



***Contrato Colectivo  
de Trabajo 2006 – 2008***

**Sindicato de Trabajadores Académicos de la  
Universidad de Guadalajara**



## CONTRATO Colectivo de Trabajo 2006-2008

	<i>Pág.</i>
<b>CAPÍTULO I</b>	<b>7</b>
Disposiciones Generales	
CLÁUSULA 1. Materia del Contrato	7
CLÁUSULA 2. Definiciones	7
CLÁUSULA 3. Irrenunciabilidad de los derechos del trabajador académico	11
<b>CAPÍTULO II</b>	<b>12</b>
De la titularidad del Contrato y legislación aplicable	
CLÁUSULA 4. Titularidad y administración del Contrato Colectivo	12
CLÁUSULA 5. Nulidad de acuerdos individuales	12
CLÁUSULA 6. Legislación aplicable	12
CLÁUSULA 7. Obligatoriedad de lo pactado	12
<b>CAPÍTULO III</b>	<b>13</b>
Del ingreso, estabilidad y duración de las relaciones de trabajo del personal académico	
CLÁUSULA 8. Del ingreso y estabilidad laboral	13
CLÁUSULA 9. Participación en los Concursos de Oposición	15
CLÁUSULA 10. Derecho al Concurso de Oposición para Promoción	15
CLÁUSULA 11. Requisitos para ingreso o promoción	16
CLÁUSULA 12. Preceptos legales que deben citarse en todo contrato de trabajo	16
CLÁUSULA 13. Ejemplares de ordenamientos legales para personal de nuevo ingreso	16
CLÁUSULA 14. Procedimiento para la evaluación académica	17
CLÁUSULA 15. Procedimiento en caso de inconformidad por la aplicación de las cláusulas 11 y 14	17
CLÁUSULA 16. Requisitos de ingreso para trabajadores académicos extranjeros	17
<b>CAPÍTULO IV</b>	<b>18</b>
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	18
CLÁUSULA 18. Procedimiento para la realización de la investigación administrativa	19
CLÁUSULA 19. Procedimiento sobre la modificación de la situación laboral	20
CLÁUSULA 20. Procedimiento de reconsideración	20
CLÁUSULA 21. Procedimiento del recurso de inconformidad	21
CLÁUSULA 22. Del procedimiento de la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución	21
CLÁUSULA 23. Procedimiento externo ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje	22
CLÁUSULA 24. Acciones del trabajador en caso de rescisión de la relación laboral	22
CLÁUSULA 25. Indemnización en caso de rescisión	22
CLÁUSULA 26. Situación laboral por sujeción a proceso penal	23
CLÁUSULA 27. Prima de antigüedad en caso de terminación de la relación individual de trabajo	23
CLÁUSULA 28. Gratificación por renuncia voluntaria	24
<b>CAPÍTULO V</b>	<b>24</b>
De la adscripción de los trabajadores académicos	
CLÁUSULA 29. Derecho al horario y a la adscripción	24
CLÁUSULA 30. Reubicación del personal académico	24
<b>CAPÍTULO VI</b>	<b>25</b>
De la jornada de trabajo, días de descanso, permisos, licencias y vacaciones	
CLÁUSULA 31. Definición y descripción de la jornada de trabajo	25
CLÁUSULA 32. Distribución de las cargas de trabajo	26
CLÁUSULA 33. Días de descanso obligatorio	26
CLÁUSULA 34. Períodos vacacionales	27
CLÁUSULA 35. Disfrute de vacaciones con pago de salario	27
CLÁUSULA 36. Prima de vacaciones	27
CLÁUSULA 37. Incapacidades, permisos y licencias	27

	<b>Pág.</b>
<b>CAPÍTULO VII</b>	<b>29</b>
De los salarios	
CLÁUSULA 38. Inafectabilidad del salario y del pago	29
CLÁUSULA 39. Pago de ajuste por días diferenciales	29
CLÁUSULA 40. Forma de pago	29
CLÁUSULA 41. Término para el pago de diferencias salariales por modificación de la situación laboral	30
CLÁUSULA 42. Retenciones, descuentos y deducciones	30
CLÁUSULA 43. Remuneración especial al trabajador académico, por generación de ingresos extraordinarios	31
CLÁUSULA 44. Regalías por derecho de autor	32
<b>CAPÍTULO VIII</b>	<b>32</b>
De la Seguridad Social	
CLÁUSULA 45. Seguro Social	32
CLÁUSULA 46. Fondo para la Vivienda	32
CLÁUSULA 47. Seguro de Retiro	33
CLÁUSULA 48. Pensiones, jubilaciones y prestaciones de seguridad social	33
CLÁUSULA 49. Servicio de Guarderías	33
CLÁUSULA 50. Pago de gastos funerarios	33
<b>CAPÍTULO IX</b>	<b>34</b>
De las prestaciones	
CLÁUSULA 51. Compensación por años de servicio	34
CLÁUSULA 52. Pago de estímulos por antigüedad	35
CLÁUSULA 53. Estímulo por la continuidad, después de los 30 años de servicio	35
CLÁUSULA 54. Ayudas económicas para transporte y despensa	35
CLÁUSULA 55. Vale para despensa	36
CLÁUSULA 56. Pago de aguinaldo	36
CLÁUSULA 57. Gestión del Crédito Fonacot	36
CLÁUSULA 58. Adquisición de libros editados por la UdeG	36
<b>CAPÍTULO X</b>	<b>36</b>
De la capacitación y superación académica	
CLÁUSULA 59. Sobre el Programa para la Capacitación del Personal Académico	36
CLÁUSULA 60. Licencias con goce de salario para personal académico que realice estudios de Posgrado	37
CLÁUSULA 61. Año Sabático	38
<b>CAPÍTULO XI</b>	<b>39</b>
De los derechos exclusivos del STAUdeG	
CLÁUSULA 62. Desahogo de los trámites relativos a la relación laboral	39
CLÁUSULA 63. Condonaciones	39
CLÁUSULA 64. Preferencia en admisión y trámites escolares	40
CLÁUSULA 65. Seguro de Vida Colectivo	40
CLÁUSULA 66. Boleto para el ingreso a actividades culturales, recreativas y deportivas	40
CLÁUSULA 67. Descuento de hospedaje en los hoteles universitarios	41
CLÁUSULA 68. Licencias con goce de salario al personal comisionado al STAUdeG	41
CLÁUSULA 69. Facilidades a los trabajadores académicos para actividades gremiales	42
CLÁUSULA 70. Derecho a la información derivado del Contrato Colectivo de Trabajo	42
CLÁUSULA 71. Información sobre nuevos centros de trabajo académico	42
CLÁUSULA 72. Tableros de información para el STAUdeG	43
CLÁUSULA 73. Información sobre el resultado de gestiones ante terceros	43
CLÁUSULA 74. Apoyo para impresiones y publicaciones	43
CLÁUSULA 75. Entrega de ordenamientos universitarios y laborales	43
CLÁUSULA 76. Apoyos para los festejos del día del trabajador académico y decembrinos	43
CLÁUSULA 77. Facilidades para el uso de instalaciones universitarias	44
CLÁUSULA 78. Colaboración en actividades sociales, culturales y deportivas	44

	<b>Pág.</b>
CLÁUSULA 79. Ayuda para gastos de administración	44
CLÁUSULA 80. Deduciones por cuotas sindicales	44
CLÁUSULA 81. Información sobre deducciones por cuotas sindicales	45
CLÁUSULA 82. Locales para actividades sindicales	45
CLÁUSULA 83. Estacionamientos	45
CLÁUSULA 84. Pases para el Club Deportivo	45
<b>CAPÍTULO XII</b>	<b>46</b>
De la integración y funcionamiento de las Comisiones Mixtas	
CLÁUSULA 85. Comisiones Mixtas	46
CLÁUSULA 86. Integración de las Comisiones Mixtas	46
CLÁUSULA 87. Apoyo para el funcionamiento de las Comisiones Mixtas	46
CLÁUSULA 88. Tabulador vigente	47
<b>CLÁUSULAS TRANSITORIAS</b>	<b>49</b>
<b>CONVENIO que crea y regula el Régimen de Pensiones, Jubilaciones y Prestaciones de Seguridad Social de la Universidad de Guadalajara</b>	
<b>ANTECEDENTES</b>	<b>55</b>
<b>TRANSITORIOS</b>	<b>58</b>
<b>TÍTULO PRIMERO / Disposiciones generales</b>	<b>59</b>
<b>CAPÍTULO ÚNICO</b>	<b>59</b>
<b>TÍTULO SEGUNDO / De las pensiones</b>	<b>62</b>
<b>CAPÍTULO I. De las pensiones en general</b>	<b>62</b>
<b>CAPÍTULO II. De las particularidades de cada una de las pensiones</b>	<b>65</b>
Sección Primera. De las pensiones por jubilación	65
Sección Segunda. De las pensiones por retiro anticipado en vejez	66
Sección Tercera. De las pensiones por retiro anticipado en edad avanzada	66
Sección Cuarta. De la pensión por incapacidad permanente por riesgos de trabajo	67
Sección Quinta. De la pensión por viudez, orfandad y ascendencia por muerte del trabajador en un riesgo de trabajo	69
Sección Sexta. De la pensión por invalidez	71
Sección Séptima. De la pensión por viudez, orfandad y ascendencia por muerte del trabajador o del pensionado por invalidez	74
Sección Octava. De las asignaciones familiares y ayuda asistencial	77
<b>CAPÍTULO III. De las aportaciones al Régimen de Pensiones y Jubilaciones</b>	<b>79</b>
<b>CAPÍTULO IV. Del Fideicomiso</b>	<b>80</b>
<b>CAPÍTULO V. De la transparencia, vigilancia y rendición de cuentas</b>	<b>81</b>
<b>TÍTULO TERCERO / De las Prestaciones de Seguridad Social</b>	<b>83</b>
<b>CAPÍTULO I. De la Ayuda para gastos de matrimonio</b>	<b>83</b>
<b>CAPÍTULO II. De las Guarderías</b>	<b>83</b>
<b>CAPÍTULO III. De las Prestaciones Sociales</b>	<b>84</b>
<b>CAPÍTULO IV. De las aportaciones para las Prestaciones de Seguridad Social</b>	<b>85</b>



	<b><i>Pág.</i></b>
TÍTULO CUARTO / Procedimiento	85
CAPÍTULO ÚNICO	85
TÍTULO QUINTO / Disposiciones complementarias	87
CAPÍTULO ÚNICO	87
CLÁUSULAS TRANSITORIAS	88



**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, C.D. Francisco Javier Navarro Lázaro; 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, Ing. José Manuel Delgadillo Pulido; Secretario de Comunicación, Ing. Andrés Rodríguez García; Secretario de Análisis Económicos, Políticos y Sociales, Dra. Raquel Edith Partida Rocha; Mtro. Juan Ramón Hernández Padilla; Mtra. Olga Romero Estrada; Mtro. Jesús Flores Salazar; Mtro. Luis Ignacio Ceja Arias 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; el Sistema de Universidad Virtual; 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 depen-

dencia 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 de 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 de lo dispuesto en la Ley y en este Contrato.

En consecuencia, los acuerdos celebrados sin intervención del STAUdeG y que contravenzan 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 contravenzan 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 STAUdeG 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 que considere pertinentes.

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 del trabajador académico o solicitud sindical; la resolución que pronuncie el representante de la Universidad deberá ser escrita, fundada y motivada.

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 establecidas 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 por la cláusula 21, 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 pronun-

cien aquéllas, correrá a partir del día siguiente de que se le notifique por escrito la resolución definitiva de la Comisión Mixta correspondiente. En el perentorio plazo de 30 días la UdeG se obliga a cumplir el dictamen de resolución emitido favorablemente al trabajador académico. Dicha notificación se hará en el lugar en que se encuentre el trabajador, o en el último domicilio que se tenga registrado, y de no localizarse, se dejara citatorio para que al día siguiente espere la notificación; de no encontrarse en segunda ocasión se practicará ésta con la persona que se encuentre.

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 las causas señaladas en la Ley y 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 hacersele 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 apoya 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 el sentido de 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 tener 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, el importe de tres meses de salario y 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 auto de formal prisión, o de sujeción a proceso, seguido 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 por 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 se hará 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. 1º de enero;
- II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;
- III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;
- IV. 1º 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. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;
- XI. 1º 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. Por incapacidad médica expedida por el IMSS, la cual deberá ser entregada oportunamente en la dependencia de adscripción.

El trabajador recibirá su salario íntegro por parte de la UdeG.

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 o concubinario, exhibiendo la constancia correspondiente;
- III. Permiso de ocho días hábiles con goce de salario cuando contraigan matrimonio civil, exhibiendo la constancia 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 competente, 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 00/100 moneda nacional) 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 cuatro 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	15
25	15
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 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, 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 señalados. El pago de estas ayudas se hará quincenalmente.

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

La UdeG proporcionará a los trabajadores académicos con una carga horaria de hasta 19 horas un vale semestral por un monto de \$600.00 (seiscientos pesos 00/100 moneda nacional) cada uno, y a los que tengan una carga de 20 horas o más el vale será por un monto de \$1,240.00 (mil doscientos cuarenta pesos 00/100 moneda nacional); 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 34% 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 y motivada 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, y que su número no exceda del 14% 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.

**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 a los trabajadores académicos afiliados al STAUdeG el 50% del costo mensual de la prima del Seguro de Vida de Grupo, a la Compañía Aseguradora que las partes convengan contratar anualmente, de conformidad con lo siguiente:

- I. Por una suma asegurada de \$500,000.00 (quinientos mil pesos 00/100 moneda nacional) para los trabajadores con una carga horaria de hasta 19 horas.
- II. Por una suma asegurada de \$750,000.00 (setecientos cincuenta mil pesos 00/100 moneda nacional) para los trabajadores con una carga horaria de 20 horas o más.

**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 \$100,000.00 (cien mil pesos 00/100 moneda nacional), 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 \$275.00 (doscientos setenta y cinco pesos 00/100 moneda nacional) 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 \$300,000.00 (trescientos mil pesos 00/100 moneda nacional) 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 incluyen 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 por 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 3.95% de aumento salarial general, vigente a partir del 1° de enero de 2006;

<b>PROFESOR DE CARRERA DE TIEMPO COMPLETO ( 40 HORAS )</b>	
<b>CATEGORÍA Y</b>	<b>SUELDO</b>
<b>NIVEL</b>	<b>2006</b>
Profesor e Investigador Asistente A	\$4,922.80
Profesor e Investigador Asistente B	\$5,745.20
Profesor e Investigador Asistente C	\$6,594.00
Profesor e Investigador Asociado A	\$8,702.40
Profesor e Investigador Asociado B	\$9,759.20
Profesor e Investigador Asociado C	\$10,931.60
Profesor e Investigador Titular A	\$12,638.00
Profesor e Investigador Titular B	\$14,959.20
Profesor e Investigador Titular C	\$17,535.60

<b>TÉCNICO ACADÉMICO DE TIEMPO COMPLETO ( 40 HORAS )</b>	
<b>CATEGORÍA Y</b>	<b>SUELDO</b>
<b>NIVEL</b>	<b>2006</b>
Técnico Académico Asistente A	\$4,407.20
Técnico Académico Asistente B	\$5,054.40
Técnico Académico Asistente C	\$5,769.20
Técnico Académico Asociado A	\$7,405.60
Técnico Académico Asociado B	\$8,146.00
Técnico Académico Asociado C	\$8,960.40
Técnico Académico Titular A	\$9,855.20
Técnico Académico Titular B	\$10,828.40
Técnico Académico Titular C	\$12,196.40

<b>PROFESOR DE CARRERA DE MEDIO TIEMPO ( 20 HORAS )</b>	
<b>CATEGORÍA Y</b>	<b>SUELDO</b>
<b>NIVEL</b>	<b>2006</b>
Profesor e Investigador Asistente A	\$2,461.40
Profesor e Investigador Asistente B	\$2,872.60
Profesor e Investigador Asistente C	\$3,297.00
Profesor e Investigador Asociado A	\$4,351.20
Profesor e Investigador Asociado B	\$4,879.60
Profesor e Investigador Asociado C	\$5,465.80
Profesor e Investigador Titular A	\$6,319.00
Profesor e Investigador Titular B	\$7,479.60
Profesor e Investigador Titular C	\$8,767.80

<b>TÉCNICO ACADÉMICO DE MEDIO TIEMPO ( 20 HORAS )</b>	
<b>CATEGORÍA Y</b>	<b>SUELDO</b>
<b>NIVEL</b>	<b>2006</b>
Técnico Académico Asistente A	\$2,203.60
Técnico Académico Asistente B	\$2,527.20
Técnico Académico Asistente C	\$2,884.60
Técnico Académico Asociado A	\$3,702.80
Técnico Académico Asociado B	\$4,073.00
Técnico Académico Asociado C	\$4,480.20
Técnico Académico Titular A	\$4,927.60
Técnico Académico Titular B	\$5,414.20
Técnico Académico Titular C	\$6,098.20

PROFESOR POR ASIGNATURA ( HORA / SEMANA / MES )	
CATEGORÍA Y	SUELDO
NIVEL	2006
Profesor Asignatura A	\$219.09
Profesor Asignatura B	\$242.94

## CLÁUSULAS TRANSITORIAS

### CLÁUSULA PRIMERA Vigencia del Contrato

El presente Contrato Colectivo de Trabajo entrará en vigor el día 1º de febrero de 2006 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 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 SEXTA**  
**Vigencia del Tabulador de salarios**

El incremento contenido en el Tabulador del presente Contrato surtirá efectos a partir del 1º de enero de 2006 y será cubierto en cuanto se reciban los subsidios federales y estatales.

**CLÁUSULA SÉPTIMA**  
**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 OCTAVA**  
**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 NOVENA**  
**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 9 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 2006 (dos mil seis), 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 28 (veintiocho) de marzo de 2006 (dos mil seis).

**Por la UdeG**

Lic. José Trinidad Padilla López  
Rector General

Mtro. Carlos Jorge Briseño Torres  
Secretario General

Lic. Andrés López Díaz  
Director de Finanzas

Mtro. Gustavo Alfonso Cárdenas Cutiño  
Coordinador General Administrativo

Lic. María Esther Avelar Álvarez  
Abogada General

Mtra. Ruth Padilla Muñoz  
Coordinadora General Académica

Ing. José Ramón Aldana González  
Oficial Mayor

Mtro. Francisco Javier Torres Aguayo  
Coordinador de Relaciones Laborales

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

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

**Por el STAUdeG**

Arq. Carlos Manuel Orozco Santillán  
Secretario General

C.D. Francisco Javier Navarro Lázaro  
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

Ing. José Manuel Delgadillo Pulido  
Secretario de Relaciones

Ing. Andrés Rodríguez García  
Secretario de Comunicación

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

Mtro. Juan Ramón Hernández Padilla

Mtra. Olga Romero Estrada

Mtro. Jesús Flores Salazar

Mtro. Luis Ignacio Ceja Arias

Lic. Salvador Jiménez Gallegos



GOBIERNO DE JALISCO  
PODER EJECUTIVO

EXP. No. 20794/2005  
**CONTRATO COLECTIVO**

Guadalajara, Jalisco a 31 de Marzo del año dos mil seis-----  
Por recibido el escrito presentado ante Oficialia de Partes de este Tribunal el día 30 (treinta) de marzo del año 2006 mediante una foja útil por un solo lado, suscrito por los C.C. Mtro. Francisco Javier Torres Aguayo y Lic. Salvador Jiménez Gallegos en su carácter de Apoderados de la UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA y el SINDICATO DE TRABAJADORES ACADÉMICOS DE LA UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA-----  
Visto y analizado el escrito de cuenta se tiene al promoverlo depositando **EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2006-2008 celebrado entre la UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA y el SINDICATO DE TRABAJADORES ACADÉMICOS DE LA UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA (STAUdeG)**, con número 11304 y toda vez que reúne los requisitos de los artículos 390 y 391 de la Ley Federal de Trabajo se decreta su deposito, debiendo surtir efectos por convenio expreso de las partes a partir del día uno de febrero del año 2006, para todos los efectos legales a que haya lugar, ordenándose entregar a las partes copia debidamente cotejada y certificada del mismo Contrato Colectivo tal y como lo establece el artículo 390 de la Ley de la Materia-----  
**NOTIFIQUESE A LAS PARTES EN LOS TERMINOS DE LA LEY-----**  
Así lo resolvió la Décima Junta Especial De La Local De Conciliación Y Arbitraje presidida por el Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, actuando con el Secretario General que autoriza y da fe-----

En la misma fecha en que se actúa se fijó copia en los estrados de la Décima Junta Especial de la Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Jalisco para notificar a las partes - CONSTE-----

SECRETARÍA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE





**CONVENIO**  
*que crea y regula el*  
**Régimen de Pensiones, Jubilaciones y**  
**Prestaciones de Seguridad Social de la**  
**Universidad de Guadalajara**





**CONVENIO que crea y regula el Régimen de Pensiones, Jubilaciones y Prestaciones de Seguridad Social de la Universidad de Guadalajara**

En la ciudad de Guadalajara, Jalisco, a los 31 (treinta y un) días del mes de marzo del año 2003 (dos mil tres), celebran el presente Convenio que tiene por objeto la creación y regulación del Régimen de Pensiones, Jubilaciones y Prestaciones de Seguridad Social de la Universidad de Guadalajara; concurren en este acto la UdeG, representada por su Rector General, el Lic. José Trinidad Padilla López y su Secretario General, Mtro. Carlos Jorge Briseño Torres, que tiene su domicilio en Av. Juárez N° 975 Sector Juárez, Guadalajara, Jalisco; y el STAUdeG representado por su Secretario General, Ing. Enrique Solórzano Carrillo; el Secretario de Organización, Ing. Raúl Sergio Rodríguez García; el Secretario de Actas y Acuerdos, Ing. Alfonso Partida Caballero; el Secretario de Finanzas, Mtro. Jaime Prieto Pérez y el Secretario de Trabajo y Conflictos, Lic. Jesús Palafox Yáñez, así como los miembros de la Comisión Especial, con domicilio en avenida José Parres Arias N° 555 en Zapopan, Jalisco; el cual sujetan al tenor de los siguientes:

Antecedentes

1. La UdeG y el STAUdeG tienen celebrado Contrato Colectivo de Trabajo, que rige las relaciones laborales con el personal académico del 1° de febrero de 2002 al 31 de enero de 2004.
2. La UdeG es un Organismo Público Descentralizado del Gobierno del Estado de Jalisco con autonomía, personalidad jurídica y patrimonio propios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1° de su Ley Orgánica, promulgada por el Ejecutivo local el día 15 de enero de 1994.
3. La UdeG regula sus relaciones laborales de conformidad con lo establecido por el artículo 3° Constitucional en correlación con el Apartado "A" del artículo 123 Constitucional y por lo establecido en el Título Sexto, Capítulo XVII de la Ley Federal del Trabajo denominado "Trabajo en las Universidades de Educación Superior Autónomas por Ley".
4. La UdeG ha venido operando un sistema propio de pensiones desde hace 50 años, mismo que se ha venido modificando y que actualmente, de conformidad con los contratos colectivos celebrados con el (STAUdeG) y el Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad de Guadalajara (SUTUdeG), otorga una pensión a sus trabajadores que cuenten con 65 años de edad, o 30 años de servicio, independientemente de su edad, o por incapacidad para el servicio, cuyo monto se calcula aplicando un 3.33% del último salario integrado del trabajador por cada año de servicio. Dichas pensiones tienen el carácter de dinámicas, toda vez que su monto se actualiza de manera automática al incrementarse los salarios del personal en activo y en cada ocasión en que ello ocurra.

5. Que a partir de 1973 la UdeG cubre al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), las cuotas relativas en un esquema de régimen completo que comprende los seguros de riesgos de trabajo; enfermedades y maternidad; invalidez y vida; retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; y guarderías y prestaciones sociales.
6. Lo anterior ha originado un doble gasto para la UdeG quien tiene que enterar al IMSS, el pago de cuotas obrero patronales y además, cubrir directamente al trabajador universitario las pensiones correspondientes. Esta situación se agrava en virtud de que la edad promedio de jubilación universitaria es a los 55 años.
7. Los recursos económicos para seguridad social que aportan los Gobiernos Federal y Estatal, contemplan exclusivamente el pago de las cuotas patronales del Seguro Social.

La UdeG desde 1992 no recibe subsidio estatal o federal para hacer frente a la pensión universitaria, y al no contar con recursos provenientes del estado o de la Federación, los toma del presupuesto ordinario afectando las actividades sustantivas de la UdeG.

8. Lo anterior permite visualizar que en muy corto plazo la UdeG enfrentará problemas de insolvencia financiera para seguir cumpliendo con los compromisos que en esta materia tiene pactados en los contratos colectivos de trabajo, lo que además genera riesgos en su funcionamiento institucional, que en todo caso requerirían apoyos extraordinarios y sumamente cuantiosos para conservar su funcionamiento ordinario.
9. En virtud de la magnitud y gravedad del asunto, UdeG, STAUdeG y SUTUdeG conformaron un Comité Técnico con el objeto de buscar alternativas para resolver el problema que aqueja a la UdeG.
10. Con base a los estudios actuariales efectuados por un despacho externo, el Comité Técnico propuso a los Comités Ejecutivos del STAUdeG y del SUTUdeG, así como a las autoridades universitarias crear un sistema pensionario propio y único.
11. El Comité Técnico analizó diversas alternativas presentadas por un despacho externo, siendo las siguientes:
  - a. Eliminar la pensión universitaria, conservando únicamente la que otorga el IMSS.
  - b. Establecer una pensión complementaria a la que reciben los trabajadores en el IMSS.
  - c. Mantener sólo la pensión universitaria, modificando su Régimen y estableciendo porcentajes de aportaciones (UdeG y trabajadores) y beneficios sobre el salario base.
  - d. Mantener sólo la pensión universitaria, modificando su Régimen y estableciendo porcentajes de aportaciones (UdeG y trabajadores) y beneficios sobre el salario integrado.

12. El Rector General de la UdeG dio a conocer a la comunidad universitaria y a la sociedad en su conjunto las diversas alternativas.
13. El Consejo General Universitario con sustento en los estudios actuariales y con el fin de resolver el problema de las pensiones y jubilaciones de la UdeG propuso al Gobernador del Estado la presentación de una Iniciativa que modificara su Ley Orgánica con el objeto de establecer un marco jurídico que permitiera negociar con los representantes de los trabajadores, titulares de los contratos colectivos de trabajo, una propuesta viable para un sistema de pensiones y jubilaciones.
14. El Congreso del Estado en su sesión del 17 de diciembre de 2002, aprobó el Decreto N° 19871 por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Orgánica de la UdeG, las cuales fueron publicadas en El Periódico Oficial "El Estado de Jalisco", el día 24 de diciembre de 2002, que consiste en lo siguiente:

"Artículo único.- Se reforma el artículo 18 último párrafo, se adicionan los artículos 19 A; 19 B; y 19 C y derogan las fracciones III y IV del artículo 18 todos de la Ley Orgánica de la Universidad de Guadalajara, para quedar como sigue:

Artículo 18.

.....

I. a la II

.....

III. Derogada

IV. Derogada

V.....

El procedimiento para regular las licencias, remociones y demás relaciones propias del personal académico de la Universidad, será normado en los estatutos y reglamentos que autorice el Consejo General Universitario, así como por las disposiciones estatales y federales aplicables.

Artículo 19A.- Los trabajadores académicos y administrativos de la Universidad de Guadalajara recibirán una sola pensión; la establecida en los términos de la Ley del Seguro Social, o bien, la que la Universidad convenga con sus trabajadores en un régimen pensionario propio en los términos que establezca el Consejo General Universitario.

Artículo 19B.- En caso que la Universidad de Guadalajara conviniere un régimen pensionario propio, el personal directivo que además cuente con un nombramiento de base tendrá una sola pensión, en los términos del reglamento correspondiente, sin que pueda optar por la pensión como directivo.

Artículo 19C.- El personal directivo que no cuente con un nombramiento de base y los trabajadores de las denominadas empresas universitarias estarán en el régimen obligatorio de la Ley del Seguro Social.

### TRANSITORIOS

**Primero.-** El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el periódico oficial "El Estado de Jalisco".

**Segundo.-** Se derogan todas aquellas disposiciones que contravengan este decreto.

**Tercero.-** Los trabajadores académicos, administrativos y de confianza no directivos, que antes de la entrada en vigor de esta reforma, cuenten con un contrato o nombramiento vigente definitivo y reúnan los requisitos establecidos en las fracciones III y IV del artículo 18 de la Ley Orgánica de la Universidad de Guadalajara que se derogan con este decreto, conservarán su derecho a jubilarse bajo estas disposiciones, el cual podrán ejercerlo en el momento en que así lo decidan."

15. El Consejo General Universitario consideró la opción identificada como inciso d) del punto 11 de estos Antecedentes como la más favorable para los trabajadores y en razón de ello determinó que el Rector General la sometiera a la consideración de los sindicatos titulares de los contratos colectivos de trabajo como base para realizar las modificaciones al Sistema de Pensiones y Jubilaciones.
16. Una vez analizadas las alternativas propuestas por el despacho externo y considerando que la identificada como inciso d) del punto 11 de estos Antecedentes que es la de "mantener sólo la pensión universitaria, modificando su Régimen y estableciendo porcentajes de aportación (UdeG y trabajadores) y beneficio sobre el salario integrado" es la más conveniente para los trabajadores así como para la UdeG.
17. El STAUdeG presentó propuestas para enriquecer y fortalecer la opción 4, la cual prevé prestaciones superiores a las establecidas en la Ley del Seguro Social.
18. En la asamblea del STAUdeG celebrada el 28 de marzo se facultó al Secretario General, al Comité Ejecutivo y a la Comisión Especial para negociar y firmar este Convenio.
19. El H. Consejo General Universitario en sesión del 29 de marzo de 2003 ratificó la opción cuatro con las adecuaciones propuestas por el STAUdeG, denominándose "Bases para el Régimen de Pensiones, Jubilaciones y Prestaciones de Seguridad Social de la Universidad de Guadalajara".

20. Por lo anterior están de acuerdo las partes en celebrar el presente Convenio mediante el cual se modifica en lo conducente el Contrato Colectivo de Trabajo que permitirá estar en condiciones para celebrar los convenios con el IMSS y con ello establecer un nuevo Sistema pensionario que garantice el otorgamiento de las pensiones y prestaciones que de éste se deriven.

Con base en los Antecedentes expuestos, la UdeG, y el STAUdeG celebran el presente Convenio, de conformidad con las siguientes:

## CLÁUSULAS

### TÍTULO PRIMERO

#### Disposiciones generales

### CAPÍTULO ÚNICO

**Cláusula 1.** El presente convenio tiene por objeto crear y regular el Régimen de Pensiones, Jubilaciones y Prestaciones de Seguridad Social de la UdeG.

**Cláusula 2.** El presente Convenio forma parte del Contrato Colectivo de Trabajo.

**Cláusula 3.** Para efectos del presente Convenio, se entenderá por:

- I. Salario regulador, es el promedio del salario integrado en las categorías tabulares de los últimos cinco años anteriores al ejercicio del derecho a la pensión, aplicando en su caso el tabulador vigente en el año de la jubilación.

Cuando el trabajador no hubiese cambiado de categoría tabular en los últimos cinco años anteriores al ejercicio del derecho, la pensión se otorgará con el cien por ciento de su último salario integrado.

- II. Salario integrado, comprende los siguientes conceptos: pago en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualesquier cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios en forma regular y periódica.

Se excluyen como integrantes del salario los conceptos establecidos en el artículo 27 de la Ley del Seguro Social.

- III. Trabajadores actuales, son aquellos con nombramiento definitivo o contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado, en activo en la fecha en que entre en vigor el Régimen de Pensiones y Jubilaciones previsto en este Convenio.

- IV.** Trabajadores nuevos, son aquellos que tendrán contrato definitivo o temporal, y que estará vigente con fecha posterior al momento en que entre en vigor el Régimen de Pensiones y Jubilaciones a que se hace referencia en este Convenio.
- V.** Trabajador temporal, es aquel que fue contratado por obra o tiempo determinado, de conformidad con lo establecido en el Título Sexto, Capítulo XVII de la Ley Federal del Trabajo y la normatividad universitaria respectiva.
- VI.** Trabajador temporal actual, es aquel que cuenta con un contrato individual de trabajo por obra o tiempo determinado o nombramiento temporal no directivo, vigente a la entrada en vigor del Régimen de Pensiones y Jubilaciones a que se refiere este Convenio.
- VII.** Funcionario o directivo, es la persona que es nombrada temporalmente para dirigir alguna dependencia o área de servicio de la UdeG, de conformidad con su estructura orgánica, que se desprende de la normatividad universitaria y del Tabulador de Mandos Medios y Superiores.
- VIII.** Invalidez, cuando el trabajador se encuentre imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo igual, una remuneración superior al cincuenta por ciento de su remuneración habitual percibida durante el último año de trabajo y que esa imposibilidad derive de una enfermedad o accidente no proveniente de un riesgo de trabajo.
- IX.** Incapacidad temporal, es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo, a consecuencia de un riesgo de trabajo.
- X.** Incapacidad permanente parcial, es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar, a consecuencia de un riesgo de trabajo.
- XI.** Incapacidad permanente total, es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida, a consecuencia de un riesgo de trabajo.
- XII.** Fondo Económico del Régimen de Pensiones y Jubilaciones, es el que se constituye mediante aportaciones provenientes de los trabajadores y la UdeG, los recursos que la UdeG gestione ante el gobierno federal, estatal y otras personas físicas, jurídicas o morales, así como los rendimientos financieros que genere el Fondo, mismo que será administrado a través de un Fideicomiso, con la finalidad de garantizar las pensiones y jubilaciones.
- XIII.** Comité Técnico del Fideicomiso, es el órgano colegiado integrado por personal designado por la UdeG y los Sindicatos titulares de los Contratos Colectivos de Trabajo, con el fin de definir las políticas de inversión y reinversión del patrimonio del Fideicomiso y administrar el plan pensionario, de conformidad con los convenios que para el efecto se suscriban, con el Contrato de Fideicomiso y con el presente ordenamiento.

**XIV.** Edad, tiempo que una persona ha vivido, contado a partir de su nacimiento.

**XV.** Antigüedad en el trabajo, es el reconocimiento del hecho consistente en la prestación de servicios personales y subordinados por un trabajador a la UdeG, mientras dure la relación contractual.

**XVI.** Años de servicio, es el tiempo efectivo de servicios que se integra con el tiempo efectivamente trabajado, con los días festivos, los de incapacidad por enfermedad o riesgos de trabajo, los comprendidos en los períodos vacacionales, los descansos legales y contractuales.

**XVII.** Beneficiario, es la persona que conforme a este Convenio tiene derecho a recibir la pensión o devolución de las aportaciones realizadas por el trabajador y las demás prestaciones de seguridad social.

**XVIII.** Contabilidad individual, es el registro histórico de las aportaciones del trabajador al fondo económico del Régimen de Pensiones y Jubilaciones, la aportación patronal, más los intereses generados.

**Cláusula 4.** La UdeG y el STAUdeG están de acuerdo en celebrar los convenios necesarios con el IMSS, con el fin de que la UdeG cuente con un plan pensionario propio en el cual las pensiones y jubilaciones sean superiores a las que se otorgan de conformidad con la Ley del Seguro Social y para que el IMSS continúe otorgando las prestaciones en especie del Sistema de Seguridad Social, dentro del Régimen Obligatorio en los términos del inciso d) del artículo 222 y demás relativos del Capítulo IX del Título Segundo de la Ley del Seguro Social.

**Cláusula 5.** La UdeG se compromete a suscribir los convenios con el IMSS para que éste otorgue a los trabajadores las prestaciones en especie de los siguientes seguros:

- I. Riesgos de trabajo, y
- II. Enfermedades y Maternidad.

A los beneficiarios de los trabajadores y a los pensionados se les otorgarán las prestaciones en especie a que se hace referencia en la fracción II de esta Cláusula, de conformidad con la Ley del Seguro Social.

**Cláusula 6.** Las prestaciones en especie a que se refiere la Cláusula anterior, son:

- I. Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica;
- II. Servicios de hospitalización;
- III. Aparatos de prótesis y ortopedia;
- IV. Rehabilitación, y
- V. Las demás que establezca la Ley del Seguro Social.

**Cláusula 7.** Ambas partes están de acuerdo que a través de un Contrato de Fideicomiso de Administración e Inversión para el Régimen de Pensiones y Jubilaciones de la UdeG cubrirá el monto de las pensiones contempladas en este Convenio.

**Cláusula 8.** La UdeG se obliga a otorgar a través del IMSS o de un tercero, el Servicio de Guarderías.

**Cláusula 9.** La UdeG se obliga a otorgar en forma directa las Prestaciones Sociales previstas en este Convenio.

## **TÍTULO SEGUNDO**

### **De las pensiones**

#### **CAPÍTULO I**

##### **De las pensiones en general**

**Cláusula 10.** Las partes acuerdan que el Régimen de Pensiones y Jubilaciones de la UdeG comprenderá las siguientes:

- I. Pensión por jubilación;
- II. Pensión por retiro anticipado;
- III. Pensión por incapacidad permanente total o parcial;
- IV. Pensión por invalidez, y
- V. Pensión por viudez, orfandad y ascendencia.

**Cláusula 11.** La UdeG y el STAUdeG acuerdan que la pensión universitaria se otorgará con base en un salario regulador.

Cuando el trabajador no hubiese cambiado de categoría tabular en los últimos cinco años anteriores al ejercicio del derecho, la pensión se otorgará con el 100% de su último salario integrado.

Para determinar el monto de la pensión mensual, no se tomará en consideración el aguinaldo, toda vez que éste se entregará al pensionado en forma anual.

**Cláusula 12.** Las partes convienen que la cuantía de la pensión en ningún caso será mayor al 100% del salario integrado o regulador, según corresponda.

**Cláusula 13.** Las partes están de acuerdo que para los trabajadores nuevos que se desempeñen en una plaza académica y en una administrativa, la cuantía de la pensión se calculará tomando como base el 100% del salario regulador de la plaza en la que tenga 35 años de aportación al Fondo; respecto a la segunda plaza, que no cumpla con el anterior requisito, se le devolverán las aportaciones que haya realizado al Fondo, en los términos que establece la Cláusula 21 de este Convenio.

**Cláusula 14.** Se conviene que para los pensionados y jubilados del régimen de la UdeG, las pensiones se actualizarán de acuerdo al incremento general en el salario de los trabajadores en activo.

**Cláusula 15.** Se acuerda que las pensiones deberán ser solicitadas por el interesado cubriendo los requisitos y procedimientos que establece este Convenio y el ordenamiento que para este efecto se expida.

**Cláusula 16.** Las pensiones que se otorguen son inembargables, salvo los casos de resolución judicial que versen sobre la ministración de alimentos, en los términos establecidos en las leyes correspondientes.

Los trabajadores no podrán otorgar en garantía las pensiones a que tienen derecho.

**Cláusula 17.** En los casos en que una pensión u otra prestación en dinero se haya concedido por error y afecte su cuantía o sus condiciones, la modificación que se haga entrará en vigor:

- I. Si la modificación es en favor del trabajador, pensionado o beneficiario:
  - a) Desde la fecha de la vigencia de la prestación, si el error se debió a la UdeG o al Fideicomiso.
  - b) Desde la fecha en que se dicte el acuerdo de modificación, si el error se debió a los datos suministrados por el interesado.
  
- II. Si la modificación es en perjuicio del trabajador, pensionado o beneficiario:
  - a) Desde la fecha en que se dicte el acuerdo de modificación, si el error se debió a la UdeG o al Fideicomiso.
  - b) Desde la fecha de la vigencia de la prestación, si se comprueba que el interesado proporcionó a la UdeG información o datos falsos. En este caso se reintegrarán al Fideicomiso las cantidades que hubiese pagado en exceso con motivo del error.

**Cláusula 18.** La UdeG y el STAUdeG acuerdan que el derecho de los pensionados o sus beneficiarios para reclamar el pago de las prestaciones en dinero previstas en este Convenio, prescribe a favor del Fideicomiso en un año en los casos siguientes:

- I. Cualquier mensualidad de una pensión, asignación familiar o ayuda asistencial, así como el aguinaldo;
- II. La ayuda para gastos de funeral, y
- III. Los demás establecidos en la Ley del Seguro Social.

**Cláusula 19.** Es inextinguible el derecho al otorgamiento de una pensión, ayuda asistencial o asignación familiar, siempre y cuando el trabajador satisfaga todos y cada uno de los requisitos establecidos en el presente Convenio para gozar de las prestaciones correspondientes.

**Cláusula 20.** Los trabajadores nuevos que tengan derecho a la pensión por 65 años de edad y 35 años de aportación al Fondo y que decidan diferir ese derecho, recibirán por parte de la UdeG un bono anual sobre el salario base, conforme a la siguiente tabla:

<i>Años de diferimiento</i>	<i>Porcentaje anual del salario</i>
1	12.50%
2	15%
3	17.50%
4	20%
5 a 9	30%
10 en adelante	40%

El bono previsto en esta Cláusula no formará parte del salario y no se tomará en cuenta al momento de fijar el monto de la pensión.

El monto y tiempo de entrega será revisable anualmente, de conformidad con la situación financiera de la UdeG.

**Cláusula 21.** Las partes acuerdan que si a la terminación o rescisión de la relación laboral por cualquier motivo, el trabajador no tiene derecho a pensión, se le entregará o transferirá a la administradora de fondos para el retiro que elija, según lo establezcan las leyes aplicables, el monto de sus aportaciones, más los intereses generados, así como las aportaciones patronales que establece la Ley del Seguro Social para el seguro de retiro, edad avanzada y vejez, quedando finiquitados sus derechos.

Si al fallecer un trabajador sus beneficiarios no tienen derecho a la pensión por viudez, orfandad o ascendencia, se les entregará el monto de las aportaciones a que se refiere el párrafo anterior, más los intereses generados, a través del finiquito correspondiente.

La devolución de lo anterior se realizará previo descuento de los adeudos que tuviera el trabajador con la UdeG.

**Cláusula 22.** El derecho del trabajador y, en su caso, de sus beneficiarios a recibir los recursos a que se hace referencia en la Cláusula 21 de este Convenio, prescribe en favor del Fondo del Fideicomiso a los diez años de que sean exigibles.

**Cláusula 23.** Se conviene que la devolución de las aportaciones se realizará dentro de los 30 días siguientes a la fecha de presentación de la solicitud; si la devolución no se hace en el plazo señalado, el Fideicomiso pagará el interés con base en los rendimientos generados en el período respectivo.

La solicitud deberá realizarse de conformidad con este Convenio y el ordenamiento que para el efecto se expida.

**Cláusula 24.** Las partes acuerdan que los trabajadores actuales que se pensionen conforme a este Convenio, tendrán derecho a un aguinaldo equivalente a 40 días del importe de la pensión.

Los trabajadores nuevos que se pensionen conforme a este Convenio tendrán derecho a un aguinaldo equivalente a 30 días del importe de la pensión.

Los beneficiarios de los trabajadores actuales y nuevos que obtengan una pensión, tendrán derecho a un aguinaldo de conformidad con las cláusulas 52 y 77 de este Convenio.

**Cláusula 25.** Pensión garantizada es aquella que la UdeG asegura a quienes reúnan los requisitos señalados en las cláusulas 29, 30, 31, 32, 33, 34 y 57 de este Convenio y su monto mensual será el equivalente a un salario mínimo general para el Distrito Federal.

En el caso de que la cuantía de la pensión sea inferior a la pensión garantizada, la UdeG aportará la diferencia a fin de que el trabajador pueda adquirir esta pensión.

En ningún caso la pensión de invalidez, incluyendo las asignaciones familiares y ayudas asistenciales, podrá ser inferior a la pensión garantizada.

**Cláusula 26.** Los beneficiarios por viudez, orfandad y ascendencia tendrán derecho a la pensión garantizada que establece la Cláusula anterior, en los términos y porcentajes establecidos en la Sección Séptima del Capítulo II del Título Segundo de este Convenio.

## **CAPÍTULO II**

### **De las particularidades de cada una de las pensiones**

#### **Sección Primera**

#### **De las pensiones por jubilación**

**Cláusula 27.** El trabajador actual tendrá derecho a la pensión por jubilación cuando cumpla 65 años de edad, cuente con 30 años de servicio en la UdeG y realice las aportaciones que establece la Cláusula 85 de este Convenio. El monto de la pensión será el 100% de su último salario integrado o del salario regulador, según corresponda.

**Cláusula 28.** El trabajador nuevo tendrá derecho a la pensión por jubilación cuando cumpla 65 años de edad y 35 años de aportación al Fondo. El monto de la pensión será el 100% de su último salario integrado o del salario regulador, según corresponda.

## **Sección Segunda** **De las pensiones por retiro anticipado en vejez**

**Cláusula 29.** Los trabajadores actuales que hayan ingresado hasta el 30 de junio de 1997, para tener derecho a la pensión por retiro anticipado en vejez, deberán cumplir 65 años de edad, contar con al menos 9 años 4 meses 15 días al servicio de la UdeG y haber aportado conforme a la Cláusula 85 de este Convenio; la pensión se calculará con base al 3.33% por año de servicio de su último salario integrado o del salario regulador, según corresponda, hasta el límite del 100%.

**Cláusula 30.** Los trabajadores actuales que hayan ingresado en fecha posterior al 30 de junio de 1997, para tener derecho a la pensión por retiro anticipado en vejez, deberán cumplir 65 años de edad, contar con al menos 15 años al servicio de la UdeG y haber aportado conforme a la Cláusula 85 de este Convenio; la pensión se calculará con base al 3.33% por año de servicio de su último salario integrado o del salario regulador, según corresponda, hasta el límite del 100%.

**Cláusula 31.** Los trabajadores nuevos para tener derecho a la pensión por retiro anticipado en vejez, deberán cumplir 65 años de edad y al menos 24 años 2 semanas de aportación al Fondo, por lo que la pensión se calculará con base al 2.86% por año de servicio de su último salario integrado o del salario regulador, según corresponda, hasta el límite del 100%.

## **Sección Tercera** **De las pensiones por retiro anticipado en edad avanzada**

**Cláusula 32.** Los trabajadores actuales que hayan ingresado hasta el 30 de junio de 1997 para tener derecho a la pensión por retiro anticipado en edad avanzada, deberán cumplir 60 años de edad, contar con al menos 9 años 4 meses 15 días al servicio de la UdeG y haber aportado conforme a la Cláusula 85 de este Convenio; por cada año que falte para los 65 años de edad, se descontará el 5% de la pensión que le hubiese correspondido a dicha edad por retiro anticipado en vejez.

**Cláusula 33.** Los trabajadores actuales que hayan ingresado en fecha posterior al 30 de junio de 1997 para tener derecho a la pensión por retiro anticipado en edad avanzada, deberán cumplir 60 años de edad, contar con al menos 15 años al servicio de la UdeG y haber aportado conforme a la Cláusula 85 de este Convenio; por cada año que falte para los 65 años de edad, se descontará el 5% de la pensión que le hubiese correspondido a dicha edad por retiro anticipado en vejez.

**Cláusula 34.** Los trabajadores nuevos para tener derecho a la pensión por retiro anticipado en edad avanzada, deberán cumplir 60 años de edad y al menos 24 años 2 semanas de aportación al Fondo; por cada año que falte para los 65 años de edad, se descontará el 5% de la pensión que le hubiese correspondido a dicha edad por retiro anticipado en vejez.

### **Sección Cuarta** **De la pensión por incapacidad permanente** **por riesgos de trabajo**

**Cláusula 35.** Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

**Cláusula 36.** Se considera accidente de trabajo toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior; o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que dicho trabajo se preste.

También se considerará accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador, directamente de su domicilio al lugar del trabajo, o de éste a aquél.

**Cláusula 37.** Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. En todo caso, serán enfermedades de trabajo las consignadas en la Ley Federal del Trabajo.

**Cláusula 38.** El riesgo de trabajo será dictaminado y calificado por el IMSS o en su defecto, por la institución que se determine por el Comité Técnico del Fideicomiso, en los términos que establece la Ley del Seguro Social en correlación con la Ley Federal del Trabajo.

**Cláusula 39.** Incapacidad permanente total es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida, a consecuencia de un riesgo de trabajo.

**Cláusula 40.** Al declararse la incapacidad permanente total del trabajador, éste recibirá una pensión mensual definitiva equivalente al setenta por ciento del último salario con el que estuviera aportando al Fondo al momento de ocurrir el riesgo. En el caso de enfermedades de trabajo, se calculará con el promedio del salario con el que estuviera aportando al Fondo en las últimas cincuenta y dos semanas o las que tuviere si sus aportaciones fuesen por un tiempo menor para determinar el monto de la pensión.

En el caso de los trabajadores que hayan ingresado a laborar a la UdeG hasta el 30 de junio de 1997, el monto de la pensión se determinará de acuerdo al salario con que esté aportando al Fondo al declararse la incapacidad permanente total.

**Cláusula 41.** Incapacidad permanente parcial, es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar, a consecuencia de un riesgo de trabajo.

**Cláusula 42.** Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente parcial, calificada hasta con el 25% de conformidad con la Tabla de Valuación de Incapacidades contenida en la Ley Federal del Trabajo, se cubrirá una indemnización global equivalente a 5 anua-

lidades, calculadas sobre el porcentaje de incapacidad dictaminado, tomando como base el importe que debería pagarse si la incapacidad hubiese sido permanente total.

**Cláusula 43.** Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente parcial, calificada en más del 25% sin rebasar el 50% de conformidad con la Tabla de Valuación de Incapacidades contenida en la Ley Federal del Trabajo, el trabajador podrá optar entre una pensión o una indemnización.

La pensión que se otorgará se calculará sobre el porcentaje de incapacidad dictaminado, tomando como base el importe que debería pagarse si la incapacidad hubiese sido permanente total.

En su caso, la indemnización será equivalente a 5 anualidades de la pensión que le correspondería conforme al párrafo anterior.

**Cláusula 44.** Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente parcial, calificada en más del 50% de conformidad con la Tabla de Valuación de Incapacidades contenida en la Ley Federal del Trabajo, se cubrirá una pensión calculada sobre el porcentaje de incapacidad dictaminado, tomando como base el importe que debería pagarse si la incapacidad hubiese sido permanente total.

**Cláusula 45.** Cuando se reúnan dos o más incapacidades parciales, el trabajador o sus beneficiarios, no tendrán derecho a recibir una pensión mayor de la que hubiese correspondido a la incapacidad permanente total.

**Cláusula 46.** Al declararse la incapacidad permanente, sea parcial o total, se concederá al trabajador la pensión que le corresponda, con carácter provisional, por un período de adaptación de dos años.

Dentro de los dos años siguientes al en que se hubiese fijado el grado de incapacidad, podrá el trabajador o la UdeG solicitar la revisión del grado, con el fin de modificar la cuantía de la pensión en caso de que se compruebe la agravación o atenuación posterior.

Transcurrido el período de adaptación, se otorgará la pensión definitiva.

**Cláusula 47.** La UdeG está obligada a reponer en su empleo al trabajador que sufrió un riesgo de trabajo, si está capacitado, siempre que se presente dentro del año siguiente a la fecha en que se determinó su incapacidad.

**Cláusula 48.** Si un trabajador víctima de un riesgo no puede desempeñar su trabajo, pero sí algún otro, la UdeG estará obligada a proporcionárselo, de conformidad con las disposiciones del Contrato Colectivo de Trabajo.

**Cláusula 49.** Las pensiones previstas como consecuencia de riesgos de trabajo sustituyen a las indemnizaciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo.

**Cláusula 50.** No se considerarán para los efectos de este Convenio, riesgos de trabajo los que sobrevengan por alguna de las causas siguientes:

- I. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez;
- II. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún psicotrópico, narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción suscrita por médico titulado y que el trabajador hubiera exhibido y hecho del conocimiento de su jefe inmediato lo anterior;
- III. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una incapacidad o lesión por sí o de acuerdo con otra persona;
- IV. Si la incapacidad o siniestro es el resultado de alguna riña o intento de suicidio, y
- V. Si el siniestro es resultado de un delito intencional del que fuere responsable el trabajador.

**Cláusula 51.** En los casos señalados en la Cláusula anterior se observarán las reglas siguientes:

- I. El trabajador tendrá derecho a las prestaciones relativas al seguro de enfermedades y maternidad, o bien, a la pensión de invalidez señalada en este Convenio, si reúne los requisitos consignados en las disposiciones relativas, y
- II. Si el riesgo trae como consecuencia la muerte del trabajador, los beneficiarios legales de éste tendrán derecho a las prestaciones en dinero que otorga la Sección Quinta de este Capítulo. Por lo que se refiere a las prestaciones en especie de enfermedades y maternidad, éstas se otorgarán conforme a la Cláusula 5 de este Convenio.

**Sección Quinta**  
**De la pensión por viudez, orfandad y ascendencia**  
**por muerte del trabajador en un riesgo de trabajo**

**Cláusula 52.** Si el riesgo de trabajo trae como consecuencia la muerte del trabajador, la UdeG se obliga, a través de la dependencia que determine el Consejo General Universitario, a calcular el monto de la cuantía de la pensión, así como las ayudas asistenciales y demás prestaciones económicas previstas en esta Sección a los beneficiarios.

Las prestaciones a los beneficiarios serán las siguientes:

- I. El pago de la cantidad igual a sesenta días de salario integrado vigente en la fecha de fallecimiento del trabajador, monto que cubrirá la UdeG;

- II. A la viuda del trabajador se le otorgará una pensión equivalente al cuarenta por ciento de la que hubiese correspondido a aquél, tratándose de incapacidad permanente total. La misma pensión corresponde al viudo o concubinario que hubiera dependido económicamente de la trabajadora;
- III. A cada uno de los huérfanos que lo sean de padre o madre, que se encuentren totalmente incapacitados, se les otorgará una pensión equivalente al treinta por ciento de la que hubiese correspondido al trabajador tratándose de incapacidad permanente total. Esta pensión se extinguirá cuando el huérfano recupere su capacidad para el trabajo;

Para este caso se requerirá que la incapacidad se encuentre dictaminada por el IMSS o la institución que para el efecto determine el Comité Técnico del Fideicomiso.

- IV. A cada uno de los huérfanos que lo sean de padre o madre, menores de dieciséis años, se les otorgará una pensión equivalente al veinte por ciento de la que hubiera correspondido al trabajador tratándose de incapacidad permanente total. Esta pensión se extinguirá cuando el huérfano cumpla dieciséis años.

Deberá otorgarse o extenderse el goce de esta pensión, en los términos del manual de procedimientos respectivo, a los huérfanos mayores de dieciséis años, hasta una edad máxima de veinticinco años, cuando se encuentren estudiando en planteles del sistema educativo nacional, tomando en consideración las condiciones económicas, familiares y personales del beneficiario y siempre que no sea sujeto del Régimen Obligatorio de Seguridad Social.

- V. En el caso de la fracción anterior, si posteriormente falleciera el otro progenitor, la pensión de orfandad se aumentará del veinte al treinta por ciento, a partir de la fecha del fallecimiento del segundo progenitor y se extinguirá en los términos establecidos en la fracción anterior, y

- VI. A cada uno de los huérfanos, cuando lo sean de padre y madre, menores de dieciséis años o hasta veinticinco años si se encuentran estudiando en los planteles del sistema educativo nacional, o en tanto se encuentren totalmente incapacitados debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, se les otorgará una pensión equivalente al treinta por ciento de la que hubiera correspondido al trabajador tratándose de incapacidad permanente total.

El derecho al goce de las pensiones a que se refiere el párrafo anterior, se extinguirá en los mismos términos expresados en las fracciones III y IV de esta Cláusula.

Al término de las pensiones de orfandad establecidas en esta Cláusula, se otorgará al huérfano un pago adicional de tres mensualidades de la pensión que disfrutaba.

A las personas señaladas en las fracciones II y VI de esta Cláusula, así como a los ascendientes pensionados en los términos de la Cláusula 54 de este Convenio, se les otorgará un aguinaldo anual equivalente a quince días del importe de la pensión que perciban.

**Cláusula 53.** Sólo a falta de esposa tendrá derecho a recibir la pensión señalada en la fracción II de la Cláusula anterior, la mujer con quien el trabajador vivió como si fuera su marido durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato. Si al morir el trabajador tenía varias concubinas, ninguna de ellas gozará de pensión.

**Cláusula 54.** El total de las pensiones atribuidas a las personas señaladas en las cláusulas 52 y 53 de este Convenio, en caso de fallecimiento del trabajador, no excederá de la que correspondería a éste si hubiese sufrido incapacidad permanente total. En caso de exceso, se reducirán proporcionalmente cada una de las pensiones.

Cuando se extinga el derecho de alguno de los pensionados se hará nueva distribución de las pensiones que queden vigentes, entre los restantes, sin que se rebasen las cuotas parciales ni el monto total de dichas pensiones.

A falta de viuda o viudo, huérfanos, concubina o concubinario con derecho a pensión, a cada uno de los ascendientes que dependían económicamente del trabajador fallecido, se le pensará con una cantidad igual al veinte por ciento de la pensión que hubiese correspondido al trabajador, en el caso de incapacidad permanente total.

Tratándose de la viuda o concubina o, en su caso, del viudo o concubinario, la pensión se pagará mientras no contraigan nupcias o entren en concubinato. Al contraer matrimonio, cualquiera de los beneficiarios mencionados recibirá una suma global equivalente a tres anualidades de la pensión otorgada.

### **Sección Sexta De la pensión por invalidez**

**Cláusula 55.** Existe invalidez cuando el trabajador se encuentre imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo igual, una remuneración superior al cincuenta por ciento de su remuneración habitual percibida durante el último año de trabajo y que esa imposibilidad derive de una enfermedad o accidente no profesionales.

La declaración de invalidez deberá ser realizada por el IMSS o en su defecto, la institución que para el efecto determine el Comité Técnico del Fideicomiso.

**Cláusula 56.** El estado de invalidez da derecho al trabajador, en los términos de la Ley del Seguro Social y del presente Convenio, al otorgamiento de las prestaciones siguientes:

- I. Pensión temporal;
- II. Pensión definitiva;
- III. Asistencia médica;
- IV. Asignaciones familiares, y
- V. Ayuda asistencial.

**Cláusula 57.** Para gozar de las prestaciones a que se refiere la Cláusula anterior se requiere que al declararse la invalidez, el trabajador que haya ingresado a laborar a la UdeG hasta el 30 de junio de 1997, tenga una antigüedad de 2 años 10 meses 15 días.

Para el caso de los trabajadores actuales que hayan ingresado en fecha posterior al 30 de junio de 1997, para gozar de las prestaciones a que se hace referencia en la Cláusula anterior, se requiere que tengan una antigüedad en la UdeG de 4 años 9 meses y 15 días. En el supuesto de que el dictamen respectivo determine el 75% o más de invalidez, sólo se requerirá que tenga una antigüedad de 2 años 10 meses 15 días.

En la hipótesis de un trabajador nuevo, para gozar de las prestaciones a que se hace referencia en la Cláusula 56 de este Convenio, se requiere que haya aportado al Fondo durante 4 años 9 meses y 15 días. En el supuesto que el dictamen respectivo determine el 75% o más de invalidez, sólo se requerirá que haya aportado al Fondo durante 2 años 10 meses 15 días.

**Cláusula 58.** En el caso de los trabajadores actuales que hayan ingresado a laborar a la UdeG hasta el 30 de junio de 1997 la cuantía de la pensión se calculará conforme al siguiente procedimiento:

- I. Se determina el salario diario integrado promedio de los últimos 4 años 9 meses y 15 días;
- II. Dicho salario se expresará en veces el salario mínimo del Distrito Federal para determinar el grupo de la tabla que le corresponde, conforme al artículo 167 de la Ley del Seguro Social vigente hasta el 30 de junio de 1997, para determinar los porcentajes de la cuantía básica y el incremento anual.
- III. Se multiplica el salario diario integrado promedio por 365 (días del año), el resultado se multiplica por el porcentaje de la cuantía básica; este resultado se divide entre doce para determinar el importe de la pensión mensual.
- IV. En caso de que el trabajador cuente con más de 9 años 4 meses 15 días, para determinar el incremento anual se multiplica el salario diario integrado promedio por 365 (días del año) y al resultado se le aplica el porcentaje determinado en la tabla, este resultado se multiplica por el excedente de los 9 años 4 meses 15 días, y el resultado obtenido se suma a la cuantía básica anual, se divide entre doce, para determinar la pensión mensual.

**Cláusula 59.** Para los trabajadores actuales con ingreso posterior al 30 de junio de 1997, así como para los trabajadores nuevos, la cuantía de la pensión por invalidez será igual a una cuantía básica del 35% del promedio de los salarios con los que estuvo aportando al Fondo durante los últimos 9 años 4 meses 15 días, o durante el tiempo que hubiera aportado, siempre y cuando sea suficiente para ejercer el derecho en los términos de la Cláusula 57 de este Convenio.

En el caso de que se declare la invalidez a los trabajadores actuales antes de cumplir con las aportaciones a que se hace referencia en el párrafo anterior, se utilizará como indicador el salario promedio aportado.

**Cláusula 60.** La UdeG y el STAUdeG acuerdan que el otorgamiento de la pensión por invalidez, sólo se podrá efectuar previo dictamen médico expedido por el IMSS o la institución que para este efecto determine el Comité Técnico del Fideicomiso, y sujetarse a lo siguiente:

- I. No desempeñar un trabajo en un puesto igual al que desarrollaba al declararse la invalidez, y
- II. Sujetarse a la investigación de carácter médico que estime necesaria la Comisión Mixta para comprobar si existe o en su caso, subsiste el estado de invalidez.

**Cláusula 61.** Cuando un pensionado por invalidez se niegue a someterse a los exámenes previos o posteriores al dictamen de invalidez y a los tratamientos médicos prescritos por el IMSS o abandone éstos, la UdeG o la Comisión Mixta, previo informe de la situación emitido por el IMSS, solicitará al Comité Técnico del Fideicomiso, la suspensión del pago de la pensión, de conformidad con el procedimiento establecido en los ordenamientos que para el efecto se expidan. Dicha suspensión subsistirá mientras el pensionado no cumpla con lo dispuesto en esta Cláusula.

**Cláusula 62.** No se tiene derecho a disfrutar de pensión por invalidez, cuando el trabajador:

- I. Por sí mismo o de acuerdo con otra persona se haya provocado intencionalmente la invalidez;
- II. Resulte responsable del delito intencional que originó la invalidez, o
- III. Padezca un estado de invalidez anterior a su contratación con la UdeG.

En los casos de las fracciones I y II de esta Cláusula, la UdeG, a través de la dependencia correspondiente, podrá otorgar el total o una parte de la pensión a los familiares que tuvieran derecho a las prestaciones que se conceden en el caso de muerte y la pensión la cubrirá mientras dure la invalidez del trabajador.

**Cláusula 63.** Las partes acuerdan que el pago de la pensión de invalidez, en su caso, se suspenderá durante el tiempo en que el pensionado desempeñe un trabajo en un puesto igual o similar a aquél que desarrollaba al declararse ésta, ya sea dentro o fuera de la UdeG.

El pensionado tiene la obligación de notificar a la UdeG cuando adquiera un empleo fuera de la UdeG, con el fin de que se valore el dictamen de invalidez, y posteriormente, la procedencia de la pensión.

**Cláusula 64.** La pensión por invalidez será revocada cuando el trabajador recupere su capacidad para el servicio, previo dictamen del IMSS. En tal caso, la UdeG tendrá la obligación de restituirlo en su empleo si de nuevo es apto para el mismo, o en caso contrario, asignarle un trabajo que pueda desempeñar, debiendo ser cuando menos, de una remuneración, categoría y carga horaria equivalentes a la que disfrutaba al acontecer la invalidez.

Si el trabajador no aceptase reingresar al servicio, o si estuviese desempeñando cualquier trabajo remunerado, la pensión le será revocada.

Si el trabajador no fuere restituido a su empleo o no se le asignare otro en los términos del primer párrafo de esta Cláusula por causa imputable a la UdeG, seguirá gozando del derecho a la pensión.

#### **Sección Séptima** **De la pensión por viudez, orfandad y ascendencia** **por muerte del trabajador o del pensionado por invalidez**

**Cláusula 65.** Cuando ocurra la muerte del trabajador o del pensionado por invalidez, el Fideicomiso otorgará a sus beneficiarios, conforme a lo dispuesto en la presente Sección, las siguientes prestaciones:

- I. Pensión de viudez;
- II. Pensión de orfandad;
- III. Pensión a ascendientes;
- IV. Ayuda asistencial al pensionado por viudez, en los casos en que lo requiera, de acuerdo con el dictamen médico que al efecto se formule y en los términos del presente Convenio, y
- V. Asistencia médica, en los términos del presente Convenio.

En caso de fallecimiento de un trabajador, las prestaciones a que se refiere esta Cláusula se otorgarán por el Fideicomiso, excepto la fracción V que estará a cargo de la UdeG, a través del IMSS.

**Cláusula 66.** En el caso del fallecimiento de un pensionado por jubilación, retiro anticipado por vejez, retiro anticipado por edad avanzada o pensionado por riesgo de trabajo, las pensiones a que se refieren las fracciones I, II y III de la Cláusula anterior, se otorgarán conforme a lo establecido en esta Sección.

**Cláusula 67.** Se acuerda entre las partes que son requisitos para que se otorguen a los beneficiarios las prestaciones contenidas en las cláusulas 65 y 66 de este Convenio, los siguientes:

- I. Que el trabajador al fallecer hubiese tenido al menos 2 años 10 meses 15 días al servicio de la UdeG, o bien que se encontrara disfrutando de una pensión de invalidez, y
- II. Que la muerte del trabajador o pensionado por invalidez no se deba a un riesgo de trabajo.

**Cláusula 68.** Las partes convienen que también tendrán derecho a pensión los beneficiarios de un trabajador fallecido por causa distinta a un riesgo de trabajo, que se encontrara disfrutando de una pensión por incapacidad permanente derivada de un riesgo igual, si aquél tuviera acreditado al menos 2 años 10 meses 15 días al servicio de la UdeG y hubiese causado baja en el régimen obligatorio, cualquiera que fuere el tiempo transcurrido desde la fecha de su baja.

Si el pensionado disfrutaba de una pensión de incapacidad permanente total y fallece por causa distinta a un riesgo de trabajo sin cumplir el requisito del párrafo anterior, sus beneficiarios tendrán derecho a pensión, si la que gozó el fallecido no tuvo una duración mayor de cinco años.

**Cláusula 69.** Tendrá derecho a la pensión de viudez la que fue esposa del trabajador o pensionado por invalidez. A falta de esposa, tendrá derecho a recibir la pensión, la mujer con quien el trabajador o pensionado por invalidez vivió como si fuera su marido, durante los cinco años que precedieron inmediatamente a la muerte de aquél, o con la que hubiera tenido hijos, siempre que ambos hayan permanecido libres de matrimonio durante el concubinato. Si al morir el trabajador o pensionado por invalidez tenía varias concubinas, ninguna de ellas tendrá derecho a recibir la pensión.

La misma pensión le corresponderá al viudo o concubinario que dependiera económicamente de la trabajadora o pensionada por invalidez.

**Cláusula 70.** La pensión de viudez será igual al noventa por ciento de la que hubiera correspondido al trabajador en el caso de invalidez o de la que venía disfrutando el pensionado por este supuesto.

**Cláusula 71.** No se tendrá derecho a la pensión de viudez que establece la Cláusula anterior, en los siguientes casos:

- I. Cuando la muerte del trabajador acaeciera antes de cumplir seis meses de matrimonio;
- II. Cuando hubiese contraído matrimonio con el trabajador después de haber cumplido éste los cincuenta y cinco años de edad, a menos que a la fecha de la muerte haya transcurrido un año desde la celebración del enlace, y

- III. Cuando al contraer matrimonio el trabajador recibía una pensión de invalidez, jubilación, vejez o edad avanzada, a menos de que a la fecha de la muerte haya transcurrido un año desde la celebración del matrimonio.

Las limitaciones que establece esta Cláusula no regirán, cuando al morir el trabajador o pensionado, la viuda compruebe haber tenido hijos con él.

**Cláusula 72.** El derecho al goce de la pensión de viudez comenzará desde el día del fallecimiento del trabajador o pensionado por invalidez y cesará con la muerte del beneficiario, o cuando la viuda, viudo, concubina o concubinario contrajeran matrimonio o entraran en concubinato. El disfrute de esta pensión no se suspenderá porque aquellos desempeñen un trabajo remunerado.

La viuda, viudo, concubina o concubinario pensionados que contraigan matrimonio, recibirán una suma global equivalente a tres anualidades de la cuantía de la pensión que disfrutaban.

**Cláusula 73.** Tendrán derecho a recibir pensión de orfandad cada uno de los hijos menores de dieciséis años, cuando muera el padre o la madre y éste hubiera tenido el carácter de trabajador, y acredite al menos 2 años 10 meses 15 días al servicio de la UdeG o haber tenido la calidad de pensionado por invalidez.

El Fideicomiso prorrogará la pensión de orfandad, después de alcanzar el huérfano la edad de dieciséis años, y hasta la edad de veinticinco, si se encuentra estudiando en planteles del sistema educativo nacional, tomando en consideración las condiciones económicas, familiares y personales del beneficiario, siempre que no sea sujeto del Régimen Obligatorio de Seguridad Social.

El huérfano mayor de dieciséis años que desempeñe un trabajo remunerado no tiene derecho a percibir esta pensión; salvo que no pueda mantenerse por su propio trabajo, debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, en tanto no desaparezca la incapacidad que padece.

**Cláusula 74.** La pensión del huérfano de padre o madre será igual al veinte por ciento de la pensión de invalidez que el pensionado estuviese gozando al fallecer o de la que le hubiera correspondido al trabajador suponiendo realizado el estado de invalidez. Si el huérfano lo fuera de padre y madre, se le otorgará en las mismas condiciones una pensión igual al treinta por ciento de la misma base.

Si al iniciarse la pensión de orfandad el huérfano lo fuera de padre o de madre y posteriormente falleciera el otro progenitor, la pensión de orfandad se aumentará del veinte al treinta por ciento, a partir de la fecha de la muerte del ascendiente.

**Cláusula 75.** El derecho al goce de la pensión de orfandad comenzará desde el día del fallecimiento del trabajador o pensionado por invalidez y cesará con la muerte del beneficia-

rio, o cuando éste haya alcanzado los dieciséis años de edad, o una edad mayor, de acuerdo con las disposiciones de la Cláusula 73 de este Convenio.

Con la última mensualidad se otorgará al huérfano un pago finiquito equivalente a tres mensualidades de su pensión.

**Cláusula 76.** Si no existieran viuda, viudo, huérfanos ni concubina o concubinario con derecho a pensión, ésta se otorgará a cada uno de los ascendientes que dependían económicamente del trabajador o pensionado por invalidez fallecido, por una cantidad igual al veinte por ciento de la pensión que el trabajador estuviese gozando al fallecer, o de la que le hubiera correspondido suponiendo realizado el estado de invalidez.

**Cláusula 77.** El monto determinado para la pensión por invalidez, servirá de base para calcular las pensiones que se deriven de la muerte tanto del pensionado, como del trabajador, al igual que para fijar la cuantía del aguinaldo anual.

En todo caso, el monto del aguinaldo a que se refiere el párrafo anterior, no será inferior a treinta días.

### **Sección Octava De las asignaciones familiares y ayuda asistencial**

**Cláusula 78.** Las asignaciones familiares consisten en una ayuda por concepto de carga familiar y se concederán a los beneficiarios del pensionado por invalidez, de acuerdo con las reglas siguientes:

- I. Para la esposa o concubina del pensionado, el quince por ciento de la cuantía de la pensión;
- II. Para cada uno de los hijos menores de dieciséis años del pensionado, el diez por ciento de la cuantía de la pensión;
- III. Si el pensionado no tuviera ni esposa o concubina, ni hijos menores de dieciséis años, se concederá una asignación del diez por ciento para cada uno de los padres del pensionado si dependieran económicamente de él;
- IV. Si el pensionado no tuviera ni esposa o concubina, ni hijos, ni ascendientes que dependan económicamente de él, se le concederá una ayuda asistencial equivalente al quince por ciento de la cuantía de la pensión que le corresponda, y
- V. Si el pensionado sólo tuviera un ascendiente con derecho al disfrute de asignación familiar, se le concederá una ayuda asistencial equivalente al diez por ciento de la cuantía de la pensión que deba disfrutar.

Estas asignaciones familiares se entregarán de preferencia al propio pensionado, pero la correspondiente a los hijos podrá entregarse a la persona o institución que los tenga bajo su cargo directo, en el caso de no vivir con el pensionado.

Las asignaciones familiares cesarán con la muerte del familiar que la originó y, en el caso de los hijos, terminarán con la muerte de éstos o cuando cumplan los dieciséis años, o bien los veinticinco años, aplicándose en lo conducente lo dispuesto por la Cláusula 73 de este Convenio.

Las asignaciones familiares concedidas para los hijos del pensionado con motivo de no poderse mantener por sí mismos, debido a inhabilitación para trabajar por enfermedad crónica, física o psíquica, podrán continuarse pagando hasta en tanto no desaparezca la inhabilitación.

La UdeG concederá en los términos de esta Cláusula, las asignaciones familiares a los hijos del pensionado, mayores de dieciséis años, si cumplen con las condiciones mencionadas en esta Cláusula.

**Cláusula 79.** Para calcular el aguinaldo anual o las pensiones de viudez, de orfandad o de ascendientes, no serán tomadas en cuenta las asignaciones familiares y las ayudas asistenciales que se otorguen.

Los pensionados por retiro anticipado recibirán incluidas en la pensión que adquieran, las asignaciones familiares y las ayudas asistenciales que se establecen en este Convenio, las cuales serán cubiertas por el Fideicomiso.

**Cláusula 80.** La UdeG concederá ayuda asistencial al pensionado por invalidez, con excepción de los casos comprendidos en las fracciones IV y V de la Cláusula 78 de este Convenio, así como a los viudos o viudas pensionados, cuando su estado físico requiera ineludiblemente que lo asista otra persona de manera permanente o continua. Con base en el dictamen médico que al efecto formule el IMSS, la ayuda asistencial consistirá en el aumento hasta del veinte por ciento de la pensión de invalidez o viudez que esté disfrutando el pensionado.

**Cláusula 81.** El total de las pensiones atribuidas a la viuda, o a la concubina y a los huérfanos de un trabajador fallecido, no deberá exceder del monto de la pensión de invalidez que disfrutaba el trabajador o de la que le hubiera correspondido en el caso de invalidez. Si ese total excediera, se reducirán proporcionalmente cada una de las pensiones.

Cuando se extinga el derecho de alguno de los pensionados se hará una nueva distribución de las pensiones que queden vigentes, entre los restantes, sin que se rebasen las cuotas parciales ni el monto total de dichas pensiones.

### **CAPÍTULO III**

#### **De las aportaciones al Régimen de Pensiones y Jubilaciones**

**Cláusula 82.** La UdeG aportará quincenalmente al Fideicomiso las siguientes cantidades:

- I. Por los trabajadores actuales:
  - a) Por cada uno de ellos se iniciará con el tres por ciento del salario diario integrado a partir de la entrada en vigor de este Convenio y durante el primer año.
  - b) Se continuará con un punto porcentual anual acumulativo del salario diario integrado del total de los trabajadores de la UdeG hasta consolidarse en diez puntos porcentuales.
- II. Por cada uno de los trabajadores nuevos el diez por ciento del salario integrado a partir de su ingreso.

Estas aportaciones incluyen los porcentajes obligatorios para el retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, que establece la Ley del Seguro Social.

**Cláusula 83.** Los trabajadores que se pensionen a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, deberán aportar al Fondo solidario el diez por ciento del monto de su pensión, a excepción de lo establecido en la Cláusula Sexta Transitoria de este Convenio.

**Cláusula 84.** En caso de que la UdeG no entregue en los plazos establecidos en el presente Convenio las aportaciones al Fideicomiso, deberá incluir los rendimientos financieros que haya generado el Fondo.

**Cláusula 85.** Los trabajadores actuales aportarán quincenalmente al Fideicomiso las siguientes cantidades:

- I. Cada uno de ellos aportará el tres por ciento del salario diario integrado, a partir de la entrada en vigor de este Convenio, durante el primer año, y
- II. Continuarán aportando en forma adicional un punto porcentual anual acumulativo del salario diario integrado hasta consolidarse en diez puntos porcentuales.

**Cláusula 86.** Los trabajadores nuevos aportarán quincenalmente el diez por ciento del salario diario integrado a partir de su ingreso a la UdeG, en forma permanente.

**Cláusula 87.** Serán aportaciones adicionales las que otorguen:

- I. El Gobierno federal;
- II. El Gobierno estatal, y
- III. Otras.

## **CAPÍTULO IV Del Fideicomiso**

**Cláusula 88.** La UdeG y el STAUdeG están de acuerdo que con las aportaciones económicas que realice la UdeG, los trabajadores y cualquier otra aportación de las que se mencionan en la Cláusula 91 de este Convenio, se constituirá un Fideicomiso irrevocable cuya finalidad será pagar las pensiones y jubilaciones que se otorguen a los trabajadores de la UdeG y sus beneficiarios que cumplan con los requisitos establecidos en este Convenio.

**Cláusula 89.** La UdeG y el STAUdeG convienen en que el Comité Técnico del Fideicomiso se integrará de la siguiente manera:

- I. El C. Rector General de la UdeG o a quien éste designe, como Presidente;
- II. Cinco representantes de la UdeG;
- III. Tres representantes del Sindicato que sea titular del Contrato Colectivo de Trabajo para los trabajadores académicos de la UdeG, de los cuales uno será el Secretario General, y
- IV. Dos representantes del Sindicato que sea titular del Contrato Colectivo de Trabajo para los trabajadores administrativos de la UdeG, de los cuales uno será el Secretario General.

Los representantes serán honoríficos, quienes podrán ser designados y removidos libremente por la UdeG y los Sindicatos, respectivamente.

**Cláusula 90.** Las partes están de acuerdo que las funciones del Comité Técnico del Fideicomiso serán las que están establecidas en las Bases que para el Régimen de Pensiones, Jubilaciones y Prestaciones de Seguridad Social de la Universidad de Guadalajara aprobó el H. Consejo General Universitario, las cuales deberán quedar plasmadas en el Contrato de Fideicomiso que se suscriba.

**Cláusula 91.** Las partes convienen en que el patrimonio del Fideicomiso se constituirá con:

- I. El Fondo inicial que para este fin la UdeG tiene reservado;
- II. Las aportaciones que deben cubrir la UdeG, sus trabajadores y los pensionados a que se refiere la Cláusula 83 de este Convenio;
- III. Los intereses, rentas, plusvalías, rendimientos y demás utilidades que se obtengan de las inversiones que se realicen;
- IV. El importe de las pensiones, devoluciones, aportaciones, intereses y demás obligaciones que prescriban en favor del Fideicomiso;
- V. Las donaciones, herencias, legados y otras que se hicieren en favor del Fideicomiso, a través de la UdeG o de los sindicatos;

**VI.** Las aportaciones que en su caso hicieran los gobiernos federal y estatal, y

**VII.** En general, cualesquiera otra percepción de la que el Fondo de Pensiones y Jubilaciones de la UdeG, se beneficie.

**Cláusula 92.** Las partes acuerdan que no se podrán realizar cargos al patrimonio del Fideicomiso para efectos de pago de salarios, regalías, honorarios, gastos administrativos, o algún otro no contemplado en este Convenio y en el Contrato de Fideicomiso.

**Cláusula 93.** La partes acuerdan que el patrimonio del Fideicomiso se invertirá en los términos y condiciones que determine el Comité Técnico del Fideicomiso, buscando las mejores condiciones posibles de seguridad, rendimiento y liquidez, prefiriéndose en igualdad de circunstancias, las que proporcionen mayor beneficio social.

## **CAPÍTULO V**

### **De la transparencia, vigilancia y rendición de cuentas**

**Cláusula 94.** El Fideicomiso establecerá los mecanismos para llevar el registro histórico de las aportaciones enteradas al Fondo por cada trabajador, las realizadas por la UdeG, así como las aportaciones adicionales.

El Fideicomiso deberá notificar a los trabajadores los estados de contabilidad individual y general, con la periodicidad que se determine el Comité Técnico del Fideicomiso, sin que ésta sea mayor de un año.

**Cláusula 95.** El Comité Técnico del Fideicomiso publicará mensualmente en la Gaceta Universitaria y en medios electrónicos, los acuerdos y la situación financiera del Fideicomiso.

**Cláusula 96.** Se creará una Comisión de Vigilancia que estará integrada por:

- I.** Un representante de los trabajadores académicos y un representante de los trabajadores administrativos por cada Centro Universitario, Campus y por la Administración General;
- II.** Tres representantes de los trabajadores académicos y tres representantes de los trabajadores administrativos del Sistema de Educación Media Superior;
- III.** Dos representantes de los jubilados por el Fondo, de los cuales, uno será de los trabajadores académicos y uno de los trabajadores administrativos;
- IV.** Dos representantes de la UdeG, de los cuales uno será designado por el Rector General y el otro será el Contralor General, y
- V.** Un representante del Consejo Social.

Se invitará además a participar en esta Comisión a representantes de las siguientes instituciones u organismos:

- a) La Secretaría de Educación Pública;
- b) El IMSS;
- c) La Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, y
- d) El Gobierno del Estado de Jalisco.

Los cargos en la Comisión de Vigilancia serán honoríficos.

**Cláusula 97.** Los representantes de los trabajadores académicos y administrativos deberán contar con contrato individual de trabajo definitivo y serán electos por sus pares por voto universal y directo, en Asamblea, cada tres años, de conformidad con las disposiciones que para tal efecto emita la Comisión Mixta a que se hace referencia en la Cláusula 114 de este Convenio.

**Cláusula 98.** Las funciones de la Comisión de Vigilancia, serán las siguientes:

- I. Vigilar el cumplimiento de las políticas de inversión, reinversión y gasto tomadas por el Comité Técnico del Fideicomiso, así como la constitución de reservas actuariales y financieras para asegurar el otorgamiento de las prestaciones que establece este Convenio;
- II. Supervisar el cumplimiento de las funciones del Comité Técnico del Fideicomiso de conformidad con este Convenio y el Contrato del Fideicomiso;
- III. Solicitar las auditorías que se consideren necesarias;
- IV. Sugerir las medidas pertinentes para mejorar el funcionamiento del Comité Técnico del Fideicomiso;
- V. Conocer de los informes que el Comité Técnico del Fideicomiso presente al Consejo General Universitario y a las Asambleas Generales de los Sindicatos titulares de los Contratos Colectivos de Trabajo, hacer las observaciones que considere pertinentes;
- VI. Informar anualmente de sus actividades al Consejo General Universitario y a las Asambleas Generales de los Sindicatos titulares de los Contratos Colectivos de Trabajo, turnándole copia al Comité Técnico del Fideicomiso, y
- VII. Denunciar ante las autoridades correspondientes, en caso de que detecte irregularidades en cuanto al manejo de los recursos económicos del Fideicomiso.

**Cláusula 99.** Se acuerda que el Fideicomiso deberá ser auditado anualmente por una instancia externa, de conformidad con las bases que establezca la Comisión de Vigilancia. El despacho externo será seleccionado por la Comisión de Hacienda del Consejo General Universitario en los términos que señalan los artículos 60 y 61 del Reglamento del Sistema de Fiscalización de la Universidad de Guadalajara.

**Cláusula 100.** Las partes acuerdan que el Comité Técnico del Fideicomiso deberá establecer los mecanismos necesarios para que a través de una página electrónica contenida en la red de información mundial conocida como Internet, los trabajadores tengan acceso a la información sobre el manejo general del Fondo económico del Régimen de Pensiones y Jubilaciones, así como sobre su contabilidad individual, edad, categoría y antigüedad, además de cualquier otra información que se considere necesaria para dar total transparencia en el manejo de los recursos del Fondo.

## **TÍTULO TERCERO**

### **De las Prestaciones de Seguridad Social**

#### **CAPÍTULO I**

##### **De la Ayuda para gastos de matrimonio**

**Cláusula 101.** La UdeG se obliga a pagar al trabajador una ayuda para gastos de matrimonio, equivalente a treinta días de salario mínimo que rija en el Distrito Federal, cuando tenga una antigüedad mínima de dos años seis meses. Este derecho se ejercerá por una sola vez, el trabajador no tendrá derecho por posteriores matrimonios y prescribirá en un año a partir de la fecha en que se hace exigible ese derecho.

La UdeG cubrirá el monto de esta prestación.

#### **CAPÍTULO II**

##### **De las Guarderías**

**Cláusula 102.** La UdeG celebrará Convenio con el IMSS o con un tercero, para otorgar el Servicio de Guarderías para los hijos de los trabajadores que laboren veinte horas o más a la semana, en los términos de este Convenio.

Tienen derecho a la prestación de guarderías:

- I. Los hijos de trabajadoras, y
- II. Los hijos de trabajadores solteros, divorciados o viudos que tengan la custodia legal de los mismos.

**Cláusula 103.** La edad de los hijos para el derecho a esta prestación es a partir de los cuarenta y tres días de nacido hasta cumplir cuatro años de edad.

**Cláusula 104.** La prestación de guarderías se suspenderá durante los períodos vacacionales y licencias sin goce de salario de los trabajadores.

**Cláusula 105.** El Servicio de Guardería se proporcionará en el turno matutino y vespertino. Los trabajadores tendrán derecho a que se les otorgue durante las horas de su jornada de trabajo; si el trabajador tiene jornada de labores nocturna, podrá acceder en cualquiera de los turnos.

Esta prestación se sujetará a lo que establezca el manual de procedimientos respectivo.

### **CAPÍTULO III De las Prestaciones Sociales**

**Cláusula 106.** Las Prestaciones Sociales tienen como finalidad fomentar la salud, prevenir enfermedades y accidentes y contribuir a la elevación general de los niveles de vida de la población.

La UdeG establecerá y desarrollará los programas y servicios para sus trabajadores, pensionarios y beneficiarios, de acuerdo a su disponibilidad financiera.

**Cláusula 107.** Las Prestaciones Sociales serán proporcionadas mediante programas de:

- I. Promoción de la salud, difundiendo los conocimientos necesarios a través de cursos directos, conferencias y campañas de bienestar, cultura y deporte, y del uso de medios masivos de comunicación;
- II. Educación higiénica, materno infantil, sanitaria y de primeros auxilios; prevención de enfermedades y accidentes;
- III. Mejoramiento de la calidad de vida a través de estrategias que aseguren costumbres y estilos de vida saludables, que propicien la equidad de género, desarrollen la creatividad y las potencialidades individuales, y fortalezcan la cohesión familiar y social;
- IV. Impulso y desarrollo de actividades culturales y deportivas, recreativas y de cultura física y en general, de todas aquéllas tendientes a lograr una mejor ocupación del tiempo libre;
- V. Promoción de la regularización del estado civil;
- VI. Cursos de adiestramiento técnico y de capacitación para el trabajo, a fin de propiciar la participación de la población en el mercado laboral, de lograr la superación del nivel de ingresos a los capacitados y contribuir a la satisfacción de las necesidades de la planta productiva. Dichos cursos podrán ser susceptibles de validación oficial, y
- VII. Superación de la vida en el hogar, a través de un adecuado aprovechamiento de los recursos económicos, de mejores prácticas de convivencia.

## **CAPÍTULO IV**

### **De las aportaciones para las Prestaciones de Seguridad Social**

**Cláusula 108.** La UdeG se obliga a realizar las siguientes aportaciones:

- I. Para el seguro de riesgos de trabajo el porcentaje que para tal efecto se determine en el Convenio que se celebre con el IMSS;
- II. Para el seguro de enfermedades y maternidad el 17.15% de un salario mínimo del Distrito Federal y el 3.55% sobre el excedente de 3 salarios mínimos del Distrito Federal, y
- III. Para cubrir la atención médica de los pensionados por cualquier causa y sus beneficiarios, el 1.05% del salario integrado.

**Cláusula 109.** Los trabajadores realizarán las siguientes aportaciones:

- I. Para las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad el 1.20% del excedente de tres salarios mínimos del Distrito Federal, y
- II. Para cubrir la atención médica de los pensionados por cualquier causa y sus beneficiarios, un 0.375% del salario integrado.

**Cláusula 110.** La aportación a que se hace referencia en la fracción II de la Cláusula 108 de este Convenio relativa a la cuota fija, se aumentará en el 0.65% anual acumulativo hasta el año 2008, de conformidad con el artículo Décimo Noveno Transitorio del Decreto que aprueba la nueva Ley del Seguro Social.

El excedente establecido en la fracción II de la Cláusula 108 de este Convenio, disminuirá anualmente en un 0.49% hasta el año 2008, de conformidad con el artículo Décimo Noveno Transitorio del Decreto que aprueba la nueva Ley del Seguro Social.

La aportación de los trabajadores establecida en la fracción I de la Cláusula 109 de este Convenio, se disminuirá anualmente en el 0.16% hasta el año 2008, de conformidad con el artículo Décimo Noveno Transitorio del Decreto que aprueba la nueva Ley del Seguro Social.

**Cláusula 111.** Los porcentajes establecidos en las cláusulas 108, 109 y 110 de este Convenio, se modificarán en forma automática cuando la Ley del Seguro Social modifique los porcentajes en estos seguros.

## **TÍTULO CUARTO**

### **Procedimiento**

## **CAPÍTULO ÚNICO**

**Cláusula 112.** Los trabajadores y los beneficiarios que tengan derecho a una pensión deberán presentar su solicitud por escrito a la UdeG a través de la dependencia que determine el Consejo General Universitario acompañada de los documentos que se establezcan en el ordenamiento que para el efecto expida la UdeG.

En el caso de los trabajadores podrá iniciar el trámite para obtener la pensión de jubilación, retiro anticipado en vejez o en edad avanzada sesenta días previos al cumplimiento de los requisitos previstos en este Convenio.

**Cláusula 113.** Las partes están de acuerdo en que la UdeG, a través del Consejo General Universitario, emita el ordenamiento que contendrá, entre otros aspectos:

- I. Los plazos y procedimientos para el otorgamiento de las pensiones y prestaciones que se desprenden de este Convenio;
- II. La dependencia que emitirá debidamente fundado y motivado el dictamen que determinará la procedencia y, en su caso, la cuantía de la pensión, así como las prestaciones a que se refieren las cláusulas 101 y 102 de este Convenio;
- III. La dependencia que conocerá de las inconformidades a los dictámenes a que se refiere la fracción II de esta Cláusula, así como los términos y procedimientos para interponerlas, y
- IV. La fecha en que surtan efectos los dictámenes citados en la fracción II de esta Cláusula.

**Cláusula 114.** Ambas partes están de acuerdo en integrar una Comisión Mixta que tendrá las siguientes funciones: revisar, aprobar o rechazar los dictámenes de pensiones o jubilaciones que emita la dependencia respectiva de la UdeG.

Asimismo, validará los dictámenes de invalidez e incapacidad que emita el Instituto Mexicano del Seguro Social o la institución que para este efecto determine el Comité Técnico del Fideicomiso.

**Cláusula 115.** La UdeG, a través de la dependencia que para el efecto determine el Consejo General Universitario, modificará los dictámenes en los casos a que se hace referencia en la Cláusula 17 de este Convenio, estableciendo la forma en que se harán las devoluciones o los pagos que en su caso correspondan.

De igual forma, en los demás casos en que la UdeG otorga las prestaciones a que se hace referencia en este Convenio.

**Cláusula 116.** La UdeG se obliga a establecer los mecanismos para revisar de manera permanente que se cumplan las condiciones establecidas en este Convenio para que el pensionado, jubilado o beneficiario continúe gozando de la pensión, de lo anterior informará sistemáticamente al Comité Técnico del Fideicomiso y a la Comisión Mixta.

## TÍTULO QUINTO Disposiciones complementarias

### CAPÍTULO ÚNICO

**Cláusula 117.** Los directivos de la UdeG que no tengan un nombramiento de base y los trabajadores de las empresas universitarias, se sujetarán al Régimen Obligatorio que establece la Ley del Seguro Social y sólo tendrán derecho a la pensión de dicho Régimen.

**Cláusula 118.** La UdeG y el STAUdeG acuerdan que para tener derecho a recibir las pensiones establecidas en el Régimen de Pensiones y Jubilaciones a que se refiere este Convenio se requiere haber hecho las aportaciones contempladas en este Convenio.

**Cláusula 119.** Los trabajadores que al momento de entrar en vigor el nuevo régimen pensionario cuenten con un contrato individual de trabajo temporal y continúen laborando en la UdeG en forma ininterrumpida, se considerarán para efectos de este Convenio como trabajadores actuales.

**Cláusula 120.** Las partes están de acuerdo que si el trabajador por cualquier medio consigue un dictamen que determine su invalidez o incapacidad por causas ficticias, la UdeG denunciará ante las autoridades competentes al trabajador y a quienes se presuma hayan participado en este hecho.

Independientemente de lo anterior, la UdeG revocará el dictamen mediante el cual se le otorgó la pensión y el trabajador estará obligado a rembolsar al Fideicomiso las cantidades recibidas, más los intereses que se hubieran generado en el Fideicomiso a que se refiere este Convenio.

El manual de procedimientos establecerá los plazos y términos para la revocación a que se hace referencia en esta Cláusula, tomando en consideración las garantías de audiencia y defensa del pensionado.

**Cláusula 121.** El STAUdeG y la UdeG están de acuerdo en que esta última efectúe las retenciones correspondientes a que hace referencia este Convenio, de los salarios de los trabajadores, sobre la totalidad del salario que perciban en sus diversos contratos o nombramientos sindicalizados o de confianza, excluyendo a los directivos.

Los trabajadores que cuenten con un nombramiento directivo y tengan en licencia su nombramiento o contrato individual de trabajo definitivo, realizarán las aportaciones sobre este último.

**Cláusula 122.** Los trabajadores podrán inconformarse contra los dictámenes de invalidez o incapacidad que emita el IMSS, de conformidad con la Ley del Seguro Social.

**Cláusula 123.** Los beneficiarios de los jubilados actuales tendrán derecho exclusivamente a la pensión de viudez, orfandad y ascendencia, que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social, con fundamento en la Ley del Seguro Social.

**Cláusula 124.** El incumplimiento de las obligaciones establecidas en este ordenamiento serán sancionadas de conformidad con la normatividad universitaria, y en su caso, con lo establecido en el contrato colectivo de trabajo respectivo.

**Cláusula 125.** La UdeG y el STAUdeG acuerdan derogar la fracción XXVIII de la Cláusula 2, así como las cláusulas 45, 47, 48, 49, 50, 53, las cláusulas Cuarta Transitoria y demás relativas del Contrato Colectivo de Trabajo 2002-2004, pactado con el STAUdeG, y cualquier otro Convenio específico celebrado para este efecto.

**Cláusula 126.** Se modifica la Cláusula Quinta Transitoria del Contrato Colectivo de Trabajo 2002-2004, para quedar como sigue:

“La Universidad se compromete a informar semestralmente a los trabajadores del estado de cuenta de los recursos que se generaron por concepto de SAR entre los años 1992 y 1997, mismos que tienen depositados en el Fideicomiso creado para garantizar el Fondo de pensiones universitario.”

### CLÁUSULAS TRANSITORIAS

**Primera.** El presente Convenio entrará en vigor una vez que esté depositado ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje y se hayan suscrito los convenios correspondientes con el IMSS.

**Segunda.** La Universidad de Guadalajara se obliga a pagar hasta el término del derecho, el importe de la nómina de pensionados y jubilados existentes anteriores a la fecha de la entrada en vigor de este Convenio.

**Tercera.** La UdeG se obliga a pagar la nómina de pensionados y jubilados que se genere durante diez años contados a partir del día en que entre en vigor este Convenio, después de este período, dicha obligación se transferirá al Fideicomiso a que se hace referencia en la Cláusula 88 de este Convenio.

**Cuarta.** Las partes acuerdan que habrá un período de transición que será del 2004 al 2013, con el fin de que en forma gradual se llegue a la edad y años de servicio que en forma permanente regulará la pensión por jubilación.

La tabla de transición establece el derecho de aquellos trabajadores que cubran 30 años de servicio en el período antes citado en correlación con el requisito de edad que se determina en la siguiente tabla:

<i>Año en el que el trabajador cumple 30 años de servicio</i>	<i>Edad requerida</i>
2003 o antes	No aplica
2004	55
2005	56
2006	57
2007	58
2008	59
2009	60
2010	61
2011	62
2012	63
2013	64
2014	65

Los años que falten para que el trabajador cumpla la edad requerida de conformidad con esta tabla deberán ser tiempo efectivo de servicios en la UdeG y de aportación al Fondo.

**Quinta.** Los trabajadores actuales que cumplan 30 años de antigüedad pero no cuenten con el requisito de edad para tener derecho a la pensión por edad y antigüedad, recibirán por parte de la UdeG un bono anual sobre el salario base, conforme a la siguiente tabla:

<i>Antigüedad laboral</i>	<i>Porcentaje</i>
31	12.50%
32	15%
33	17.50%
34	20%
35 a 39	30%
40 en adelante	40%

El bono previsto en esta Cláusula no formará parte del salario y no se tomará en cuenta al momento de fijar el monto de la pensión.

**Sexta.** La UdeG y el STAUdeG acuerdan que los trabajadores académicos, que antes de la entrada en vigor de este Régimen de Pensiones y Jubilaciones, cuenten con un contrato o nombramiento vigente definitivo y reúnan los requisitos establecidos en la cláusula 48 del

Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la UdeG y el STAUdeG, que se deroga, conservarán su derecho a jubilarse conforme a esas disposiciones, el cual podrán ejercer en el momento en que así lo decidan.

**Séptima.** Las partes acuerdan que los trabajadores que después de la entrada en vigor del nuevo régimen pensionario y durante el 2003 cumplan los requisitos a que se hace referencia en la Cláusula 48 del Contrato Colectivo de Trabajo que se deroga con este Convenio, podrán pensionarse bajo estas disposiciones y estarán obligados a realizar las aportaciones a que se refiere la Cláusula 83 de este Convenio.

**Octava.** Se acuerda que a los trabajadores que al momento de entrar en vigor el sistema pensionario propio cuenten con más de un nombramiento o contrato individual de trabajo, se les reconocerá la antigüedad acumulada que tienen reconocida.

**Novena.** A los trabajadores actuales que después de la entrada en vigor de este Régimen pensionario obtengan una plaza adicional de distinta naturaleza, se computará la antigüedad en forma independiente y para efectos de este Convenio, la segunda plaza, se considerarán trabajadores nuevos.

**Décima.** Para efecto de lo establecido en la Cláusula anterior, la UdeG se obliga, en un término no mayor de sesenta días contados a partir de la fecha en que entre en vigor este Convenio, a publicar en la Gaceta Universitaria o a través del medio electrónico idóneo, una relación de los trabajadores vigentes con la antigüedad reconocida hasta el 15 de febrero de 2003, con el fin de que el trabajador verifique si es correcta la antigüedad que se desprende del expediente de Oficialía Mayor.

Los trabajadores que estén inconformes con la antigüedad determinada en la relación citada en el párrafo anterior, podrán en un plazo máximo de noventa días naturales solicitar la revisión de su caso ante la Oficialía Mayor de la UdeG.

Dicha solicitud deberá formularse por escrito, precisando las razones específicas de su inconformidad y en su caso, acompañada de la documentación idónea que permita aclarar la diferencia de antigüedad.

Para los trabajadores que se encuentren gozando de licencia con goce de salario, permiso o incapacidad, la Oficialía Mayor establecerá los mecanismos idóneos para darle a conocer su antigüedad reconocida por la UdeG, para los efectos establecidos en esta Cláusula, recabando el acuse de recibo correspondiente.

**Decimo Primera.** Para todos los efectos establecidos en este Convenio la UdeG, a través de sus dependencias, conjuntamente con los Sindicatos titulares de los Contratos Colectivos de Trabajo establecerán los mecanismos para actualizar y mantener sistemáticamente

actualizada la información de los trabajadores que se requiera para una adecuada operación del Régimen de Pensiones y Jubilaciones.

**Decimo Segunda.** Las partes están de acuerdo que en los mismos términos de este Convenio se suscribirá otro con el SUTUdeG, toda vez que se crea un solo Régimen de Pensiones, Jubilaciones y Prestaciones de Seguridad Social de la Universidad de Guadalajara.

*Una vez leído y conformes con el contenido de este Convenio se suscribe al margen y al calce en siete ejemplares originales, uno para cada una de las partes y otro que será depositado en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Jalisco.*

**Por la UdeG**

Lic. José Trinidad Padilla López  
Rector General

Mtro. Carlos Jorge Briseño Torres  
Secretario General

**Por el STAUdeG**

Ing. Enrique Solórzano Carrillo  
Secretario General

Ing. Raúl Sergio Rodríguez García  
Secretario de Organización

Ing. Alfonso Partida Caballero  
Secretario de Actas y Acuerdos

Mtro. Jaime Prieto Pérez  
Secretario de Finanzas

Lic. Jesús Palafox Yáñez  
Secretario de Trabajo y Conflictos

C. Martha Elba Palos Sosa  
Coordinadora de la Comisión de Vigilancia

Dr. Natividad Flores Martínez  
Secretario de Asuntos Culturales y  
Académicos

Lic. Patricia Elena Retamoza Vega  
Secretario de Prestaciones

Arq. Carlos Orozco Santillán  
Secretario de Comunicación

Lic. Fernando Aréchiga González  
Secretario de Análisis Económicos, Sociales  
y Políticos

Dra. Raquel Partida Rocha  
Representante del STAUdeG ante el Consejo  
del CUCSH

Lic. Samuel Fernández Ávila  
Delegado Académico de la División de  
Estudios Jurídicos CUCSH

Lic. Emilio Valadez Guisar  
Delegado académico de la Escuela  
Preparatoria N° 7

Lic. Ignacio Avelino Rubio  
Delegado académico del Consejo  
Universitario de Ciencias de la Salud

Ing. María Teresa Rodríguez Sahagún  
Delegado Académico de la División de  
Electrónica y Computación del Centro  
Universitario de Ciencias Exactas e  
Ingenierías

Ing. Manuel Delgadillo Pulido  
Secretario de Relaciones

Mtro. Carlos Humberto Cortés Solís  
Delegado Académico de la Escuela  
Preparatoria N° 5

Mtro. Salvador Brom Hernández  
Delegado Académico proporcional de  
EREMSO

C. Jorge Manuel Sosa Chávez  
Delegado Académico Escuela Preparatoria  
Regional de Ciudad Guzmán

Arq. César Rolando Ledesma Ríos  
Delegado Académico de Artes Plásticas

Ing. Silvia Rivera Guerra  
Delegado Académico de la División de  
Agronomía

Ing. C. Norberto Salas Zúñiga  
Delegado Académico de la División de  
Ciencias Básicas Centro Universitario de  
Ciencias Exactas e Ingenierías

Psic. C. José de Jesús Robles González  
Delegado Académico de Centro Universitario  
de Ciencias de la Salud

Lic. Luis Antonio Serrano Guerra  
Delegado Académico de la División de  
Estudios de la Cultura del Centro  
Universitario de Ciencias Sociales y  
Humanidades

Lic. María Luisa Sánchez Morelos  
Delegada Académica de Trabajo Social y  
Estudios Políticos

C.P. Miguel Ángel Rangel Romero  
Delegado Académico proporcional de la  
Escuela Preparatoria del Salto



GOBIERNO DE JALISCO  
PODER EJECUTIVO  
SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL  
JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

GOBIERNO DE JALISCO  
PODER EJECUTIVO

GOBIERNO DE JALISCO  
PODER EJECUTIVO

GOBIERNO DE JALISCO  
PODER EJECUTIVO

EXP. NO. 2147/2003  
CONTRATO COLECTIVO

GOBIERNO DE JALISCO  
PODER EJECUTIVO

32

Guadalajara Jalisco a dos de Abril del dos mil tres.

Por recibo el escrito presentado ante Oficialía de Partes de este Tribunal el día dos de abril del dos mil tres, mediante una foja útil por una sola de sus caras y cuatro anexos, suscrito por FRANCISCO JAVIER TORRES AGUAYO en su carácter de apoderado general judicial para pleitos y cobranzas y de representación laboral con facultades de dominio de la UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA, el cual acredita con la copia debidamente certificada del testimonio número 6,997 pasado ante la fe del Notario Público número 16 de Zapopan Jalisco, LIC. ARTURO ZAMORA JIMENEZ.

Visto y Analizado el escrito de cuenta, se tiene al promovente depositando el CONVENIO celebrado entre la UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES ACADEMICOS DE LA UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA, PARA LA CREACIÓN Y REGULACIÓN DEL REGIMEN DE PENSIONES, JUBILACIONES Y PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA, por consecuencia se ordena agregar el mismo al Contrato Colectivo de Trabajo que rigen las relaciones laborales con el Personal Académico del 1ro. De febrero del 2002 al 31 de enero del 2004, el cual se encuentra registrado bajo el número de Contrato Colectivo 5960 de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Jalisco.

NOTIFIQUESE A LAS PARTES POR ESTRADOS.

Así lo resolvió la Décima Junta Especial de la Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Jalisco, actuando con el Secretario General quien autoriza y da fe.

MLPG/-

*[Handwritten signature]*



En la misma fecha en que se actúa se fijo copia en los estrados de esta Décima Junta Especial de la Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Jalisco para notificar a las partes. CONSTE.

*[Handwritten signature]*



El presente *Contrato Colectivo de Trabajo 2006 – 2008* se terminó de imprimir en mayo de 2006, siendo Rector General de la Universidad de Guadalajara José Trinidad Padilla López, y Secretario General del Sindicato de Trabajadores Académicos de la UdeG Carlos Manuel Orozco Santillán.

*Tiraje:* 13,500 ejemplares

Estuvo al cuidado de la edición  
Isaac Benítez Hernández  
Diagramación: Carlos O. González Lara

