recursos de la UdeG y el plan de desarrollo académico de la dependencia de que se trate. En este caso la UdeG procederá conforme a lo estipulado en el párrafo anterior.

**CLÁUSULA 11**  
**Requisitos para ingreso o promoción**

En ningún caso y bajo ninguna circunstancia podrán exigirse mayores requisitos que los estipulados en la legislación aplicable para el ingreso o promoción a las diversas categorías y niveles que pueda tener el personal académico, o las equivalencias o similitudes que establezcan los órganos competentes integrados de acuerdo con la legislación universitaria, los que no podrán ser superiores a los requisitos previstos en este ordenamiento. Los concursos de oposición que se realicen en contravención de lo dispuesto en la presente Cláusula serán nulos.

**CLÁUSULA 12**  
**Preceptos legales que deben citarse  
en todo contrato de trabajo**

En todo contrato de trabajo celebrado entre la UdeG y un trabajador académico, deberán citarse los preceptos legales aplicables y las cláusulas contractuales en que se funda.

Asimismo deberán describirse las características del trabajo que se va a desempeñar. El señalamiento de una obra determinada puede estipularse solamente cuando así lo exija su naturaleza. En todo caso el personal académico contratado por tiempo u obra determinada deberá satisfacer los requisitos establecidos en la legislación universitaria. Podrá prorrogarse su relación de trabajo en los términos previstos por la misma, así como lo establecido en el presente Contrato Colectivo de Trabajo.

**CLÁUSULA 13**  
**Ejemplares de ordenamientos legales para  
personal de nuevo ingreso**

A todo personal académico de nuevo ingreso, la UdeG le proporcionará integrados en un solo volumen, la Ley Orgánica, el Estatuto General, el EPA, el RIPPPA y los reglamentos de las Comisiones Mixtas con sus actualizaciones. La entrega deberá efectuarse dentro de los 30 días hábiles siguientes al inicio de la vigencia de su relación de trabajo.

La UdeG se obliga a publicar en internet y mantener actualizada la normatividad universitaria vigente con el fin de que todos los trabajadores académicos tengan fácil acceso a ella.

**CLÁUSULA 14**  
**Procedimiento para la evaluación académica**

Todo trabajador académico deberá ser evaluado sólo por las instancias competentes con apego estricto a los requisitos y procedimientos establecidos por el EPA, el RIPPPA y demás disposiciones aplicables.

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

Todo trabajador académico tendrá derecho a que se le expidan y registren constancias de actividades académicas, en un plazo no mayor de 30 días hábiles a partir de la conclusión de la actividad académica correspondiente.

**CLÁUSULA 15**  
**Procedimiento en caso de inconformidad por la aplicación de las cláusulas 11 y 14**

En los casos en que se presentara alguna inconformidad con motivo de la aplicación de las cláusulas 11 y 14, ésta se turnará, sin perjuicio de las demás instancias previstas en el presente Contrato, a la Comisión Mixta de Regularización y Estabilidad Laboral, la cual tendrá acceso en todo momento a la documentación correspondiente para la fundamentación de sus propias resoluciones.

En caso de que proceda la inconformidad, la Comisión Mixta de Regularización y Estabilidad Laboral la turnará a la Comisión de Ingreso y Promoción de Personal Académico del H. Consejo General Universitario para que se vuelva a evaluar, debiendo responder dentro de un plazo de 30 días hábiles.

**CLÁUSULA 16**  
**Requisitos de ingreso para trabajadores académicos extranjeros**

En igualdad de merecimientos, los trabajadores académicos mexicanos tendrán preferencia frente a los extranjeros. Los académicos extranjeros que contrate la UdeG deberán cumplir previamente las correspondientes disposiciones migratorias de los Estados Unidos Mexicanos, y sujetarse a los requisitos que para el ingreso del personal académico establece la legislación universitaria, gozando de los mismos beneficios que los nacionales, siempre y cuando mantengan vigente su legal estancia en el país.

El número de trabajadores académicos extranjeros será hasta del 10% de los que presten sus servicios en cada dependencia de la UdeG, salvo porcentajes que por necesidades de las propias dependencias se pacten.

La observancia de este precepto se demostrará mediante la entrega, cada 6 meses al STAUdeG, de los listados del personal académico extranjero que contendrá nombre, nacionalidad y dependencia.

Los trabajadores académicos extranjeros definitivos quedarán obligados a cumplir con la legislación universitaria y la Ley General de Población, en lo conducente.

La UdeG apoyará la gestión ante las autoridades competentes, de los permisos necesarios para sus académicos que deban trabajar para la UdeG en el extranjero; así como los permisos correspondientes para el personal académico extranjero que trabaje para la Institución.



## **CAPÍTULO IV**

### **Suspensión, rescisión y terminación de la relación de trabajo académico**

#### **CLÁUSULA 17**

##### **Procedimientos internos en casos de suspensión, rescisión y terminación de la relación laboral**

Todos los asuntos laborales que surjan entre la UdeG y los trabajadores académicos a su servicio se tratarán por el propio trabajador y los representantes del STAUdeG en cada dependencia; sin perjuicio en lo dispuesto por la Ley; éstos últimos harán las intervenciones necesarias a favor del trabajador académico formulando sus peticiones por escrito y aportando las pruebas conducentes.

El representante de la UdeG deberá resolver en un término máximo de 15 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 Universidad deberá ser escrita y fundada expresando con claridad las razones en las que se haya basado.

Respecto a las causas de suspensión, rescisión y terminación de la relación laboral entre la UdeG y sus trabajadores académicos se estará a lo dispuesto por la Ley, el Contrato Colectivo de Trabajo, la Ley Orgánica y demás normatividad universitaria.

En ningún caso se podrá rescindir la relación laboral de un académico por causas diferentes a las consignadas en los ordenamientos a que se refiere el párrafo anterior, si no se han agotado ante las instancias internas previstas en este Contrato como es la indagación administrativa.

El trabajador académico que no acuda a la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución, en el plazo previsto para la emisión de la resolución de su caso, se eximirá al STAUdeG de la responsabilidad de representarlo.

Si el trabajador académico ha optado por seguir el procedimiento ante las Comisiones Mixtas, el término legal de 60 días naturales para demandar a la UdeG ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente en caso de no estar conforme con la resolución que pronuncien aquéllas, correrá a partir del día siguiente de que se le notifique por escrito la resolución definitiva de la Comisión Mixta correspondiente. Dicha notificación se realizará en el domicilio que tenga registrado en la Oficialía Mayor o el que haya señalado para recibir notificaciones. En el perentorio plazo de 30 días la UdeG se obliga a cumplir el dictamen de resolución emitido favorablemente al trabajador académico.

La UdeG no podrá rescindir o dar por concluido el contrato individual de trabajo de ninguno de los miembros del STAUdeG que disfrute de licencia sindical en los términos de la Cláusula 68, mientras dure ésta, salvo que incurra en alguna causa legal que sea particularmente grave, o que haga imposible la continuación de la relación laboral.

La UdeG sólo podrá rescindir el contrato individual a un trabajador académico que tenga más de 20 años de antigüedad por alguna de las causas a que se refiere la Ley en su artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible la continuación de su relación laboral. En su caso, será aplicable el segundo párrafo del artículo 161 de la Ley.

La UdeG podrá rescindir laboralmente al trabajador académico por inasistencia injustificada o sin permiso, cuando falte más de 3 días consecutivos ó 6 alternados en un período de 30 días laborables.

#### **CLÁUSULA 18**

##### **Procedimiento para la realización de la investigación administrativa**

Cuando se considere que un trabajador académico ha incurrido en alguna falta, no deberá aplicarse ninguna sanción, sino hasta que el titular de la dependencia de adscripción o los representantes autorizados en términos de la fracción X de la Cláusula 2 del presente Contrato lleve a cabo una indagación administrativa en días y horas hábiles.

Previamente se deberá notificar por escrito al interesado y al STAUdeG con copia al delegado académico correspondiente en su caso, en los domicilios que tengan registrados en la UdeG, o bien al trabajador podrá hacerse en el lugar en que se encuentre.

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

A este procedimiento administrativo podrán comparecer los representantes del STAUdeG y en él se aportarán los elementos de prueba necesarios para proceder. Deberá realizarse en el plazo máximo de treinta días naturales contados a partir de la fecha en que el titular de la dependencia o los representantes autorizados en términos de la fracción X de la Cláusula 2 tengan conocimiento de la falta. Vencido este plazo sin concluirse la indagación, ya no podrá aplicarse sanción alguna.

El procedimiento administrativo a que se refiere esta Cláusula se practicará dentro del turno y preferentemente dentro del horario de labores del trabajador académico investigado.

Todo procedimiento de indagación administrativa, deberá sujetarse a lo dispuesto en el presente Contrato Colectivo; levantándose acta para constancia y debiendo darse copia al interesado, al STAUdeG y al delegado académico, para su conocimiento. La resolución de los representantes de la UdeG deberá ser notificada al interesado por escrito, al STAUdeG y al delegado académico para su conocimiento.

Toda sanción impuesta sin cumplir lo dispuesto en esta Cláusula, carecerá de efecto legal alguno.

#### **CLÁUSULA 19** **Procedimiento sobre la modificación** **de la situación laboral**

De toda acción, resolución o modificación de la Universidad que afecte la situación laboral de un trabajador académico, se notificará de inmediato por escrito y en forma personal al interesado en el domicilio que se tenga registrado en la Oficialía Mayor de la UdeG, o en el que señale el trabajador para recibir notificaciones, turnándose copia al STAUdeG y al delegado académico correspondiente; dicha notificación deberá expresar los fundamentos legales y contractuales en que se apoye la acción.

En tanto el interesado, el delegado académico y el STAUdeG no reciban la notificación respectiva por escrito, no surtirá efecto alguno la acción o resolución; por lo tanto, no podrá efectuarse cambio o movimiento alguno que pretenda modificar la situación laboral del trabajador académico.

El STAUdeG se compromete a notificar por escrito y mantener actualizada a la UdeG, la relación de delegados académicos, así como las sedes oficiales de las delegaciones.

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

#### **CLÁUSULA 20** **Procedimiento de reconsideración**

La solicitud de reconsideración a que se refiere la Cláusula anterior, acompañada de las pruebas conducentes, deberá presentarse ante la autoridad que dictó la resolución en cuestión, dentro de un término de quince días hábiles, contados a partir del día siguiente a la fecha en que se notificó por escrito y personalmente al afectado, y al STAUdeG con copia al delegado académico correspondiente en su caso.

La autoridad que dictó el acto o resolución a considerar, deberá resolver en un término no mayor de cinco días hábiles, contados a partir de la fecha de la presentación de la solicitud de reconsideración, notificando por escrito al interesado.

**CLÁUSULA 21**  
**Procedimiento del recurso de inconformidad**

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

En cualquier caso, tanto la solicitud de reconsideración como el recurso de inconformidad, son potestativos para el trabajador académico afectado, pudiendo ejercer sus acciones ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

**CLÁUSULA 22**  
**Del procedimiento de la**  
**Comisión Mixta de Conciliación y Resolución**

La Comisión Mixta de Conciliación y Resolución fijará fecha de audiencia a más tardar dentro de los diez días siguientes al auto de radicación de la inconformidad planteada.

La Comisión propondrá sus consideraciones para la resolución dentro de los cinco días hábiles siguientes a aquél en que se lleve a cabo la audiencia respectiva; sin embargo, si la UdeG estima que existió la causa de rescisión podrá dar el aviso a que se refiere el artículo 47 de la Ley.

Si la resolución de la Comisión favorece al trabajador académico, la autoridad competente deberá darle cumplimiento dentro de un plazo no mayor de 15 días hábiles.

De no ponerse de acuerdo las partes, tanto la representación de la UdeG como la representación del STAUdeG, deberán fundamentar sus puntos de vista por escrito, a efecto de que sea la Junta Local de Conciliación y Arbitraje la que resuelva la procedencia de la acción.

La UdeG cubrirá los salarios vencidos y prestaciones legales incrementados con el índice inflacionario.

**CLÁUSULA 23**  
**Procedimiento externo ante la**  
**Junta Local de Conciliación y Arbitraje**

Si una vez agotado el procedimiento interno, el trabajador académico considera que la resolución de la autoridad universitaria lesiona sus derechos e intereses, podrá ejercer sus acciones ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

**CLÁUSULA 24**  
**Acciones del trabajador en caso de**  
**rescisión de la relación laboral**

Cuando la UdeG o el trabajador académico rescindan la relación individual de trabajo, por causas imputables a uno de ellos, se observará lo siguiente:

**I.** El trabajador académico podrá optar por el procedimiento interno ante la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución o ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente;

**II.** Si el trabajador académico opta por el procedimiento interno ante la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución, se estará a lo que señale el dictamen que ésta emita y en caso de inconformidad con el mismo, podrá ocurrir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, y

**III.** Cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje competente dicte el laudo definitivo favorable al trabajador académico, la UdeG cubrirá los salarios vencidos y prestaciones legales incrementadas con el índice inflacionario, excepto los casos en que se dé cumplimiento al mismo, antes de tres meses.

Debiendo presentar su reclamación dentro de los dos meses siguientes a su separación.

### **CLÁUSULA 25** **Indemnización en caso de rescisión**

En los casos de rescisión de la relación de trabajo por causas no imputables al trabajador, éste podrá separarse de su trabajo, dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causales establecidas en el artículo 51 de la Ley, y tendrá derecho a que la UdeG lo indemnice:

**I.** Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

**II.** Si la relación de trabajo fuese por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados, y

**III.** Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha de despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

La UdeG cubrirá los salarios vencidos y prestaciones legales incrementadas con el índice inflacionario.

Debiendo presentar su reclamación dentro de los dos meses siguientes a su separación.

### **CLÁUSULA 26** **Situación laboral por sujeción a proceso penal**

No se suspenderá la relación laboral del trabajador académico:

**I.** Cuando se encuentre sujeto a proceso y goce de libertad provisional, y

**II.** Cuando se dicte prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria, por causas relacionadas con el cumplimiento de sus obligaciones para con la UdeG.

En este caso, la UdeG le seguirá cubriendo salarios y prestaciones íntegras; se hará cargo, a través de su apoderado legal, de la defensa del trabajador académico y de los gastos que se originen con este motivo.

En cuanto el trabajador académico obtenga su libertad, la relación de trabajo se reanudará de inmediato en las condiciones originales, sin perjuicio de las que hayan sido mejoradas, salvo cuando se trate de prisión preventiva en cuyo caso, el trabajador académico deberá reincorporarse dentro de los 15 días siguientes a la fecha en que recupere su libertad.

Independientemente de lo anterior, la UdeG seguirá cubriendo salarios y prestaciones íntegras en el caso previsto en el artículo 42 fracción III de la Ley Federal del Trabajo.

Cuando la sentencia sea ejecutoriada y se le impongan al trabajador académico una pena de prisión que le impida el cumplimiento de su relación laboral, la UdeG podrá rescindir la relación de trabajo.

**CLÁUSULA 27**  
**Prima de antigüedad en caso de terminación de la  
relación individual de trabajo**

La Universidad se obliga a pagar a sus trabajadores académicos, y en su caso a sus beneficiarios, la prima de antigüedad en los términos y condiciones que señala el artículo 162 de la Ley, en los siguientes casos:

- I.** Mutuo consentimiento de las partes;
- II.** Rescisión;
- III.** Renuncia;
- IV.** Vencimiento del tiempo señalado en el Contrato o término de la obra objeto de la contratación;
- V.** Incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo;
- VI.** Pensión jubilaria, y
- VII.** Muerte del trabajador académico.

Sólo para el efecto de pago de la prima de antigüedad en los casos de liquidación o indemnización, se tomará como antigüedad del académico todo el tiempo que haya prestado servicios a la UdeG aún cuando originalmente no haya iniciado la prestación de dichos servicios como trabajador académico, previa comprobación por parte de la UdeG. El pago de esta prestación será en un término no mayor de 30 días naturales.

**CLÁUSULA 28**  
**Gratificación por renuncia voluntaria**

La Universidad otorgará como gratificación el importe de ocho días de salario integrado por cada año de servicio, al trabajador académico que renuncie voluntariamente a la Institución y haya prestado cuando menos cinco años de servicio ininterrumpido.

**CAPÍTULO V**  
**De la adscripción de los  
trabajadores académicos**

**CLÁUSULA 29**  
**Derecho al horario y a la adscripción**

Todo trabajador académico tiene derecho a conservar su horario, adscripción de dependencia y área académica, categoría y nivel, así como las demás condiciones de trabajo pudiendo ser cambiados únicamente de acuerdo con los procedimientos que establece el EPA y el Contrato Colectivo de Trabajo.

También tendrá derecho a solicitar cambio de los mismos, cuando por reformas curriculares se modifiquen o supriman asignaturas o áreas académicas, el trabajador académico definitivo afectado tendrá derecho a ser adscrito a materias o áreas equivalentes o afines del nuevo plan de estudios.

**CLÁUSULA 30**  
**Reubicación del personal académico**

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

En ningún caso la reubicación de los trabajadores académicos podrá llevarse a cabo sin la firma del convenio correspondiente entre el Sindicato y la Universidad. De no llegar a ningún acuerdo las partes, se planteará el conflicto ante la Comisión Mixta de Regularización y Estabilidad Laboral, agotada esta instancia, ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

En tanto se decida la reubicación, el personal académico continuará prestando sus servicios en su dependencia de adscripción y tendrá salarios y prestaciones íntegras.

## **CAPÍTULO VI**

### **De la jornada de trabajo, días de descanso, permisos, licencias y vacaciones**

#### **CLÁUSULA 31**

##### **Definición y descripción de la jornada de trabajo**

La jornada de trabajo académico es el tiempo durante el cual el personal académico esté a disposición de la Universidad para realizar las tareas académicas derivadas de los planes y programas establecidos por la misma y será como a continuación se describe:

**I.** Jornada de tiempo completo, jornada de medio tiempo y por hora clase;

**II.** La jornada de trabajo del personal académico no podrá exceder de los máximos legales y de los actualmente vigentes en la Institución. El tiempo total de servicios que prestan los trabajadores académicos a la Universidad, no excederá de 8 horas diarias;

**III.** La Universidad y el trabajador académico fijarán la duración de la jornada de trabajo, en los términos de lo dispuesto en los artículos 59 y 61 de la Ley Federal del Trabajo;

**IV.** En las dependencias en que lo permita la actividad académica, los trabajadores académicos de tiempo completo podrán solicitar jornada continua, de acuerdo con los planes o programas de las propias dependencias de adscripción;

**V.** El horario de las actividades académicas del trabajador de conformidad con la jornada de trabajo establecida en su contrato o nombramiento, deberá ser entregado por escrito, en los siguientes plazos:

- a) Cinco días hábiles antes del inicio del ciclo escolar, los cursos y horarios en que los impartirá, y
- b) Diez días hábiles posteriores al inicio del ciclo escolar, las actividades extracurriculares y de apoyo académico.

Para tal efecto, los académicos deberán presentarse en su dependencia de adscripción a recibir la comunicación correspondiente firmándola de recibida. En caso de inconformidad, el académico dispondrá de cinco días hábiles a partir de la recepción, para presentarla por escrito ante el titular de la dependencia, turnando copia al STAUdeG;

**VI.** El trabajador académico de tiempo completo que tenga asignada jornada continua, tendrá derecho a que se le conceda media hora de descanso, en los términos del artículo 63 de la Ley, sin que esto implique afectar las labores académicas.

Los trabajadores académicos no están obligados a prestar servicios distintos a los que corresponden a su categoría académica en los términos de la legislación universitaria, y este Contrato, salvo en los casos expresamente previstos en éste. En este caso se aplicarán las disposiciones del mismo, y

**VII.** La jornada de trabajo académico cuando se realice en condiciones especiales o distintas a las normales, podrá ser reducida siempre que sea notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

#### **CLÁUSULA 32**

##### **Distribución de las cargas de trabajo**

La UdeG establecerá los mecanismos para asegurar la integración de los grupos de alumnos que responda a la necesidad de distribuir equitativamente las cargas de trabajo entre los profesores, atendiendo siempre a la capacidad de las diversas instalaciones. Para tal efecto escuchará la opinión del STAUdeG.

**CLÁUSULA 33**  
**Días de descanso obligatorio**

Son días de descanso obligatorio con goce de salario:

- I.** 1° de enero;
- II.** 5 de febrero;
- III.** 21 de marzo;
- IV.** 1° de mayo;
- V.** 10 mayo (para las madres de familia);
- VI.** 15 de mayo;
- VII.** 16 de septiembre;
- VIII.** 12 de octubre;
- IX.** 2 de noviembre;
- X.** 20 de noviembre;
- XI.** 1° de diciembre de cada 6 años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal, y
- XII.** Día del cumpleaños del trabajador académico; cuando éste coincida con domingo, período de vacaciones o en cualquiera de los anteriores, se le diferirá el disfrute de tal día.

Cuando el 15 de mayo coincida con día domingo, la UdeG diferirá el disfrute del día de descanso para el día hábil siguiente.

**CLÁUSULA 34**  
**Períodos vacacionales**

Los trabajadores académicos disfrutarán de tres períodos anuales de vacaciones con una duración de dos semanas cada uno, en primavera, en verano y en invierno.

**CLÁUSULA 35**  
**Disfrute de vacaciones con pago de salario**

Los trabajadores académicos siempre disfrutarán de sus vacaciones con goce de salario integrado, pagado tres días hábiles previos al inicio del período vacacional correspondiente.

**CLÁUSULA 36**  
**Prima de vacaciones**

El personal académico disfrutará de vacaciones en la forma y términos fijados en este Contrato y tendrá derecho al pago de una prima vacacional de 9 días por período vacacional de acuerdo al salario tabulado más lo correspondiente a la proporción de la compensación por años de servicio que perciban, la cual se cubrirá en la quincena previa a cada período vacacional, especificando el concepto en el instrumento de pago.

**CLÁUSULA 37**  
**Incapacidades, permisos y licencias**

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

**I.** Incapacidad médica, entregando en la dependencia de adscripción el certificado de incapacidad expedida por el IMSS, siendo pagado el salario íntegro por la UdeG a partir del primer día.

Cuando la incapacidad coincida en período con vacaciones, los trabajadores disfrutarán de ellas en las fechas que de común acuerdo convengan por escrito el titular de la dependencia y el trabajador;

**II.** Permiso de cuatro días hábiles con goce de salario cuando fallezca algún familiar directo, entendiéndose como tales a los padres, hermanos, hijos y cónyuge, exhibiendo el comprobante correspondiente;

**III.** Permiso de ocho días hábiles con goce de salario cuando contraigan matrimonio civil, exhibiendo el comprobante correspondiente;

**IV.** Permiso por motivos personales en una o varias ocasiones, pero sin que la suma de los días exceda de 15 en un semestre o de 30 en un año. Siempre que los intereses académicos no resulten afectados;

**V.** Permiso económico durante el Ciclo escolar, cuando el titular de la dependencia lo autorice en los términos del artículo 147 y 176 del Estatuto General y el artículo 52 del EPA;

**VI.** Permiso o licencia para asistir a seminarios, foros, congresos y demás reuniones de carácter académico; hacer investigación, dictar cátedras, cursillos o conferencias en ésta y otras universidades e instituciones de educación superior, conforme a lo estipulado en los artículos 55, 56 y 57 del EPA.

La solicitud de permiso deberá presentarse por escrito por lo menos con cuatro días hábiles de anticipación. La respuesta a la solicitud de permiso deberá hacerse por escrito por el titular de la dependencia en un término no mayor de 3 días hábiles, con excepción de la fracción II;

**VII.** Licencia sin goce de salario, hasta por un año, a las madres trabajadoras, con el objeto de que se dediquen a la crianza de sus hijos menores de dos años, y

**VIII.** Los trabajadores académicos tendrán derecho a licencia sin goce de salario hasta por un año, posterior a un año efectivo de labores sin ser renovable, exceptuándose lo señalado en el artículo 57 del EPA.

Las licencias a que se refiere esta fracción no podrán exceder del cinco por ciento del personal académico de una Escuela o Departamento, ni serán prorrogables. La solicitud de licencia deberá dirigirse por escrito al Rector General a través del titular de la dependencia de adscripción, turnando copia a Relaciones Laborales y al STAUdeG. La UdeG deberá contestar por escrito al académico con copia al STAUdeG en un término no mayor de veinte días hábiles posteriores a la fecha de recepción de la solicitud. El trabajador académico deberá recoger en la dependencia de adscripción la respuesta.

De no existir respuesta en los términos señalados, procederá recurrir en inconformidad ante la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución, la que deberá resolver sobre la procedencia de la inconformidad presentada por el trabajador académico.

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

## **CAPÍTULO VII**

### **De los salarios**

#### **CLÁUSULA 38**

##### **Inafectabilidad del salario y del pago**

El salario no podrá ser disminuido por motivos de edad, raza, nacionalidad, sexo, ideología, ni por ninguna otra razón ni modificado por ningún concepto en perjuicio del trabajador académico, cualquiera que sea la denominación que se dé a una o varias partidas que lo integren, salvo en el caso de modificaciones de las condiciones de trabajo que sean aceptadas por el trabajador, o sean realizadas conforme a la Ley, legislación universitaria o este Contrato Colectivo de Trabajo.

La relación laboral académica no se desvirtuará ni se verá afectada en ningún caso por la forma de pago que adopte la UdeG o por la denominación que se dé a la retribución de los servicios prestados, ni porque la retribución sea con cargo a determinada partida presupuestal.



Cuando un trabajador académico preste sus servicios en forma subordinada a la UdeG, ésta le otorgará los beneficios del presente Contrato, a partir de la fecha en que inicie la prestación de sus servicios independientemente de la denominación que se haya dado al contrato individual de trabajo que estuviere desempeñando, así como los trámites administrativos que deben realizarse.

De no otorgarse el pago correspondiente en un plazo de dos quincenas a partir de su ingreso debidamente requisitado ante el Centro Universitario o en la Escuela del Sistema de Educación Media Superior, la UdeG se obliga a cubrir dicho adeudo mediante requerimiento de pago, el cual se hará efectivo a más tardar en quince días hábiles.

### **CLÁUSULA 39**

#### **Pago de ajuste por días diferenciales**

La UdeG conviene en pagar a los trabajadores académicos el importe de cinco días de salario integrado, que resultan anualmente de la diferencia entre el número de días naturales y el cómputo del salario en forma mensual. En los años bisiestos se pagará un total de 6 días. El pago de estos días se incluirá al mismo tiempo que el aguinaldo especificando el concepto en el instrumento de pago.

### **CLÁUSULA 40**

#### **Forma de pago**

El pago de salarios se hará por quincenas, precisamente en los días 14 y penúltimo de cada mes a partir de las 9:00 y hasta las 21:00 horas. En caso de ser día inhábil, el pago correspondiente deberá realizarse el día hábil inmediato anterior.

El salario se pagará directamente al trabajador académico; sólo en el caso de que esté imposibilitado para ejecutar personalmente el cobro, se hará a la persona que para tal fin designe mediante carta poder simple suscrita ante dos testigos idóneos, el pago hecho en contravención al párrafo anterior no libera de responsabilidad a la UdeG.

### **CLÁUSULA 41**

#### **Término para el pago de diferencias salariales por modificación de la situación laboral**

Al trabajador académico promovido, la UdeG le pagará las diferencias salariales en un plazo no mayor de dos quincenas posteriores a la resolución definitiva correspondiente; dichas diferencias serán pagadas con efecto retroactivo a la fecha en que el trabajador académico hubiese obtenido su promoción.

A todo trabajador académico que logre un incremento en su carga horaria, la UdeG deberá pagarle las diferencias salariales en un plazo no mayor de dos quincenas posteriores a la fecha del cambio de su condición laboral de acuerdo al dictamen definitivo.

La UdeG entregará al interesado la certificación relativa a su cambio de condición laboral notificándose al STAUdeG a través del delegado académico respectivo.

El pago de los trabajadores de nuevo ingreso se hará en un plazo no mayor de dos quincenas posteriores a la fecha en que se resuelva en definitiva el dictamen de ingreso, o para los interinatos la entrega de su documentación completa para el trámite de su contrato individual de trabajo.

En todo caso, de no efectuarse el pago correspondiente dentro del término previsto, la UdeG cubrirá dicho pago al interesado dentro de los tres días siguientes en la Secretaría Administrativa del Centro Universitario o en la Escuela correspondiente del Sistema de Educación Media Superior, mediante requerimiento de pago.

### **CLÁUSULA 42**

#### **Retenciones, descuentos y deducciones**

Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos y deducciones al salario de trabajadores académicos en los siguientes casos:

- I. Cuando se traten de descuentos ordenados por la autoridad judicial competente para el pago de los alimentos;
- II. Cuando se trata de descuentos ordenados por el IMSS, con motivo de las obligaciones contraídas por el trabajador académico para disfrutar de los servicios y prestaciones que esta Institución proporciona;
- III. Por aportaciones al IMSS que sean a cargo del trabajador, de conformidad con el Convenio suscrito entre la UdeG y el STAUdeG, el 31 de marzo de 2003, para crear y regular el Régimen de Pensiones, Jubilaciones y Prestaciones de Seguridad Social de la Universidad de Guadalajara;
- IV. Por concepto de cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias, a petición del STAUdeG;
- V. Por concepto de pago de primas de seguros previamente aceptadas por el interesado;
- VI. Para el Fondo de Retiro del personal académico sindicalizado;
- VII. Para cubrir las cantidades pagadas en exceso por error de la UdeG. Dichas cantidades deberán ser comprobadas al interesado y en ningún caso los descuentos quincenales correspondientes serán mayores del 30% del salario integrado;
- VIII. Cualquier descuento solicitado por el interesado;
- IX. Por concepto de Impuesto Sobre la Renta, y
- X. Por aportaciones al Fondo de Pensiones y Jubilaciones de conformidad con el Convenio suscrito entre la UdeG y el STAUdeG, el 31 de marzo de 2003, para crear y regular el Régimen de Pensiones, Jubilaciones y Prestaciones de Seguridad Social de la Universidad de Guadalajara.

Los descuentos efectuados por la UdeG, previstos en las fracciones IV, V, VI y VIII, de la presente Cláusula, deberán ser entregados al STAUdeG en la fecha en que se efectuaron y en los términos establecidos en el primer párrafo de la Cláusula 40.

Cualquier cantidad que se descuenta al trabajador deberá aparecer especificada en el documento denominado desglose de nómina, precisando el monto y el concepto correspondiente.

#### **CLÁUSULA 43** **Remuneración especial al trabajador académico,** **por generación de ingresos extraordinarios**

Todo trabajador académico tiene derecho a recibir de la Universidad una remuneración especial si ésta recibe ingresos extraordinarios por las actividades académicas o por el desempeño de comisiones o asesorías del trabajador académico, adicionales a su obligación contractual. Estas remuneraciones serán sujetas a las disposiciones del reglamento bilateral que será elaborado por la Comisión Mixta de Estudios Salariales y de Composición del Tabulador, en un término no mayor de 6 meses a partir de la firma de este Contrato.

#### **CLÁUSULA 44** **Regalías por derecho de autor**

Los trabajadores académicos percibirán las regalías que les correspondan por concepto de derechos de autor o de propiedad industrial, por trabajos realizados al servicio de la UdeG.

Se estará a lo dispuesto del párrafo anterior en los términos de la legislación universitaria cuando asignados a la investigación publiquen o elaboren folletos, antologías, guiones, cartas geográficas o cualquier otro trabajo de investigación publicado por la UdeG que sea producido por los mismos.

En la aplicación o interpretación de esta Cláusula cuando no haya disposición expresa en la legislación universitaria se estará a los convenios específicos que celebre la UdeG con los autores, a la Ley Federal de Derechos de Autor y demás ordenamientos aplicables.

## **CAPÍTULO VIII**

### **De la Seguridad Social**

#### **CLÁUSULA 45**

##### **Seguro Social**

La UdeG deberá afiliar a todos los trabajadores académicos al Instituto Mexicano del Seguro Social de conformidad con el Convenio que crea y regula el Régimen de Pensiones, Jubilaciones y Prestaciones de Seguridad Social de la Universidad de Guadalajara, suscrito entre ésta y el STAUdeG, con fecha 31 de marzo de 2003, que forma parte integrante del presente Contrato como Anexo.

#### **CLÁUSULA 46**

##### **Fondo para la Vivienda**

La Universidad cubrirá a los trabajadores sobre el sueldo base, conforme a la Ley del INFONAVIT, un apoyo para la adquisición de vivienda igual al 5%, en cualquiera de las siguientes modalidades:

- I.** Directa al salario, a través del correspondiente instrumento de pago, y
- II.** Para enterarla al INFONAVIT, a petición del trabajador.

En caso de optarse por la fracción II, este apoyo no se considerará para el cálculo del monto de la pensión, como parte del salario integrado, de conformidad con el convenio que crea y regula el Régimen de Pensiones, Jubilaciones y Prestaciones de Seguridad Social de la Universidad de Guadalajara, suscrito entre ésta y el STAUdeG, con fecha 31 de marzo de 2003, que forma parte integrante del presente Contrato como Anexo.

#### **CLÁUSULA 47**

##### **Seguro de Retiro**

Las aportaciones relativas al 2% que establece la Ley del Seguro Social para el Sistema de Ahorro para el Retiro, están contempladas en las aportaciones que la UdeG realiza quincenalmente al Fideicomiso del Régimen de Pensiones y Jubilaciones de la Universidad de Guadalajara, previstas en la Cláusula 82 del Convenio celebrado el 31 de marzo de 2003 entre la UdeG y STAUdeG, que forma parte integrante del presente Contrato como Anexo.

#### **CLÁUSULA 48**

##### **Pensiones, jubilaciones y prestaciones de seguridad social**

Las pensiones, jubilaciones y prestaciones de Seguridad Social en la UdeG se otorgarán a los trabajadores activos, jubilados y pensionados, de conformidad con el Convenio que crea y regula el Régimen de Pensiones, Jubilaciones y Prestaciones de Seguridad Social de la Universidad de Guadalajara, suscrito entre ésta y el STAUdeG, con fecha 31 de marzo de 2003, que forma parte integrante del presente Contrato como Anexo.

#### **CLÁUSULA 49**

##### **Servicio de Guarderías**

El Servicio de Guarderías en la Universidad se otorgará de conformidad con el Convenio que crea y regula el Régimen de Pensiones, Jubilaciones y Prestaciones de Seguridad Social de la Universidad de Guadalajara, suscrito entre ésta y el STAUdeG, con fecha 31 de marzo de 2003, que forma parte integrante del presente Contrato como Anexo.

Tendrán derecho a este servicio las trabajadoras y trabajadores académicos que laboren 20 horas o más a la semana. Cuando no haya cupo en las unidades existentes, la UdeG otorgará una cuota mensual de \$80.00 (ochenta pesos) por cada hijo con derecho al servicio, de acuerdo al reglamento respectivo.

Este beneficio se otorgará a los hijos de los trabajadores académicos desde los 43 días de nacidos hasta los cuatro años de edad. Cuando un menor cumpla 4 años de edad dentro del Calendario del año escolar, se prolongará su permanencia hasta el término del mismo.

#### **CLÁUSULA 50** **Pago de gastos funerarios**

La UdeG se obliga a cubrir a los beneficiarios de los trabajadores académicos fallecidos, por concepto de gastos de defunción, el importe de tres meses de salario tabulado. El pago correspondiente, de no existir conflicto, se entregará en un plazo de cinco días hábiles a partir de la fecha en que la UdeG y el STAUdeG, hayan tenido conocimiento oficial del fallecimiento.

### **CAPÍTULO IX** **De las prestaciones**

#### **CLÁUSULA 51** **Compensación por años de servicio**

La UdeG reconoce como compensación por años de servicio a la antigüedad de los académicos, la fecha de inicio de su relación laboral que debe consignarse en su contrato individual de trabajo, en los siguientes casos:

**I.** Cuando un académico haya dejado de prestar sus servicios durante un tiempo determinado en la UdeG y reingrese, se le imputará para efectos de compensación por años de servicio, todo el tiempo laborado con anterioridad siempre y cuando no exista terminación de la relación laboral en los términos de Ley.

**II.** No será causa de interrupción de este derecho, el ejercicio de los derechos académicos respecto a incapacidad, año sabático, becas y desempeño de comisiones universitarias.

La compensación por años de servicios será aplicada directamente al salario tabulado, de acuerdo a la siguiente tabla:

| Año | Porcentaje | Año      | Porcentaje |
|-----|------------|----------|------------|
| 5   | 10%        | 18       | 36%        |
| 6   | 12%        | 19       | 38%        |
| 7   | 14%        | 20       | 40%        |
| 8   | 16%        | 21       | 42.5%      |
| 9   | 18%        | 22       | 45%        |
| 10  | 20%        | 23       | 47.5%      |
| 11  | 22%        | 24       | 50%        |
| 12  | 24%        | 25       | 52.5%      |
| 13  | 26%        | 26       | 55%        |
| 14  | 28%        | 27       | 57.5%      |
| 15  | 30%        | 28       | 60%        |
| 16  | 32%        | 29       | 62.5%      |
| 17  | 34%        | 30 ó más | 65%        |

Estos porcentajes se aplicarán a todos los trabajadores académicos y se procederá a los ajustes conforme vayan cumpliendo los años de servicio según lo estipulado en esta Cláusula; obligándose la UdeG a realizar la actualización oficial automática y el pago correspondiente, extendiendo por escrito, la constancia, anualmente.

**CLÁUSULA 52**  
**Pago de estímulos por antigüedad**

La UdeG se obliga a otorgar reconocimiento y estímulo económico a los trabajadores académicos que cumplan años de prestación de servicios a la UdeG. Dichos estímulos y reconocimientos se darán de acuerdo a la siguiente tabla:

| Años de Antigüedad: | Días de salario íntegro: |
|---------------------|--------------------------|
| 20                  | 10                       |
| 25                  | 10                       |
| 30                  | 20                       |
| 35                  | 20                       |
| 40                  | 30                       |
| 45                  | 30                       |
| 50                  | 30                       |
| 55                  | 30                       |
| 60                  | 30                       |

El pago de esta prestación será automático y el derecho de reclamarlo prescribirá en 2 años.

Además la UdeG entregará a los acreedores a este reconocimiento un diploma hecho en materiales de buena calidad y un escudo de la UdeG con el número de años cumplidos.

La UdeG se obliga a cumplir la entrega de estos estímulos y reconocimientos el día 15 de mayo de cada año para quien cumpla hasta 20 años y el 12 de octubre quienes cumplan 25 ó más años de servicio.

**CLÁUSULA 53**  
**Estímulo por la continuidad,**  
**después de los 30 años de servicio**

Esta prestación se otorgará en los términos que establece la Cláusula Quinta Transitoria del Convenio celebrado entre la UdeG y el STA UdeG el 31 de marzo de 2003, para crear y regular el Régimen de Pensiones, Jubilaciones y Prestaciones de Seguridad Social de la Universidad de Guadalajara, que forma parte integrante del presente Contrato como Anexo.

**CLÁUSULA 54**  
**Ayudas económicas para transporte y despensa**

La UdeG cubrirá a los trabajadores académicos, sobre el salario tabulado, cada uno de los siguientes conceptos:

- I.** Ayuda para transporte 3.38 %, y
- II.** Ayuda para despensa 1.97 %.

Los conceptos mencionados anteriormente podrán ajustarse a lo que señale la Institución, pero el porcentaje global nunca podrá ser inferior a la suma de los anotados. El pago de estas ayudas se hará quincenalmente.

**CLÁUSULA 55**  
**Vale para despensa**

La UdeG proporcionará a los trabajadores académicos un vale semestral por un monto de \$547.00 cada uno, siendo su entrega la segunda quincena de los meses de febrero y agosto, respectivamente. Esta cantidad será incrementada de acuerdo con el índice inflacionario del semestre inmediato anterior.

**CLÁUSULA 56**  
**Pago de aguinaldo**

El trabajador académico tendrá derecho al pago de 40 días de salario tabulado más lo correspondiente a la proporción de la compensación por años de servicio, o la parte proporcional al tiempo laborado, sobre la base anual de 360 días. El monto será conforme al salario que se devengue en el momento del pago.

**CLÁUSULA 57**  
**Gestión del Crédito Fonacot**

La UdeG gestionará financiamientos y créditos, a solicitud del trabajador académico, para la adquisición de bienes de consumo y servicios. Debiendo entregar copia del Convenio respectivo al STAUdeG y una relación mensual de créditos otorgados.

**CLÁUSULA 58**  
**Adquisición de libros editados por la UdeG**

La UdeG otorgará a todos los trabajadores académicos un 30% de descuento del precio de lista en los libros que edite, previa acreditación.

**CAPÍTULO X**  
**De la capacitación y superación académica**

**CLÁUSULA 59**  
**Sobre el Programa para la Capacitación del Personal Académico**

La UdeG a través de los centros universitarios, el SEMS e instancias de la Administración General, desarrollará acciones de capacitación para los trabajadores académicos -cursos, diplomados, seminarios-, a efecto de actualizar sus conocimientos y habilidades. Dichas acciones integrarán el Programa de Capacitación del Personal Académico, que será presentado para su registro ante las autoridades laborales correspondientes, en los términos de la legislación aplicable.

Asimismo, la UdeG fortalecerá sus planes y programas de intercambio académico con universidades y centros educativos nacionales y extranjeros, con el fin de apoyar al personal académico para que desarrolle estancias y participe en eventos que le permitan su actualización y mejoramiento académico en instituciones y programas de prestigio y calidad.

La UdeG, por otra parte, se obliga a informar oportunamente al STAUdeG sobre los avances y el seguimiento del Programa de Capacitación, así como a incluirlo en los aspectos laborales que existan en la programación y el desarrollo del mismo. Una vez concluida la evaluación de su participación en actividades de actualización y capacitación, los trabajadores académicos recibirán el comprobante respectivo dentro de los treinta días hábiles siguientes. La participación de éstos en dichas actividades, así como los esfuerzos de actualización que por su parte realicen en otras instituciones de educación superior, serán valorados en términos del EPA y el RIPPPA.

**CLÁUSULA 60**  
**Licencias con goce de salario**  
**para personal académico que realice estudios de Posgrado**

La UdeG otorgará licencias con goce de sueldo, a los académicos de carrera con contrato definitivo que tengan más de cinco años de antigüedad, para realizar estudios de Maestría o Doctorado, siempre y cuando los programas sean en la modalidad escolarizada y respondan al plan de desarrollo de la UdeG, de conformidad con los siguientes lineamientos:

Para quienes no tienen beca de la UdeG se otorgará licencia con goce de salario:

- a) Se otorgarán 50 licencias con goce de sueldo al personal académico que estudie un posgrado del padrón de excelencia del CONACyT;
- b) Hasta 30 licencias con goce de salario, si no son del padrón de excelencia del CONACyT y se requiere residir fuera del estado de Jalisco, y
- c) Hasta 30 licencias con goce de salario si el Posgrado es fuera de México.

El número de licencias que aquí se establecen, será constante mientras permanezca vigente el presente Contrato.

Los académicos interesados deberán presentar solicitud y acreditar los requisitos aquí señalados, con sesenta días de anticipación al inicio de los estudios, por conducto del STAUdeG. Los términos de la licencia con goce de salario no excederán de dos años para la Maestría y tres para el Doctorado. La UdeG dará respuesta al STAUdeG en un plazo máximo de 45 días naturales.

Cuando el número de solicitudes exceda el límite aquí señalado, la Comisión de Condonaciones y Becas del H. Consejo General Universitario, decidirá el orden de prelación en que se asignen las licencias.

Los académicos que gocen de este beneficio, deberán cumplir con la obligación de rendir un informe semestral por escrito, deberán entregar constancias de sus calificaciones al término de cada ciclo escolar avaladas por la Institución donde realiza sus estudios, y las demás obligaciones que se establecen en la normatividad universitaria.

Si el académico al que le fue otorgado este beneficio no cumplió con el objetivo para el que le fue autorizado, la UdeG le cancelará la licencia, y el académico deberá reintegrar el monto de la licencia, con efectos a partir de su incumplimiento, de conformidad con la normatividad universitaria.

Al finalizar la licencia a la que se refiere la presente Cláusula, el trabajador académico se reintegrará a la UdeG en sus condiciones originales de trabajo sin perjuicio de las que hayan sido mejoradas. Asimismo, se respetarán todos los derechos y prestaciones que se establecen en el presente Contrato y en la Ley.

#### **CLÁUSULA 61** **Año Sabático**

La UdeG se obliga a otorgar a los profesores y técnicos académicos de carrera de tiempo completo el beneficio del Año Sabático, 25 licencias con goce de salario íntegro y sin pérdida de su antigüedad, con la exclusiva finalidad de lograr la superación académica.

Los trabajadores académicos que aspiren a disfrutar el beneficio del Año Sabático, después de siete años de servicio, deberán presentar solicitud al titular de su dependencia de adscripción, con copia al Comité Ejecutivo del STAUdeG, de conformidad con la normatividad universitaria, cumpliendo entre otros los siguientes requisitos:

- I.** Presentar programa de actividades académicas por desarrollar, y
- II.** Presentar constancia oficial de servicios en la UdeG, durante los últimos siete años.

La solicitud deberá ser presentada con dos meses de anticipación al término de los cursos y el Año Sabático iniciará en fecha que no interrumpa las actividades académicas de la dependencia.

La UdeG deberá dar respuesta por escrito debidamente fundada en los términos de la normatividad universitaria, en un plazo máximo de 45 días, turnando copia al STAUdeG.

Los trabajadores académicos que hayan disfrutado del beneficio del Año Sabático, deberán rendir a la UdeG, dentro de los dos meses siguientes a su reincorporación al trabajo, un informe detallado y por escrito de las actividades académicas desarrolladas. A este informe deberán anexarse las constancias y los documentos que demuestren dichas actividades.

## **CAPÍTULO XI**

### **De los derechos exclusivos del STAUdeG**

#### **CLÁUSULA 62**

##### **Desahogo de los trámites relativos a la relación laboral**

La UdeG se obliga a resolver por escrito en un plazo no mayor de ocho días hábiles aportando las pruebas y argumentos relativos a todas las solicitudes, peticiones y demandas que reciba del STAUdeG, concernientes a los derechos que tengan consecuencias laborales en los términos de este Contrato y demás disposiciones legales aplicables.

De no producirse la respuesta en el término señalado en el párrafo anterior, procederá recurrir en inconformidad ante la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución, la que deberá resolver en el perentorio término de dos sesiones sobre la procedencia del planteamiento del STAUdeG, lapso durante el cual se deberá fijar fecha de audiencia.

Asimismo, asume la responsabilidad administrativa y sus consecuencias de desahogar en forma expedita los trámites relativos a su relación laboral con los trabajadores académicos, a través de las dependencias responsables de las mismas.

#### **CLÁUSULA 63**

##### **Condonaciones**

La UdeG exentará a los trabajadores académicos, cónyuge e hijos del pago correspondiente al importe de inscripción, colegiatura y cualquier otra cuota que origine su calidad de alumno regular de la Institución, incluyendo idiomas, cómputo y de educación continua y abierta, siempre que cumpla con los requisitos establecidos, siempre que su número no exceda del 10% del cupo oficialmente establecido. Dicho cupo deberá darse a conocer al STAUdeG previo al inicio del curso.

Previa petición del STAUdeG hecha en tiempo y forma, para el caso de inscripción en cursos, congresos, conferencias, seminarios y cualquier otro tipo de evento académico, la UdeG eximirá del pago a sus trabajadores académicos, siempre que su número no exceda del 10% del cupo oficialmente establecido. Dicho cupo deberá darse a conocer al STAUdeG previo al inicio del curso.

Las solicitudes de condonación se harán por los académicos ante el STAUdeG, quien las hará llegar a la UdeG por conducto de la Coordinación de Relaciones Laborales.

La UdeG podrá aumentar este porcentaje cuando lo considere conveniente exclusivamente para el personal académico previo acuerdo específico que suscriban la UdeG y el STAUdeG.

#### **CLÁUSULA 64**

##### **Preferencia en admisión y trámites escolares**

La UdeG a petición del STAUdeG, dentro del 10% del cupo de primer ingreso por programa académico, en los estudios del nivel medio superior, técnico superior universitario y de licenciatura establecido en el Reglamento General de Ingreso de Alumnos vigente, otorgará el ingreso del trabajador académico con una antigüedad reconocida oficialmente de 3 años, tanto a sus hijos como a su cónyuge, previo cumplimiento del trámite correspondiente. Cada beneficiario podrá hacer uso de esta Cláusula en una ocasión por nivel.

También se concederán cambios de escuela y turno por una sola vez, siempre y cuando se soliciten a la UdeG en los tiempos establecidos por la misma.

También tendrán este beneficio los académicos pensionados.

El beneficio de ingreso a la UdeG será extensivo a los hijos no mayores de 25 años de los pensionados o académicos fallecidos en activo, después de la firma de este Convenio, siempre que hayan cumplido la antigüedad requerida.



Una vez que los beneficiarios hayan agotado las oportunidades que les concede esta Cláusula, éstos podrán realizar los trámites correspondientes de conformidad con la normatividad universitaria.

La antigüedad a que se refiere el primer párrafo deberá cumplirse antes de la fecha límite para la entrega de documentación completa que establezca el respectivo calendario escolar de trámites de primer ingreso, según el trámite de que se trate.

**CLÁUSULA 65**  
**Seguro de Vida Colectivo**

La UdeG cubrirá el 50% del costo mensual de la prima del Seguro de Vida de Grupo a la Compañía Aseguradora que las partes convengan contratar anualmente, por una suma asegurada de \$500,000.00 (Quinientos Mil Pesos 00/100 M.N.) para cada trabajador académico afiliado.

**CLÁUSULA 66**  
**Boletos para el ingreso a actividades culturales, recreativas y deportivas**

La UdeG otorgará al STAUdeG, el 10% del boletaje total para el ingreso a las actividades culturales, recreativas y deportivas, por lo menos con cinco días de anticipación a la realización de los eventos administrados por la Institución.

**CLÁUSULA 67**  
**Descuento de hospedaje en los hoteles universitarios**

La UdeG otorgará a los trabajadores académicos afiliados al STAUdeG, un descuento del 50% en el hospedaje y la admisión en los hoteles Villa Primavera y Villa Montecarlo, a través del STAUdeG.

Los descuentos referidos no excederán semanalmente de cuarenta en Villa Primavera. En Villa Montecarlo no excederán semanalmente de veinte, distribuidos de la siguiente manera:

- I.** Diez en fin de semana o días festivos, y
- II.** Diez entre semana.

El derecho consiste como máximo en dos noches por habitación o cabaña, por evento.

**CLÁUSULA 68**  
**Licencias con goce de salario al personal comisionado al STAUdeG**

La UdeG se obliga a conceder licencias con goce de salario integrado, a solicitud del Comité Ejecutivo del STAUdeG a veinte trabajadores académicos pudiendo ser éstos integrantes del Comité Ejecutivo, comisiones mixtas, comisiones internas, delegaciones académicas y representaciones del STAUdeG ante los organismos tripartitas previstos en la Ley. Asimismo, se autorizarán descargas horarias, de conformidad con el EPA, para integrantes del Comité Ejecutivo, delegados académicos e integrantes de las comisiones mixtas.

El trabajador académico que goce de licencia en los términos de esta Cláusula conservará su antigüedad para todos los efectos laborales, así como todos los demás derechos y prestaciones que se desprenden de este Contrato y de la Ley. Asimismo, al término de la licencia, se reintegrará a sus labores académicas en sus condiciones originales de trabajo sin perjuicio de aquéllas que fuesen mejoradas.

Si el trabajador académico hubiere acumulado la antigüedad académica necesaria para aspirar a una promoción dentro de su licencia sindical y cumpliera los demás requisitos exigidos por la legislación universitaria de acuerdo con los procedimientos establecidos, podrá participar en los concursos de oposición correspondientes y obtener la promoción de que se trate.

El trámite a la solicitud del Comité Ejecutivo para el otorgamiento de las licencias a que se refiere esta Cláusula, no excederá de quince días hábiles contados a partir de la fecha en que se reciba la solicitud por escrito.

Las licencias solamente podrán ser suspendidas a solicitud del Comité Ejecutivo del STAUdeG reincorporándose de inmediato el trabajador académico a sus labores académicas.

**CLÁUSULA 69**  
**Facilidades a los trabajadores académicos**  
**para actividades gremiales**

La UdeG dará facilidades a los trabajadores académicos para que asistan a los congresos y reuniones generales del STAUdeG y de sus delegaciones académicas.

Igualmente dará facilidades a los representantes del STAUdeG para que realicen actividades gremiales y gestiones en su dependencia y fuera de ella, sin separarse de sus tareas académicas, excepto cuando sea necesario para el desempeño de dichas actividades, en cuyo caso, la UdeG y el STAUdeG pactarán lo conducente.

La UdeG, previa solicitud del STAUdeG, otorgará las facilidades para el uso de las instalaciones necesarias, de acuerdo con las posibilidades de la dependencia, a efecto de que puedan organizar sus actividades gremiales.

En caso de negativa injustificada de los responsables de la dependencia, el delegado académico correspondiente presentará el caso ante la Coordinación de Relaciones Laborales, la cual resolverá de inmediato lo conducente.

**CLÁUSULA 70**  
**Derecho a la información**  
**derivado del Contrato Colectivo de Trabajo**

Para el efecto de que el STAUdeG y los delegados académicos se encuentren informados debidamente de las cuestiones derivadas directamente del presente Contrato Colectivo de Trabajo y las de naturaleza laboral del personal académico de la Institución, ésta le proporcionará toda la información correspondiente y les turnará, invariablemente la relación de las plazas sujetas a Concurso de Oposición mediante las convocatorias a dichos concursos.

La UdeG deberá comunicar semestralmente al personal académico de cada dependencia con treinta días naturales previos a la convocatoria para Concurso de Oposición, las plazas que haya vacantes con el objeto de que se respeten las preferencias para cubrirlas en los términos de este Contrato, del EPA y RIPPPA.

Asimismo la UdeG se obliga a informar trimestralmente y por escrito al STAUdeG de las altas, bajas y cambios de adscripción de trabajadores académicos que se registren en ese período.

**CLÁUSULA 71**  
**Información sobre nuevos centros de trabajo académico**

La UdeG informará al STAUdeG la creación de cada nuevo centro de trabajo donde labore personal académico, en un término que no exceda de 30 días naturales contados a partir de la fecha de creación del centro de que se trate.

En cada caso se informará el domicilio del centro de que se trate a solicitud del STAUdeG. La Institución se obliga a proporcionar los listados de los trabajadores académicos que laboren en dichos centros.

**CLÁUSULA 72**  
**Tableros de información para el STAUdeG**

La UdeG fijará en cada dependencia donde labora personal académico, por lo menos un tablero destinado a la difusión de la información del STAUdeG, y dará cumplimiento a este acuerdo en el término de 30 días hábiles, contados a partir de la firma del presente.

### **CLÁUSULA 73**

#### **Información sobre el resultado de gestiones ante terceros**

La UdeG informará al STAUdeG trimestralmente por escrito y de manera oportuna, los resultados de todas las gestiones que está obligada a realizar ante terceros y que se deriva del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

### **CLÁUSULA 74**

#### **Apoyo para impresiones y publicaciones**

La UdeG otorgará al STAUdeG un subsidio bimestral de \$ 40,000.00 (Cuarenta Mil Pesos 00/100 M. N.), como apoyo para impresiones y publicaciones.

Esta cantidad se incrementará de acuerdo al índice de inflación bimestral.

### **CLÁUSULA 75**

#### **Entrega de ordenamientos universitarios y laborales**

La UdeG entregará al STAUdeG, en un plazo no mayor de sesenta días naturales a partir de la fecha en que entre en vigor la reforma o modificación correspondiente, 11,000 ordenamientos o addenda, para su distribución entre todos los trabajadores académicos de los siguientes ordenamientos: Ley Orgánica, Estatuto General, Estatuto del Personal Académico, Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico y Reglamento de Comisiones Mixtas.

### **CLÁUSULA 76**

#### **Apoyos para los festejos del día del trabajador académico y decembrinos**

Con el objeto de organizar las festividades correspondientes al día del trabajador académico (15 de mayo) y del mes de diciembre, la UdeG proporcionará al Comité Ejecutivo del STAUdeG, la cantidad de \$200.00 (Doscientos Pesos 00/100 M. N.) por cada trabajador académico afiliado, en cada uno de los festejos, entregándose estos recursos a más tardar con treinta días naturales, previos al festejo correspondiente.

Esta cantidad se incrementará de acuerdo al índice de inflación anual.

### **CLÁUSULA 77**

#### **Facilidades para el uso de instalaciones universitarias**

La UdeG dará facilidades al STAUdeG respecto al uso de las instalaciones con que cuenta, para la realización de las actividades culturales, deportivas, sociales y gremiales. A este efecto, el STAUdeG formulará las solicitudes correspondientes, con la debida anticipación para no interferir con los programas de la Institución.

### **CLÁUSULA 78**

#### **Colaboración en actividades sociales, culturales y deportivas**

La UdeG colaborará con el STAUdeG para el desarrollo de sus actividades sociales, culturales y deportivas, por medio de las dependencias universitarias relacionadas con las actividades anteriores.

La UdeG proporcionará al STAUdeG, en la medida de sus posibilidades, apoyo para la organización de cursos de verano para los hijos de los trabajadores académicos afiliados.

**CLÁUSULA 79**  
**Ayuda para gastos de administración**

La UdeG entregará al STAUdeG mensualmente para gastos de administración, eventos varios, mantenimiento, congresos y demás actividades de naturaleza sindical la cantidad de \$250,000.00 (Doscientos Cincuenta Mil Pesos 00/100 M. N.) mensuales, a partir de la firma del presente Contrato.

**CLÁUSULA 80**  
**Deducciones por cuotas sindicales**

La UdeG se obliga a practicar deducciones sindicales exclusivamente a los trabajadores académicos afiliados al STAUdeG por concepto de cuotas ordinarias y extraordinarias. Su importe se entregará a las personas autorizadas por el STAUdeG, el mismo día de pago de la quincena en que se practicaron.

Lo anterior, independientemente de que la UdeG haya omitido practicar dichas deducciones.

Asimismo, se proporcionará al STAUdeG una información detallada y actualizada por escrito de las deducciones sindicales efectuadas.

La UdeG se obliga a mantener las deducciones por concepto de cuotas sindicales en tanto no medie petición escrita del Comité Ejecutivo del STAUdeG.

Si la Institución suspende la deducción sin atender a esta disposición, procederá inmediatamente a entregarle en la quincena siguiente, las cantidades que se omitió deducir.

La UdeG informará al STAUdeG de la suspensión de deducciones hechas a los trabajadores que lo hayan solicitado.

**CLÁUSULA 81**  
**Información sobre deducciones por cuotas sindicales**

La UdeG, a petición expresa del STAUdeG, se compromete a investigar a través de la instancia que designe, las inconformidades y las pruebas que ésta le presente de omisiones por deducciones de las cuotas sindicales, en la inteligencia de que la UdeG entregará el monto de los descuentos del caso en los términos del penúltimo párrafo de la Cláusula 42 y lo establecido en la Cláusula 80, al demostrarse la irregularidad.

La UdeG y el STAUdeG se obligan a realizar una conciliación cada treinta días.

**CLÁUSULA 82**  
**Locales para actividades sindicales**

La UdeG proporcionará, dentro de sus instalaciones, a cada delegación académica un local debidamente acondicionado para que desarrollen sus actividades sindicales e instalen sus oficinas, asimismo, será obligatorio el mantenimiento y la limpieza de esos locales; constituyéndose dichas delegaciones en depositarios de los mismos, con la obligación de conservarlos en buen estado, y sin otro deterioro que el inherente a un uso normal.

En esos locales se instalará servicio telefónico, salvo la existencia de causas no imputables a la Institución.

**CLÁUSULA 83**  
**Estacionamientos**

La UdeG procurará, dentro de sus posibilidades económicas y físicas, construir o habilitar estacionamientos suficientes en las dependencias para los trabajadores académicos que en ellas laboran.

**CLÁUSULA 84**  
**Pases para el Club Deportivo**

La UdeG otorgará a los trabajadores académicos afiliados, cien pases familiares mensuales, que incluyan al trabajador académico y a cinco personas, para ingresar al Club Deportivo de la UdeG, a través del STAUdeG.

**CAPÍTULO XII**  
**De la integración y funcionamiento**  
**de las Comisiones Mixtas**

**CLÁUSULA 85**  
**Comisiones Mixtas**

La UdeG y el STAUdeG integrarán, las siguientes comisiones mixtas:

- I.** Comisión Mixta de Conciliación y Resolución;
- II.** Comisión Mixta de Regularización y Estabilidad Laboral;
- III.** Comisión Mixta de Prestaciones;
- IV.** Comisión Mixta de Estudios Salariales y de Composición del Tabulador;
- V.** Comisión Mixta para la Capacitación y Superación Académica;
- VI.** Comisión Mixta de Seguridad e Higiene;
- VII.** Comisión Mixta de Antigüedades, y
- VIII.** Las demás que acuerden la UdeG y el STAUdeG.

Las atribuciones de las comisiones mixtas estarán determinadas en sus respectivos reglamentos.

Las resoluciones de las comisiones mixtas serán obligatorias en los términos del artículo 392 de la Ley.

**CLÁUSULA 86**  
**Integración de las Comisiones Mixtas**

Las comisiones mixtas a que se refiere la cláusula anterior se integrarán paritariamente con los representantes que la UdeG y el STAUdeG designen respectivamente, y funcionarán de acuerdo con lo establecido en este Contrato, la Ley y los propios reglamentos de las comisiones.

Los reglamentos a que alude el párrafo anterior se pactarán y se modificarán por las partes en cualquier tiempo a propuesta de cualquiera de las representaciones de la comisión mixta respectiva. Las comisiones se auxiliarán con el número de asesores que éstas designen.

**CLÁUSULA 87**  
**Apoyo para el funcionamiento de las Comisiones Mixtas**

Para el funcionamiento de las comisiones mixtas, la UdeG se obliga a proporcionar al personal, local fijo y adecuado, teléfono y demás enseres necesarios.

Los representantes ante las comisiones tendrán libre acceso al archivo correspondiente de la propia comisión, asimismo, podrán solicitar la documentación indispensable a la Universidad para el mejor desempeño de sus funciones.

**CLÁUSULA 88**  
**Tabulador vigente**

El presente tabulador incluye el 3.8% de aumento salarial general, vigente a partir del 1° de enero de 2004;

| Profesor de Carrera de Tiempo Completo<br>(40 horas) |              |
|--|--------------|
| Categoría y Nivel                                    | Sueldo 2004  |
| Prof e Inv Asistente A                               | \$ 4,529.60  |
| Prof e Inv Asistente B                               | \$ 5,286.80  |
| Prof e Inv Asistente C                               | \$ 6,067.60  |
| Prof e Inv Asociado A                                | \$ 8,008.00  |
| Prof e Inv Asociado B                                | \$ 8,980.00  |
| Prof e Inv Asociado C                                | \$ 10,059.20 |
| Prof e Inv Titular A                                 | \$ 11,629.60 |
| Prof e Inv Titular B                                 | \$ 13,765.20 |
| Prof e Inv Titular C                                 | \$ 16,136.40 |

| Técnico Académico de Tiempo Completo<br>(40 horas) |              |
|--|--------------|
| Categoría y Nivel                                  | Sueldo 2004  |
| Téc Académico Asistente A                          | \$ 4,055.20  |
| Téc Académico Asistente B                          | \$ 4,650.80  |
| Téc Académico Asistente C                          | \$ 5,308.40  |
| Téc Académico Asociado A                           | \$ 6,814.40  |
| Téc Académico Asociado B                           | \$ 7,496.00  |
| Téc Académico Asociado C                           | \$ 8,245.20  |
| Téc Académico Titular A                            | \$ 9,068.40  |
| Téc Académico Titular B                            | \$ 9,964.40  |
| Téc Académico Titular C                            | \$ 11,223.20 |

| Profesor de Carrera de Medio Tiempo<br>(20 horas) |             |
|---|-------------|
| Categoría y Nivel                                 | Sueldo 2004 |
| Prof e Inv Asistente A                            | \$ 2,264.80 |
| Prof e Inv Asistente B                            | \$ 2,643.40 |
| Prof e Inv Asistente C                            | \$ 3,033.80 |
| Prof e Inv Asociado A                             | \$ 4,004.00 |
| Prof e Inv Asociado B                             | \$ 4,490.00 |
| Prof e Inv Asociado C                             | \$ 5,029.60 |
| Prof e Inv Titular A                              | \$ 5,814.80 |
| Prof e Inv Titular B                              | \$ 6,882.60 |
| Prof e Inv Titular C                              | \$ 8,068.20 |

| Técnico Académico de Medio Tiempo<br>(20 horas) |             |
|---|-------------|
| Categoría y Nivel                               | Sueldo 2004 |
| Téc Académico Asistente A                       | \$ 2,027.60 |
| Téc Académico Asistente B                       | \$ 2,325.40 |
| Téc Académico Asistente C                       | \$ 2,654.20 |
| Téc Académico Asociado A                        | \$ 3,407.20 |
| Téc Académico Asociado B                        | \$ 3,748.00 |
| Téc Académico Asociado C                        | \$ 4,122.60 |
| Téc Académico Titular A                         | \$ 4,534.20 |
| Téc Académico Titular B                         | \$ 4,982.20 |
| Téc Académico Titular C                         | \$ 5,611.60 |

| Profesor por Asignatura<br>(hora/ semana/ mes) |             |
|--|-------------|
| Categoría y Nivel                              | Sueldo 2004 |
| Profesor Asignatura A                          | \$ 201.61   |
| Profesor Asignatura B                          | \$ 223.56   |

## CLÁUSULAS TRANSITORIAS

### **CLÁUSULA PRIMERA** **Vigencia del Contrato**

El presente Contrato Colectivo de Trabajo entrará en vigor el día 1º de febrero de 2004 y tendrá una duración indefinida, siendo revisable cada dos años.

### **CLÁUSULA SEGUNDA** **Validez de los pactos suscritos con anterioridad**

Toda estipulación que implique renuncia de algún derecho consagrado a favor del trabajador por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, será nula.

### **CLÁUSULA TERCERA** **Representantes de la UdeG**

La UdeG informará al STAUdeG dentro de los treinta días naturales siguientes a la firma de este Contrato, quiénes son los funcionarios facultados para conocer, resolver y ejecutar los asuntos laborales que surjan en la esfera de su competencia, con motivo de la aplicación de este Contrato y de la Ley.

**CLÁUSULA CUARTA**  
**Actualización en la entrega del Fondo de Retiro**

La UdeG se obliga a actualizar permanentemente la entrega del Fondo de Retiro de los trabajadores académicos afiliados. Tratándose de trabajadores académicos de primer ingreso, el Fondo será entregado a partir del primer mes del inicio de su relación laboral.

**CLÁUSULA QUINTA**  
**Revisión y modificación del Programa de Productividad Académica**

La UdeG se compromete a remitir al STAUdeG para su opinión, el proyecto del Reglamento de Estímulos a la Productividad Académica de la UdeG.

**CLÁUSULA SEXTA**  
**Incrementos salariales de emergencia**

La UdeG se compromete a gestionar ante las autoridades correspondientes los incrementos salariales de emergencia, así como las modalidades que representen una mejora salarial y que sean implementadas a nivel nacional en las universidades públicas del país, informando al STAUdeG del resultado de dichas gestiones.

**CLÁUSULA SÉPTIMA**  
**Vigencia del Tabulador de salarios**

El incremento contenido en el Tabulador del presente Contrato surtirá efectos a partir del 1° de enero de 2004 y será cubierto en cuanto se reciban los subsidios federales y estatales.

**CLÁUSULA OCTAVA**  
**Entrega de ejemplares del Contrato Colectivo de Trabajo**

Independientemente de lo pactado en la Cláusula 74, la UdeG se obliga a entregar al STAUdeG once mil ejemplares del presente Contrato Colectivo de Trabajo, sesenta días naturales a partir de la fecha de la firma del presente Contrato.

**CLÁUSULA NOVENA**  
**Adecuación del Seguro de Vida**

La Universidad y el Sindicato en un término no mayor de 60 días, elaborarán una propuesta para adecuar el Seguro de Vida de los trabajadores académicos.

**CLÁUSULA DÉCIMA**  
**Fondo de Ahorro**

La UdeG y el STAUdeG conjuntamente crearán un Fondo de Ahorro vigente sólo durante el presente año, el cual se integrará de la siguiente manera:

- I. La UdeG aportará el 3% del salario tabular del trabajador, y
- II. El trabajador académico aportará el correspondiente 3% sobre el salario tabular.

Conforme a lo que se comprometan ambas partes el Fondo de Ahorro podrá ser un instrumento dentro del Programa de Previsión Social, conforme a las leyes fiscales y legales correspondientes.

El presente Contrato consta de 88 Cláusulas y 10 Transitorias, firmándose por triplicado, a efecto de que previo registro quede en poder de cada una de las partes una copia y otro tanto en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado, conforme a lo dispuesto por el artículo 390 de la Ley, surtiendo sus efectos a partir del primero de febrero de 2004 (dos mil cuatro), lo cual se computará para la revisión.



Como constancia de lo anterior, lo firman las partes que lo celebran, en la ciudad de Guadalajara, Jalisco, el día 26 (veintiséis) de marzo de 2004 (dos mil cuatro).

**Por la UdeG**

Lic. José Trinidad Padilla López  
Rector General

Mtro. Carlos Jorge Briseño Torres  
Secretario General

Mtro. Gustavo Alfonso Cárdenas Cutiño  
Coordinador General Administrativo

Lic. Andrés López Díaz  
Director de Finanzas

Lic. María Esther Avelar Álvarez  
Abogada General

Ing. José Ramón Aldana González  
Oficial Mayor

Q.F.B. Ruth Padilla Muñoz  
Coordinadora General Académica

Lic. Elisa Morales Gómez  
Secretario de la Oficina del Abogado General

Mtro. Francisco Javier Torres Aguayo  
Coordinador de Relaciones Laborales

Lic. Rosalinda Bonilla Valdovinos  
Jefa del Área Jurídico Laboral de la  
Oficina del Abogado General

Mtro. Juan Manuel Ortega Partida  
Jefe de la Unidad de Seguridad en el Trabajo  
de la Coordinación de Relaciones Laborales

C.D. Juan Carlos Orozco Ibarra  
Oficina del Abogado General

**Por el STAUdeG**

Arq. Carlos Manuel Orozco Santillán  
Secretario General

Lic. Jesús Eduardo Almaguer Ramírez  
Secretario de Organización

Mtro. Fernando Aréchiga González  
Secretario de Actas y Acuerdos

Mtro. Jaime Prieto Pérez  
Secretario de Finanzas

Lic. Alfonso Partida Caballero  
Secretario de Trabajo y Conflictos

Ing. Norberto Salas Zúñiga  
Secretario de Asuntos Académicos y Culturales

Lic. Jesús Palafox Yáñez  
Secretario de Prestaciones

L.C.P. Patricia Elena Retamoza Vega  
Secretario de Relaciones

Mtro. Andrés Rodríguez García  
Secretario de Comunicación

Dra. Raquel Partida Rocha  
Secretario de Análisis Políticos,  
Económicos y Sociales

Mtro. Luis Ignacio Ceja Arias

Mtro. Mario Alberto López Garza

Mtra. Martha Elba Palos Sosa

Lic. Edmundo Vázquez Durán

Mtro. Humberto Mejía Anaya

Lic. Salvador Jiménez Gallegos

Esta hoja de firmas corresponde al Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la Universidad de Guadalajara y el Sindicato de Trabajadores Académicos suscrito con fecha 26 (veintiséis) de marzo de 2004 (dos mil cuatro).