



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

**Sindicato Único de Trabajadores de la  
Universidad de Guadalajara**



## CONTRATO Colectivo de Trabajo 2006-2008

	<i><b>Pág.</b></i>
<b>TÍTULO PRIMERO</b>	
Disposiciones Generales	
CLÁUSULA 1. Objeto del Contrato	7
CLÁUSULA 2. Partes Contratantes	7
CLÁUSULA 3. De la Titularidad del Contrato	8
CLÁUSULA 4. Materia del Contrato	8
CLÁUSULA 5. Legislación Aplicable	8
CLÁUSULA 6. Vigencia del Contrato	9
CLÁUSULA 7. Obligtoriedad de lo Pactado	9
CLÁUSULA 8. Reglamento Interior de Trabajo	9
CLÁUSULA 9. Irrenunciabilidad de los Derechos del Trabajador	10
CLÁUSULA 10. Definiciones	10
<b>TÍTULO SEGUNDO</b>	
Relaciones de Trabajo	
CLÁUSULA 11. Inafectabilidad de la Relación de Trabajo	13
CLÁUSULA 12. Expedición de Contratos	13
CLÁUSULA 13. Clasificación de los Trabajadores Administrativos	13
CLÁUSULA 14. Contenido de los Contratos	14
<b>TÍTULO TERCERO</b>	
Admisión y Promoción	
CLÁUSULA 15. Control de Ingreso	14
CLÁUSULA 16. Procedimiento de Admisión	15
CLÁUSULA 17. Derecho a Promoción	15
CLÁUSULA 18. Sistema de Capacitación de la Universidad	16
<b>TÍTULO CUARTO</b>	
Adscripción	
CLÁUSULA 19. Lugar de la Adscripción	16
CLÁUSULA 20. Permutas	16
<b>TÍTULO QUINTO</b>	
Salarios	
CLÁUSULA 21. Salarios Iguales	17
CLÁUSULA 22. Tiempo y Forma de Pago	17
CLÁUSULA 23. Protección al Salario	17
CLÁUSULA 24. Irrenunciabilidad del Salario	17
CLÁUSULA 25. Inafectabilidad del Salario	18
CLÁUSULA 26. Aplicación General por Salarios Mínimos	19
CLÁUSULA 27. Pago de Salarios por Ascenso Escalonario	19
CLÁUSULA 28. Aguinaldo	19
CLÁUSULA 29. Prima Vacacional	19
CLÁUSULA 30. Pago de Antigüedad	20
CLÁUSULA 31. Ajuste de Calendario	20
<b>TÍTULO SEXTO</b>	
Prestaciones	
CLÁUSULA 32. Prestaciones Económicas	20
CLÁUSULA 33. De la Vivienda	21
CLÁUSULA 34. Estímulo por Puntualidad	21
CLÁUSULA 35. Reconocimientos por Antigüedad	21
CLÁUSULA 36. Vales para Despensa	22
CLÁUSULA 37. Gestión de Créditos	22
CLÁUSULA 38. Jubilados	22
CLÁUSULA 39. Recreación	22
CLÁUSULA 40. Apoyo a los Hijos de los Trabajadores que Requieren Educación Especial	22
CLÁUSULA 41. Clínica Dental	23
CLÁUSULA 42. Preferencia en Admisión y Trámites Escolares	23

	<b>Pág.</b>
CLÁUSULA 43. Exención a Cuotas de Inscripción	24
CLÁUSULA 44. Licencias para Estudios	24
CLÁUSULA 45. Adquisición de Libros Editados por la UdeG	25
CLÁUSULA 46. Ayuda para Gastos de Funeral	25
CLÁUSULA 47. Seguro de Vida	25
CLÁUSULA 48. De la Ayuda para Guarderías	25
CLÁUSULA 49. Primeros Auxilios en el Trabajo	25
<b>TÍTULO SÉPTIMO</b>	
Jornada de Trabajo	
CLÁUSULA 50. Jornada de Trabajo	26
CLÁUSULA 51. Clasificación de la Jornada de Trabajo	26
CLÁUSULA 52. Inafectabilidad del Horario	26
CLÁUSULA 53. Semana de Trabajo	26
CLÁUSULA 54. Alimentos	27
CLÁUSULA 55. Pago por Tiempo Extraordinario	27
CLÁUSULA 56. Pago por Trabajo en Días de Descanso	27
CLÁUSULA 57. Tiempo de Tolerancia	27
<b>TÍTULO OCTAVO</b>	
Descansos, Permisos y Licencias	
CLÁUSULA 58. Descanso Semanal	28
CLÁUSULA 59. Días de Descanso Obligatorio	28
CLÁUSULA 60. Vacaciones	29
CLÁUSULA 61. Incapacidad en Vacaciones	29
CLÁUSULA 62. Vacaciones Diferidas	29
CLÁUSULA 63. Incapacidades, Permisos y Licencias	29
CLÁUSULA 64. Licencia por Maternidad	30
<b>TÍTULO NOVENO</b>	
Responsabilidades y Sanciones	
CLÁUSULA 65. Responsabilidades	31
CLÁUSULA 66. Sanciones	32
CLÁUSULA 67. Procedimiento de las Sanciones	32
CLÁUSULA 68. De la Rescisión de las Relaciones de Trabajo	32
CLÁUSULA 69. Recurso de Inconformidad	33
CLÁUSULA 70. Procedimiento ante la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución	33
CLÁUSULA 71. Acciones ante la Junta de Conciliación y Arbitraje	33
<b>TÍTULO DÉCIMO</b>	
Suspensión y Terminación de la Relación Laboral	
CLÁUSULA 72. Suspensión o rescisión por Sujeción a Proceso Penal	33
CLÁUSULA 73. Terminación de la Relación Individual de Trabajo	34
<b>TÍTULO DECIMO PRIMERO</b>	
Comisiones Mixtas	
CLÁUSULA 74. Comisiones Mixtas	35
CLÁUSULA 75. Responsabilidades no Especificadas	36
<b>TÍTULO DECIMO SEGUNDO</b>	
Obligaciones de la Universidad con el Sindicato	
CLÁUSULA 76. Obligaciones	36
CLÁUSULA 77. Licencias Sindicales	38
CLÁUSULA 78. Hospedaje en Hoteles	38
CLÁUSULA 79. Boletos para el Ingreso a Actividades Culturales, Recreativas y Deportivas	38
CLÁUSULA 80. Becas	38
CLÁUSULA 81. Programas de Enseñanza Abierta	38
CLÁUSULA 82. Extensión Universitaria en Beneficio de los Trabajadores	39
CLÁUSULA 83. Ayuda a Actividades Culturales SUTUdeG	39
CLÁUSULA 84. Ayuda para Fomento y Práctica para el Deporte	39

	<b>Pág.</b>
TÍTULO DECIMO TERCERO Derechos de los Trabajadores	
CLÁUSULA 85. Derechos	40
TÍTULO DECIMO CUARTO Obligaciones y Prohibiciones de los Trabajadores y los Funcionarios	
CLÁUSULA 86. Obligaciones y Prohibiciones	42
CLÁUSULA 87. Tabulador Salarial 2006	44
CLÁUSULA 88. Pensiones, Jubilaciones y Prestaciones de Seguridad Social	45
CLÁUSULAS TRANSITORIAS	46
<b>CONVENIO que crea y regula el Régimen de Pensiones, Jubilaciones y Prestaciones de Seguridad Social de la Universidad de Guadalajara</b>	
Antecedentes	51
TÍTULO PRIMERO / Disposiciones generales	55
CAPÍTULO ÚNICO	
TÍTULO SEGUNDO / De las pensiones	58
CAPÍTULO I. De las pensiones en general	
CAPÍTULO II. De las particularidades de cada una de las pensiones	61
Sección Primera. De las pensiones por jubilación	
Sección Segunda. De las pensiones por retiro anticipado en vejez	61
Sección Tercera. De las pensiones por retiro anticipado en edad avanzada	62
Sección Cuarta. De la pensión por incapacidad permanente por riesgos de trabajo	62
Sección Quinta. De la pensión por viudez, orfandad y ascendencia por muerte del trabajador en un riesgo de trabajo	65
Sección Sexta. De la pensión por invalidez	67
Sección Séptima. De la pensión por viudez, orfandad y ascendencia por muerte del trabajador o del pensionado por invalidez	69
Sección Octava. De las asignaciones familiares y ayuda asistencial	72
CAPÍTULO III. De las aportaciones al Régimen de Pensiones y Jubilaciones	74
CAPÍTULO IV. Del Fideicomiso	75
CAPÍTULO V. De la transparencia, vigilancia y rendición de cuentas	76
TÍTULO TERCERO / De las Prestaciones de Seguridad Social	78
CAPÍTULO I. De la Ayuda para gastos de matrimonio	
CAPÍTULO II. De las Guarderías	78
CAPÍTULO III. De las Prestaciones Sociales	79
CAPÍTULO IV. De las aportaciones para las Prestaciones de Seguridad Social	80
TÍTULO CUARTO / Procedimiento	80
CAPÍTULO ÚNICO	
TÍTULO QUINTO / Disposiciones complementarias	82
CAPÍTULO ÚNICO	
CLÁUSULAS TRANSITORIAS	83



**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 Único de Trabajadores de la Universidad de Guadalajara (SUTUdeG), representado por su Secretario General, Ing. José Raúl Bernal Lomelí; Secretario de Organización, C.D. Fernando Campos Ubiarco; Secretario de Trabajo, Lic. Alberto Salazar Valenzuela; Secretario de Relaciones, Lic. Salvador Alejandro González Ruiz y Secretario de Actas y Acuerdos, Ing. Arturo Tezozomoc Gómez Vázquez; con domicilio en Juan Ruiz de Alarcón N° 138, zona Minerva, Guadalajara, Jalisco, con Registro N° 1450 en la H. Junta Local de Conciliación y Arbitraje, quienes en lo sucesivo serán designados como la “UdeG” y el “SUTUdeG”, conforme a las siguientes

## **CLÁUSULAS**

### **TÍTULO PRIMERO Disposiciones Generales**

#### **CLÁUSULA 1 Objeto del Contrato**

Este Contrato Colectivo de Trabajo tiene por objeto, en adición a las disposiciones legales, el establecimiento de las condiciones laborales específicas que deberán regir para la prestación de servicio entre la Universidad de Guadalajara y los trabajadores administrativos.

Cuando las disposiciones de este Contrato, sean más favorables para los trabajadores, deberán sustituir a las de la Ley.

#### **CLÁUSULA 2 Partes Contratantes**

Son partes contratantes: La Universidad de Guadalajara con personalidad jurídica y recursos propios, en los términos del apartado “A” del artículo 123 Constitucional y por la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria de dicho Apartado y el Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad de Guadalajara, legalmente constituido, en su carácter de representante de los intereses de los trabajadores administrativos universitarios.

Ambas partes contratantes reconocen recíprocamente sus personalidades y se obligan, de acuerdo con las disposiciones legales y las estipulaciones establecidas en este Contrato, a mantener sus relaciones laborales conforme a las siguientes declaraciones, definiciones, cláusulas y disposiciones reglamentarias.

La Universidad de Guadalajara reconoce que la representación genuina de los trabajadores a su servicio, radica en el Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad de

Guadalajara y en consecuencia se obliga a tratar con los representantes sindicales debidamente acreditados todos los asuntos de carácter colectivo o individual que surjan entre la propia Universidad de Guadalajara y los trabajadores mencionados, así como las diferencias que se susciten con motivo de la aplicación o incumplimiento del Contrato Colectivo, de la Ley y de nuevas disposiciones legales, cuando afecten los derechos del Sindicato o de sus miembros, o bien que tenga alguna relación laboral con la prestación de servicio en la Universidad de Guadalajara.

Los arreglos o negociaciones sin la intervención de los representantes sindicales autorizados de acuerdo al Contrato Colectivo de Trabajo, serán nulos conforme a la Ley. Esta prevención de nulidad, no afecta los asuntos que se refieren al desempeño normal de las labores que se asignen a los trabajadores, los cuales deberán ser tratados directamente con ellos.

### **CLÁUSULA 3** **De la Titularidad del Contrato**

La Universidad reconoce que el Sindicato tiene la titularidad de este Contrato, en consecuencia, la administración del mismo, así como los que en el futuro celebre o tenga celebrado, en consecuencia, tiene la exclusividad para promover candidatos al ingreso y promoción de los puestos y plazas del personal sindicalizado, que el tabulador de puestos y salarios contempla.

### **CLÁUSULA 4** **Materia del Contrato**

Son materia de este Contrato las labores desarrolladas por los trabajadores administrativos, en los Centros Universitarios, el Sistema de Universidad Virtual, el Sistema de Educación Media Superior y la Administración General y las que se creen en el futuro; sus disposiciones son de aplicación obligatoria para la Universidad de Guadalajara en las funciones sustantivas de ésta.

En lo referente a las denominadas empresas universitarias, se regirán de conformidad con el contrato colectivo celebrado para cada una de ellas, entre la Universidad de Guadalajara y el SUTUdeG.

### **CLÁUSULA 5** **Legislación Aplicable**

Las relaciones entre la Universidad y los trabajadores administrativos se rigen por las disposiciones del presente Contrato Colectivo de Trabajo, por el apartado "A" del artículo 123 Constitucional y por la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria de dicho Apartado.



En ningún caso los derechos de los trabajadores serán inferiores a los que concede la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; la Ley Federal del Trabajo; las leyes que le sean aplicables en su calidad de trabajadores; las que establece este Contrato y las normas vigentes en la Universidad en lo conducente, y usos y costumbres.

Además de las prestaciones que a su favor se estipulen en este Contrato, los trabajadores disfrutarán de los beneficios que establece la Ley del Seguro Social, en los términos de los convenios celebrados. La Universidad de Guadalajara se obliga a informar al Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad de Guadalajara los montos semestrales de cada uno de los descuentos del IMSS al personal administrativo.

#### **CLÁUSULA 6** **Vigencia del Contrato**

El presente Contrato Colectivo de Trabajo se celebra por tiempo indeterminado, y su vigencia se inicia el día 1º de enero del año 2006. Será revisable cada dos años a solicitud de cualquiera de las partes, presentada con oportunidad legal. Excepto el tabulador de salarios, cuya revisión será anual; las revisiones deberán hacerse a más tardar el 16 de febrero del año que corresponda, siendo retroactivas al 1º de enero.

El Sindicato se compromete a presentar el proyecto de revisión del presente Contrato Colectivo de Trabajo en los términos de Ley; en el caso de los salarios deberá hacerse con 30 días de anticipación a la fecha en que deban quedar revisados.

#### **CLÁUSULA 7** **Obligatoriedad de lo Pactado**

Sólo obligarán a las partes los convenios o acuerdos que se hagan constar por escrito y firmados por sus representantes debidamente autorizados, siempre y cuando sean acordes al presente Contrato y a la Ley, pero en todos los casos deberán observarse los reglamentos internos en cada dependencia y los usos y costumbres establecidos, cuando sean más favorables a los trabajadores. La Universidad difundirá ampliamente por el medio idóneo que convengan las partes, todos aquellos acuerdos que sean de interés general para los trabajadores, firmados por la Universidad, el Sindicato y por las Comisiones Mixtas Generales, señalándose en el texto de los mismos, las fechas de su publicación. Los acuerdos no deben contravenir lo estipulado en el presente Contrato.

#### **CLÁUSULA 8** **Reglamento Interior de Trabajo**

Las condiciones generales de trabajo obligatorias para la UdeG y sus trabajadores, se fijarán en el Reglamento Interior de Trabajo que convendrán la Universidad y el Sindicato, de acuerdo a lo estipulado en los artículos 422 al 425 de la Ley Federal del Trabajo.

### **CLÁUSULA 9** **Irrenunciabilidad de los Derechos del Trabajador**

Los derechos que a favor de los trabajadores administrativos se establecen en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley, este Contrato, el Reglamento Interior de Trabajo, los reglamentos internos de cada dependencia o centro de trabajo y demás disposiciones aplicables y los usos y costumbres.

Los trabajadores administrativos tendrán los derechos de carácter laboral establecidos en dichos ordenamientos, siendo irrenunciables y no menos favorables que en las normas contractuales mencionadas. En los casos de duda se atenderá lo más favorable al trabajador.

### **CLÁUSULA 10** **Definiciones**

Para los efectos de los artículos 10 y 356 de la Ley Federal del Trabajo, y para la correcta interpretación y aplicación de este Contrato Colectivo de Trabajo, se estipulan las siguientes definiciones:

1. Universidad de Guadalajara: Universidad, UdeG o Institución.
2. Sindicato: El Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad de Guadalajara o SUTUdeG.
3. Partes: Son la Universidad de Guadalajara y el Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad de Guadalajara.
4. Contrato Colectivo de Trabajo: El presente documento que regula las relaciones laborales entre la Universidad de Guadalajara y su personal administrativo.
5. Representantes de las partes: De la Universidad de Guadalajara lo es el Rector General, los integrantes de la Administración General de la Universidad, así como las personas que designa el Rector General; del Sindicato lo es su Comité Ejecutivo y las personas que éste designe como apoderados legales, o que sean nombradas por los órganos de la dirección del Sindicato.
6. Comisiones Mixtas: Son órganos paritarios bilaterales estipulados en este Contrato Colectivo, integrados por igual número de representantes de la Universidad y el Sindicato para discutir y resolver sobre el objeto establecido en este Contrato Colectivo, conforme a su propio reglamento.
7. Catálogo de puestos: Documento que reúne, especifica y sistematiza información sobre la descripción y especificaciones de los puestos de trabajo.

8. Escalafón: Sistema organizado para efectuar las promociones y ascensos de los trabajadores.
9. Oficio: Funciones propias de un puesto específico del tabulador de trabajadores administrativos.
10. Categoría: Son los distintos niveles en los que se subdividen los puestos que integran el tabulador.
11. Antigüedad genérica: Es la que se crea de manera acumulativa mientras la relación contractual está vigente, respecto a la cual el derecho a su reconocimiento no se extingue por falta de ejercicio, en tanto subsiste la relación laboral, ya que se actualiza cada día que transcurre.
12. Antigüedad de categoría: Es la que se acumula por permanecer en una misma categoría y sirve para obtener ascensos escalafonarios.
13. Familia de puestos: Son los grupos de categorías que tienen los mismos rangos de puestos tabulados.
14. Plantilla: El tabulador de plazas autorizadas por cada uno de los puestos o categorías de acuerdo a la estructura orgánica de la Universidad.
15. Trabajador: Es la persona física que presta a la Universidad un trabajo personal subordinado en los términos de este Contrato Colectivo de Trabajo.
16. Trabajador de planta: Son todos aquellos que ocupan en forma definitiva un puesto tabulado conforme a las normas de este Contrato Colectivo de Trabajo.
17. Trabajador por obra determinada: Aquellos contratados para efectuar un trabajo específico, el cual concluido se extingue la relación laboral.
18. Ley Orgánica: La vigente Ley Orgánica de la Universidad de Guadalajara.
19. Ley: Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del Apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
20. Ley del Seguro Social: La Ley del Seguro Social.
21. Convenio: Documento firmado por las partes de este Contrato y/o los trabajadores individualmente considerados, que tendrá validez siempre y cuando no lesione los intereses de los trabajadores y de terceros, y se apegue a lo establecido en el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.

22. Promoción: Es el ascenso que se otorga a un trabajador de cualquier nivel o rama, ya sea en sueldo y en su actividad laboral.
23. Nómina: Lista y comprobante de todos los trabajadores para efecto del pago de salarios.
24. Puesto: Es el conjunto de actividades que debe ejecutar un trabajador conforme a la naturaleza del mismo.
25. Sueldo base: Es la cantidad fijada en escala de salario del trabajador de acuerdo a su categoría y nivel.
26. Salario integrado: Es la retribución que debe pagar la Universidad al trabajador por sus servicios. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo o en cheque por sueldo base diario, más las prestaciones que la Universidad paga a sus trabajadores.
27. Tabulador: Lista de categorías y salarios mensuales agrupados por rama de trabajo.
28. Trabajadores de confianza: Son aquellos que realizan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización de carácter general.
29. Vacante: Plaza que se crea o se deja de ocupar por algún trabajador en forma temporal o definitiva por cualquier causa.
30. Dependencia: Son todas las dependencias que conforman la Administración General, los Centros Universitarios, el Sistema de Universidad Virtual y el Sistema de Educación Media Superior, esto, de acuerdo a la Ley Orgánica de la Universidad de Guadalajara.
31. Centro de trabajo: Lugar en el que se realizan un conjunto de actividades administrativas, en el que laboran un grupo de personas a quienes se denomina como trabajadores.
32. Reglamento Interior de Trabajo: Es el conjunto de disposiciones obligatorias para la Universidad de Guadalajara y sus trabajadores administrativos.
33. Reglamento Interno de Trabajo: Conjunto de normas que regulan internamente la relación laboral de las dependencias y/o centros de trabajo convenidas por las partes, sin el menoscabo de los derechos contemplados en el Contrato Colectivo de Trabajo.
34. Asesores: Las personas que con voz, pero sin representación, ilustran a las partes para aclarar criterios, quienes serán nombrados libremente por las partes.
35. Usos y costumbres: Práctica reiterada de una conducta de los trabajadores en el desempeño de sus labores que no sea contraria a la Ley. Son de aplicación obligatoria en cuanto favorezcan a los trabajadores.

**36.** Autoridad laboral: Junta de Conciliación y Arbitraje competente.

**37.** Notificación: Acto mediante el cual la Universidad y el Sindicato se informan entre sí, o dan a conocer al trabajador de ciertos trámites o acuerdos, en la dependencia de adscripción o en el domicilio oficial registrado, de conformidad con el Contrato Colectivo de Trabajo, sin que contravenga lo establecido en las leyes.

## **TÍTULO SEGUNDO**

### **Relaciones de Trabajo**

#### **CLÁUSULA 11**

##### **Inafectabilidad de la Relación de Trabajo**

La naturaleza de la relación de trabajo, no se verá afectada en ningún caso por la forma de pago que adopte la Universidad o la denominación que se dé a la retribución de los servicios prestados; en consecuencia, los trabajos materia de la relación laboral, aún cuando se retribuyan con cargo a partidas especiales, serán regidos por este Contrato Colectivo de Trabajo.

#### **CLÁUSULA 12**

##### **Expedición de Contratos**

El Rector General de la Universidad o el funcionario expresamente facultado para ello, expedirá el Contrato a cada uno de los trabajadores de acuerdo con la función que les corresponda, según el tabulador anexo y catálogo de puestos convenido entre la Universidad y el Sindicato, de conformidad con la designación expedida por las partes.

#### **CLÁUSULA 13**

##### **Clasificación de los Trabajadores Administrativos**

El personal administrativo al servicio de la Institución puede tener las siguientes categorías:

- I.** Trabajadores de planta: Son todos aquellos que ocupan en forma definitiva un puesto tabulado conforme a las normas de este Contrato.
- II.** Trabajadores temporales: Son aquellos que se encuentren en cualquiera de los siguientes casos:
  - a)** Los contratados por obra determinada. Son aquellos que se contraten cuando así lo exija la naturaleza del trabajo para realizar obra específica, previamente señalada.
  - b)** Los contratados por tiempo determinado. Quienes se encuentren en cualquiera de los siguientes casos:

- b.1) Cuando la naturaleza del trabajo así lo exija, no pudiendo tener este tipo de contrato una duración mayor a doce meses.
- b.2) Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador, por el tiempo que dure la sustitución.

Los trabajadores por obra y tiempo determinado, mientras se encuentren en el desempeño de la obra contratada o de su contrato temporal, percibirán las prestaciones que establece el presente Contrato, que sean acordes con la naturaleza de su contrato individual, y disfrutarán de salarios idénticos a los trabajadores de la misma categoría.

III. Trabajadores de confianza: Son todos aquellos que realicen funciones de dirección, inspección, administración, vigilancia y fiscalización de carácter general.

- a) El trabajador de confianza que al rescindir su relación de trabajo por pérdida de confianza con la Institución, si hubiese sido promovido de un puesto de planta volverá a su nombramiento de base, salvo que exista causa justificada para su separación, tal como lo establece la Ley en la materia.
- b) El personal de confianza no podrá desempeñar labores propias del personal sindicalizado, tomando en cuenta la diferencia que se haga del manual del perfil de puestos.

#### **CLÁUSULA 14** **Contenido de los Contratos**

Los contratos deberán de contener lo siguiente:

1. Nombre;
2. Servicios que deben prestarse, de acuerdo al tabulador o catálogo de puestos vigentes;
3. Carácter del nombramiento: de planta, temporal o tiempo u obra determinada;
4. Categoría y puesto correspondiente;
5. Turno y horario del trabajador, y
6. Adscripción del trabajador.

#### **TÍTULO TERCERO** **Admisión y Promoción**

#### **CLÁUSULA 15** **Control de Ingreso**

Para ingresar como trabajador al servicio de la Universidad, deberá cumplirse con el curso de inducción a la Universidad y con el procedimiento de admisión establecido en el Reglamento de Admisión, Promoción y Escalafón vigente, elaborado entre la Universidad y el Sindicato.

## **CLÁUSULA 16**

### **Procedimiento de Admisión**

La admisión, adscripción y ascenso de los trabajadores administrativos, se realizará conforme lo estipula el presente Contrato, conforme al Catálogo de Puestos.

Para ocupar una plaza vacante temporal, definitiva o puesto de nueva creación se deberá atender a lo que estipulen los reglamentos que para el efecto suscriban las partes.

Para el ingreso de personal se establecen como requisitos de ingreso al trabajo, los siguientes:

1. Ser propuesto por el Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad de Guadalajara;
2. Tener 18 años cumplidos y ser de nacionalidad mexicana, en los casos de extranjeros comprobar su legal estancia en el país para realizar el trabajo de que se trate. Cumpliendo los requisitos del puesto, se podrán admitir trabajadores entre los 16 y 18 años, sin contravenir las leyes aplicables, previa propuesta sindical para ambos casos;
3. Presentar los exámenes médicos correspondientes;
4. Presentar los documentos que acrediten la escolaridad o formación, que se requiere para el puesto, y
5. Reunir los requisitos para cubrir la plaza o puesto para el que será propuesto el aspirante.

Tratándose de plazas sindicalizadas, el personal que no haya sido propuesto por el Sindicato, será separado en forma inmediata después de que se presente la reclamación sindical.

La Universidad de Guadalajara se compromete a notificar a la Comisión Mixta de Ingreso, Promoción y Escalafón, en un plazo no mayor de 72 horas, la existencia de plazas vacantes por cualquier causa.

El Sindicato se compromete a proponer al candidato en un máximo de 10 días a partir de la recepción de reporte de plaza vacante.

La Universidad sólo emitirá contrato individual de trabajo para plazas sindicalizadas, previa designación firmada por las partes.

## **CLÁUSULA 17**

### **Derecho a Promoción**

Los trabajadores tendrán el derecho a ser promovidos considerando su antigüedad, capacidad, responsabilidad y eficiencia para ocupar las vacantes que se generen dentro de la Universidad en los términos del artículo 159 de la Ley y de lo señalado en el Reglamento de Admisión, Promoción y Escalafón vigente.

Con el objeto de reconocer y aprovechar los conocimientos y habilidades de sus trabajadores, la Universidad reubicará a aquel personal que concluya alguna carrera a nivel profesional o técnico, de conformidad con los requisitos y funciones establecidas en el Catálogo de Puestos del Personal Administrativo de Base y la evaluación de las correspondientes pruebas.

La prevención anterior deberá sujetarse a lo estipulado por el artículo 159 de la Ley y estará condicionada al número de vacantes generadas, a las necesidades, prioridades y recursos con que cuente la Institución.

### **CLÁUSULA 18**

#### **Sistema de Capacitación de la Universidad**

El sistema de capacitación de la Universidad comprenderá aquellas actividades necesarias por parte de la Universidad para el cumplimiento de las obligaciones que las autoridades federales establezcan en materia de capacitación y adiestramiento.

La Universidad y el Sindicato a través de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, discutirán y revisarán el sistema de capacitación para los trabajadores administrativos.

La Universidad y el Sindicato se ajustarán al programa que establezca la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

La Universidad y el Sindicato a través de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, discutirán y revisarán el sistema de capacitación para los trabajadores administrativos, conforme a lo que establece la Ley en el Título Cuarto, Capítulo III Bis "de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores".

### **TÍTULO CUARTO**

#### **Adscripción**

### **CLÁUSULA 19**

#### **Lugar de la Adscripción**

La Universidad podrá cambiar a sus trabajadores de sus dependencias de adscripción, siempre y cuando el trabajador y el Sindicato acepten de manera expresa dicho cambio.

### **CLÁUSULA 20**

#### **Permutas**

Las permutas se llevarán a cabo con la autorización de los titulares de las dependencias sin objeción por la Universidad, sin más requisitos que la petición por escrito de los interesados y/o del Sindicato, cumpliendo con los requisitos del puesto.



En caso de negativa, el trabajador podrá inconformarse ante el Secretario General de la Universidad de Guadalajara, quien determinará lo conducente.

## **TÍTULO QUINTO**

### **Salarios**

#### **CLÁUSULA 21**

##### **Salarios Iguales**

A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

#### **CLÁUSULA 22**

##### **Tiempo y Forma de Pago**

El pago de los salarios de los trabajadores se cubrirá en moneda de curso legal, cheque o por medios electrónicos, dentro de las horas de servicio y en la dependencia donde el trabajador se encuentre adscrito. Este pago será quincenal y deberá hacerse a más tardar los días 14 y penúltimo de cada mes; en caso de que el día de pago coincida con día de descanso obligatorio o domingo, deberá pagarse el día hábil inmediato anterior.

Para el caso de que se conviniera el pago de salario mediante cheque, la Universidad otorgará facilidades al trabajador para cambiarlo dentro de las horas de trabajo.

#### **CLÁUSULA 23**

##### **Protección al Salario**

El salario se pagará directamente al trabajador, sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita ante dos testigos.

La Universidad se obliga a pagar a los trabajadores los salarios completos que correspondan a los días que por causas imputables a la misma dejaren de laborar. El salario que debe devengar el trabajador será a partir de la fecha en que inicie a laborar de acuerdo a la categoría de su contrato. El primer pago se realizará en un plazo máximo de dos quincenas.

#### **CLÁUSULA 24**

##### **Irrenunciabilidad del Salario**

El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados.

El pago hecho en contravención al párrafo anterior, no libera de responsabilidad a la Universidad.

## **CLÁUSULA 25**

### **Inafectabilidad del Salario**

El salario no podrá ser disminuido por ninguna razón, sin perjuicio de que se realicen las retenciones, descuentos, aportaciones y deducciones autorizadas por la Ley o acordadas en el presente contrato. En los casos que el trabajador haya recibido de la Universidad por error cantidades que no le corresponden; el descuento al trabajador será del 10 al 30% de su salario mensual y cuando se haga una retención indebida al trabajador, la Universidad se compromete a reintegrarla a más tardar en la siguiente quincena. Las retenciones, descuentos, aportaciones o deducciones, se harán en los siguientes casos:

1. Cuando el trabajador contraiga deudas con la Universidad por concepto de anticipo de sueldos;
2. Por concepto de cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias, debidamente notificadas por el Sindicato a la Universidad, siempre que haya aceptación de carácter general de los trabajadores;
3. Por aportaciones a cooperativas, cuando así convenga el Sindicato;
4. Para el Fondo de Ahorro;
5. Para el Fondo de Pensiones y Jubilaciones;
6. Cuando se trate de descuentos ordenados por la autoridad judicial competente, para cubrir alimentos que fueran exigidos al trabajador;
7. Cuando se trate de descuentos ordenados por el IMSS con motivo de las obligaciones contraídas por los trabajadores ante ese Instituto;
8. Para cubrir las cantidades que por error hayan sido pagadas en exceso;
9. Con motivo de la retención del Impuesto Sobre el Producto del Trabajo;
10. Con excepción de los señalados en los numerales 6 y 7, los descuentos no podrán ser mayores del 30% del excedente del salario mínimo, ni la cantidad exigible podrá ser superior al importe del salario de un mes;
11. Por descuentos de créditos FONACOT;
12. Por descuentos de créditos contraídos por el trabajador ante terceros, por conducto del Sindicato;

13. Por pago de créditos con el INFONAVIT, y

14. Por concepto de pago de prima de seguro de vida, en los términos de este Contrato Colectivo.

La Universidad se obliga a asentar en el talón del cheque de cada trabajador sindicalizado, el concepto o conceptos por los cuales se le practican descuentos. Si se trata de descuentos por inasistencias o retardos deberá precisarse la quincena o quincenas a que corresponden.

#### **CLÁUSULA 26** **Aplicación General por Salarios Mínimos**

La Universidad se compromete a hacer las gestiones necesarias para hacer extensiva en todas las categorías los incrementos que la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fije a los mismos.

#### **CLÁUSULA 27** **Pago de Salarios por Ascenso Escalafonario**

El trabajador percibirá su salario a partir de la fecha en que, de acuerdo con el dictamen de la Comisión Mixta de Admisión, Promoción y Escalafón, deba tomar posesión del puesto; si por causas no imputables al trabajador no tomara posesión, igualmente sus salarios le serán cubiertos, a partir de la fecha en que se debió tomar posesión.

#### **CLÁUSULA 28** **Aguinaldo**

La Universidad pagará a sus trabajadores activos por concepto de aguinaldo anual, 40 días de sueldo base vigente en el momento del pago, más lo correspondiente a la proporción del pago de antigüedad, a más tardar el día 20 de diciembre. Cuando concluya la relación de trabajo antes de la fecha de pago de aguinaldo, la Universidad pagará al trabajador la parte proporcional de ésta. Igualmente se cubrirá proporcionalmente al personal que hubiese ingresado a la Universidad durante el año.

#### **CLÁUSULA 29** **Prima Vacacional**

La Universidad cubrirá a los trabajadores por concepto de prima vacacional, 27 días de sueldo base vigente, más lo correspondiente a la proporción del pago de antigüedad. Cuando concluya la relación de trabajo antes de la fecha de pago de la prima vacacional, la Universidad pagará al trabajador la parte proporcional de ésta. Igualmente se cubrirá proporcionalmente al personal que hubiese ingresado a la Universidad durante el año.

Esta prestación se pagará en tres partidas:

- a) 9 días por el período vacacional de primavera;
- b) 9 días por el período vacacional de verano, y
- c) 9 días por el período vacacional de invierno.

El pago se cubrirá 3 días previos al inicio de cada período vacacional.

### **CLÁUSULA 30** **Pago de Antigüedad**

La Universidad se obliga a incrementar el salario de los trabajadores con una compensación por antigüedad, de acuerdo con la siguiente tabla:

<b><i>Años de antigüedad</i></b>	<b><i>Incremento en el salario</i></b>
3 años	10%
6 años	5% adicional
10 años	5% adicional a los anteriores
15 años	10% adicional a los anteriores
Cada 5 años subsiguientes	10% adicional

### **CLÁUSULA 31** **Ajuste de Calendario**

La Universidad cubrirá anualmente por concepto de ajuste de calendario, 5 (cinco) días de salario integrado, pagaderos en la segunda quincena de diciembre, antes del día 20; en caso de año bisiesto se pagarán 6 (seis) días en los mismos términos.

## **TÍTULO SEXTO** **Prestaciones**

### **CLÁUSULA 32** **Prestaciones Económicas**

La Universidad cubrirá a los trabajadores sobre el sueldo base, por 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 Universidad, pero el porcentaje global nunca podrá ser inferior a la suma de los anotados. El pago de estas ayudas se hará quincenalmente.

### **CLÁUSULA 33 De la Vivienda**

La UdeG incorporará al INFONAVIT a los trabajadores, enterando a dicho Instituto el 5% sobre el salario del trabajador, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 136 de la Ley Federal del Trabajo.

### **CLÁUSULA 34 Estímulo por Puntualidad**

Los trabajadores que no hagan uso de las tolerancias convenidas en este Contrato, contarán con un día de descanso como estímulo por puntualidad, el cual se otorgará de preferencia el día que elija el trabajador dentro del mes inmediato siguiente.

Cuando la Universidad lo considere conveniente y previa aceptación del trabajador se podrá cambiar el día de descanso por un monto económico igual a un día de salario.

### **CLÁUSULA 35 Reconocimientos por Antigüedad**

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

<b><i>Años de Antigüedad</i></b>	<b><i>Días de salario Integrado</i></b>
20	10
25	10
30	20
35	20
40	30
45	30
50	30
55	30
60	30

La Universidad se obliga a cumplir la entrega de estos estímulos y reconocimientos el día 08 de junio de cada año.

**CLÁUSULA 36**  
**Vales para Despensa**

La Universidad otorgará a cada trabajador un vale bimestral, por un monto de \$700.00 (setecientos pesos 00/100 M.N.) cada uno, siendo su entrega en los meses de febrero, abril, junio, agosto, octubre y diciembre.

A la firma del presente Contrato, la Universidad otorgará a los jubilados y pensionados el importe equivalente a los vales de despensa en efectivo.

La Universidad entregará oportunamente los vales de despensa a los trabajadores, y en las dependencias foráneas, ambas partes acuerdan que se buscará la forma de que la empresa que expida los vales, convenie con tiendas de autoservicio de la localidad, y en su defecto las partes acordarán la forma en que se cumplirá con esta prestación.

**CLÁUSULA 37**  
**Gestión de Créditos**

La Universidad gestionará financiamientos y créditos, a solicitud del Sindicato, para la adquisición de bienes de consumo y servicios. Debiendo entregar copia del convenio respectivo al SUTUdeG y una relación mensual de créditos otorgados.

**CLÁUSULA 38**  
**Jubilados**

Los miembros del Sindicato que estén pensionados o jubilados, gozarán de los derechos y prestaciones contenidos en este Contrato Colectivo.

**CLÁUSULA 39**  
**Recreación**

La Universidad entregará al Sindicato para que administre ante los trabajadores administrativos, cien pases familiares mensualmente, que incluyen al trabajador administrativo y a cinco familiares, para ingresar al Club Deportivo de la Institución, a través del Sindicato.

**CLÁUSULA 40**  
**Apoyo a los Hijos de los Trabajadores que Requieren Educación Especial**

A petición del Sindicato, la Universidad realizará las gestiones necesarias ante la Secretaría de Educación del Estado de Jalisco, a fin de obtener becas para los hijos de los trabajadores administrativos que sufran problemas graves de aprendizaje, lesión cerebral o física severa, síndrome de down o parálisis cerebral.

De no lograrse esto, la Universidad y el Sindicato gestionarán conjuntamente ante las autoridades del Sector Salud la celebración de un convenio a fin de que los hijos de los trabajadores que se encuentren en este supuesto, puedan recibir la atención más adecuada.

#### **CLÁUSULA 41** **Clínica Dental**

La Universidad otorgará a través del Departamento de Clínicas Odontológicas Integrales y de sus Clínicas Dentales, un descuento del 50% en la cuota de recuperación en los servicios que preste a los trabajadores y sus familiares directos, previa identificación de los mismos o a petición expresa del Sindicato.

#### **CLÁUSULA 42** **Preferencia en Admisión y Trámites Escolares**

De conformidad con el artículo 15 Bis del Reglamento General de Ingreso de Alumnos de la Universidad de Guadalajara, la Institución admitirá en estudios de nivel medio superior, técnico superior universitario y de licenciatura, a los trabajadores que cuenten con tres años de antigüedad, a su cónyuge e hijos de éstos. 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.

Se concederán cambios de escuela y turno en el nivel medio superior por una sola vez por cada beneficiario. En estudios superiores se dará preferencia al trabajador en la elección de sus horarios de clase para que éstos queden en el turno contrario al de sus labores, siempre y cuando se soliciten a la UdeG en los tiempos establecidos por la misma.

También tendrán este beneficio los administrativos pensionados.

El beneficio de ingreso a la UdeG será extensivo a los hijos no mayores de 25 años de edad de los pensionados o administrativos en activo fallecidos, 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 para efectos de concurso que establezca el respectivo calendario escolar de trámites de primer ingreso, según el trámite de que se trate.

El trámite para hacer uso del beneficio de esta cláusula deberá hacerse por conducto del Sindicato.

### **CLÁUSULA 43**

#### **Exención a Cuotas de Inscripción**

La Universidad exentará de toda cuota de inscripción, colegiatura y cualquier otra cuota que genere su calidad de alumno regular en el nivel medio superior y licenciatura, a todos los trabajadores, cónyuge e hijos. En el caso de estudios de posgrado se exentará de dichos pagos hasta el 10% del cupo oficial del curso.

La Universidad se compromete a dar el 10% de la cantidad total de alumnos del programa de idiomas en PROULEX y un 10% para los programas de cómputo, en COMLEX y en CENCAR, en becas completas mensuales, en el entendido de que el becario deberá aprobar su examen con un mínimo de 80.

Las solicitudes de condonación se harán por los trabajadores ante el SUTUdeG, debiendo presentar comprobante de que es trabajador o en su caso, acreditar el parentesco; el Sindicato las hará llegar a la UdeG por conducto de la Coordinación de Relaciones Laborales.

### **CLÁUSULA 44**

#### **Licencias para Estudios**

La UdeG otorgará licencias con goce de sueldo al personal administrativo sindicalizado que tenga más de 5 años de antigüedad, para realizar estudios de licenciatura o de posgrado, cuando respondan al plan de desarrollo de la UdeG, de conformidad con los siguientes lineamientos:

- I. Hasta treinta autorizaciones de descarga horaria del 50% de la jornada laboral, para quienes realizan estudios de licenciatura en modalidad escolarizada. La Institución facilitará cambios de turno y dependencia cuando los estudios así lo requieran, y
- II. Hasta treinta licencias con goce de sueldo para estudios de posgrado en modalidad escolarizada, siempre y cuando no se cuente con beca de la UdeG o de alguna otra institución y sea de los posgrados reconocidos por la UdeG de conformidad con el artículo 33 del Reglamento General de Posgrado.

El número de autorizaciones de descarga horaria y de licencias no serán acumulativas.

Los trabajadores administrativos interesados en la obtención de este beneficio, deberán acreditar en un primer momento, haber sido admitidos como alumnos y para prórrogas demostrar que son alumnos regulares, y en un término no mayor de 30 días después de iniciado el ciclo escolar, entregar constancia de calificaciones. Este trámite se deberá realizar ante el Sindicato, quien determinará el orden o preferencia para el otorgamiento de esta prestación.

Si el trabajador no cumpliera con los anteriores requisitos en los plazos establecidos, la UdeG cancelará la licencia, y el trabajador deberá reanudar sus labores y reintegrar el monto de la licencia con efectos retroactivos a partir del incumplimiento.



**CLÁUSULA 45**  
**Adquisición de Libros Editados por la UdeG**

La Universidad otorgará un 30% de descuento del precio de lista en los libros que edite y un 5% en los que adquiera para su venta, a todos los trabajadores, cónyuge e hijos, previa acreditación del trabajador.

**CLÁUSULA 46**  
**Ayuda para Gastos de Funeral**

La Universidad otorgará a los beneficiarios del trabajador activo o pensionado, sesenta días de salario como ayuda para gastos de funeral, de conformidad con los términos y condiciones establecidos en la Ley del Seguro Social, así como en el convenio que tiene por objeto crear y regular el Régimen de Pensiones, Jubilaciones y Prestaciones de Seguridad Social de la Universidad de Guadalajara, suscrito por ésta y el SUTUdeG, con fecha 31 de marzo de 2003.

**CLÁUSULA 47**  
**Seguro de Vida**

La Universidad de Guadalajara se obliga a adquirir y otorgar un seguro de vida por \$500,000.00 (quinientos mil pesos 00/100 M.N.), pagando el 50% por ciento de la prima el trabajador y el 50% la Universidad, en el que adicionalmente comprenda que en caso de muerte accidental, la compañía aseguradora cubrirá a los beneficiarios, una cantidad adicional de \$500,000.00 (quinientos mil pesos 00/100 M.N.).

**CLÁUSULA 48**  
**De la Ayuda para Guarderías**

La Universidad cubrirá a las madres trabajadoras o a los padres cuando sean los únicos responsables de sus hijos, la cantidad de \$ 200.00 (doscientos pesos 00/100 M. N.) mensuales por hijo, en las dependencias del interior del Estado por concepto de ayuda para guarderías.

Esta prestación se otorgará hasta que cumplan los cuatro años de edad.

**CLÁUSULA 49**  
**Primeros Auxilios en el Trabajo**

La Universidad se obliga a instalar en cada dependencia un botiquín que contenga los medicamentos necesarios de primeros auxilios.

Los botiquines quedarán al cuidado de los trabajadores debidamente adiestrados para atender emergencias, por lo que la Universidad se obliga a capacitarlos para su conservación y uso correcto, y se sujetarán a las revisiones periódicas que la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene programe.

## **TÍTULO SÉPTIMO**

### **Jornada de Trabajo**

#### **CLÁUSULA 50**

##### **Jornada de Trabajo**

La jornada ordinaria de trabajo que regirá para los trabajadores de la Universidad, no podrá ser en ningún caso mayor a las jornadas que actualmente se desempeñan, según contrato, en los casos en que no exista coincidencia, serán resueltos por la Universidad y el Sindicato, conforme a la Ley.

#### **CLÁUSULA 51**

##### **Clasificación de la Jornada de Trabajo**

Es jornada diurna la comprendida entre las 6 y las 20 horas, y nocturna la comprendida entre las 20 y las 6 horas del día siguiente. Jornada mixta es la que comprende períodos de la jornada diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues en caso contrario se considerará como jornada nocturna.

El horario de inicio y terminación de las jornadas de trabajo deberá estipularse en el contrato. La jornada de trabajo cuando se realice en condiciones distintas a las normales podrá ser reducida siempre que sea notoriamente excesiva, dada la naturaleza del trabajo, previo acuerdo de las partes.

#### **CLÁUSULA 52**

##### **Inafectabilidad del Horario**

El horario del trabajador, no podrá ser modificado unilateralmente por la Universidad. En su caso, deberá contarse con el consentimiento del trabajador, situación que será informada por escrito al Sindicato. En los cambios generales de horario, deberá contarse con el consentimiento del Sindicato.

#### **CLÁUSULA 53**

##### **Semana de Trabajo**

La jornada ordinaria de trabajo se desarrollará de lunes a sábado, salvo casos especiales, acordados entre la Universidad y el Sindicato. Los trabajadores disfrutarán de descanso el día domingo, pudiendo establecerse, por acuerdo entre la Universidad y el Sindicato, jornada de trabajo semanal con descanso diferente al señalado. Los horarios de jornadas especiales serán fijados de común acuerdo entre la Universidad y el Sindicato.

El inicio y terminación de la jornada de trabajo se hará tomando en cuenta las necesidades de cada dependencia y en los términos que actualmente se vienen desempeñando.

**CLÁUSULA 54**  
**Alimentos**

Durante la jornada de trabajo se concederá al trabajador 30 minutos para tomar sus alimentos y/o descansar, ese tiempo será considerado como tiempo efectivamente trabajado.

En cada dependencia se fijará el horario en el que cada uno de los trabajadores disfrutará del tiempo para descanso o alimentos.

**CLÁUSULA 55**  
**Pago por Tiempo Extraordinario**

Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada máxima de los trabajadores, este trabajo será considerado como extraordinario, pagándose con un 100% más del salario que corresponda a las horas de jornada ordinaria y nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces por semana. El tiempo extra deberá ser mediante orden expresa de la autoridad competente.

En caso de que el trabajador labore más de tres horas diarias o más de nueve horas a la semana, el tiempo excedente se pagará con un 200% más del salario que corresponde a las horas de jornada ordinaria.

El pago de tiempo extraordinario se hará invariablemente a más tardar en el segundo pago posterior a la realización del trabajo extraordinario.

**CLÁUSULA 56**  
**Pago por Trabajo en Días de Descanso**

En los casos en que el trabajador labore en sus días de descanso semanal y obligatorio, tendrá derecho a que se le pague independientemente del salario que le corresponde por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

**CLÁUSULA 57**  
**Tiempo de Tolerancia**

La entrada a las labores se deberá realizar con puntualidad.

Se considerará tiempo de tolerancia cuando el trabajador se presente a desempeñar sus labores hasta 20 minutos después de su hora de entrada en las zonas urbanas, y 30 minutos en las zonas especiales.

Cuando el trabajador haga uso del tiempo de tolerancia, deberá reponerlo al final de la jornada.

Los tiempos de tolerancia expresados serán aplicables a nombramientos de 36 o más horas; en caso de menor carga horaria será proporcional.

Se considerará como retardo la presencia del trabajador después de los 20 minutos de su hora de entrada y hasta 30 minutos, en las zonas urbanas, y después de 30 minutos y hasta 40 en las zonas especiales.

Cuando el trabajador haya acumulado tres retardos en una quincena, deberá reponer el tiempo acumulado de esos retardos, en caso de negativa se considerará como desobediencia al patrón en los términos de la fracción XI del artículo 47 de la Ley.

En el caso de que el trabajador llegue después del tiempo considerado como retardo, el responsable del personal deberá notificar por escrito al trabajador que debe retirarse.

Las zonas especiales son: Núcleo Las Agujas, CUCosta, CUAltos, CUCI sede La Barca, CUValles y CUNorte, y aquellas que en el futuro acuerden la UdeG y el Sindicato.

## **TÍTULO OCTAVO**

### **Descansos, Permisos y Licencias**

#### **CLÁUSULA 58 Descanso Semanal**

Por cada seis días de trabajo, el trabajador disfrutará de un día de descanso por lo menos, de preferencia el domingo con goce de sueldo íntegro.

En los casos de trabajadores que por naturaleza de su trabajo se requiera que laboren en el día domingo, la Universidad de común acuerdo con los trabajadores y el Sindicato fijarán el día en que disfrutarán de ese descanso semanal. Los trabajadores que presten sus servicios el día domingo, tendrán derecho a una prima adicional del 35% sobre el salario correspondiente a un día de trabajo ordinario.

#### **CLÁUSULA 59 Días de Descanso Obligatorio**

Son días de descanso obligatorio para todos los trabajadores con goce de salario:

- 1° de enero;
- El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;
- El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;
- 1° de mayo;
- 10 de mayo para madres de familia;
- 15 de mayo;
- 08 de junio;
- 16 de septiembre;
- 12 de octubre;
- 02 de noviembre;
- El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;
- Cada 6 años, cuando corresponda el cambio del Poder Ejecutivo Federal;

- El día correspondiente al informe del Ejecutivo del Estado, cuando sea día hábil;
- El segundo sábado del mes de diciembre, para celebrar los festejos de Navidad;
- El día del cumpleaños del trabajador. En los casos que el día del cumpleaños del trabajador coincida con las vacaciones o día de descanso obligatorio, la Universidad otorgará al trabajador otro día con goce de sueldo íntegro, y
- Los demás que sean pactados por la Universidad y el Sindicato.

#### **CLÁUSULA 60** **Vacaciones**

Los trabajadores tienen derecho a 44 días naturales de vacaciones anuales para que las disfruten. Los 44 días naturales de vacaciones se otorgarán en tres períodos, distribuidos de la siguiente manera:

- 15 días en Semana Santa y Semana de Pascua;
- 14 días en verano, y
- 15 días en invierno.

#### **CLÁUSULA 61** **Incapacidad en Vacaciones**

Cuando coincida el período de vacaciones con la incapacidad del trabajador, ésta no contará para dicho período, en consecuencia, los trabajadores incapacitados disfrutarán de ellas al terminar su incapacidad.

#### **CLÁUSULA 62** **Vacaciones Diferidas**

Cuando un trabajador no pueda hacer uso de sus vacaciones en los periodos señalados por haberse asignado alguna guardia, conforme al Reglamento Interior de Trabajo, disfrutará de dichas vacaciones en el momento en que lo solicite.

#### **CLÁUSULA 63** **Incapacidades, Permisos y Licencias**

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

- I. Con goce de sueldo por incapacidad médica, en los términos de la Ley del Seguro Social, entregando en la dependencia de adscripción el certificado de incapacidad expedida por el IMSS, el trabajador dará aviso en un término no mayor de tres días;
- II. Permiso de cuatro días hábiles con goce de salario, cuando fallezca algún familiar directo, entendiéndose como tales a los padres, hermanos, hijos y cónyuge, exhibiendo la constancia correspondiente;

III. Permiso de ocho días hábiles con goce de salario cuando contraigan matrimonio civil exhibiendo la constancia correspondiente;

IV. Permiso económico sin goce de sueldo hasta por 8 días, cuando el titular de la dependencia lo autorice;

V. En lo que corresponda según el artículo 18 de la Ley Orgánica.

La solicitud de permiso deberá presentarse por escrito por lo menos con cuatro días hábiles de anticipación, excepto en la fracción II. 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, y

VI. Los trabajadores sindicalizados, con una antigüedad en la Universidad mayor a un año, tendrán derecho a que se les conceda licencia para dejar de concurrir a sus labores por un término de un mes hasta 1 año sin goce de sueldo.

Los trabajadores que hayan solicitado una licencia menor de un año, podrán prorrogarla hasta completar dicho término, previo el trámite correspondiente.

La licencia por un año no podrá prorrogarse hasta después de un año ininterrumpido de servicio.

La Universidad no concederá a los trabajadores a su servicio, licencia por tiempo indefinido.

La solicitud de licencia deberá dirigirse por escrito al Rector General, a través de la dependencia de adscripción, por lo menos con dos semanas de anticipación, turnando copia al SUTUdeG y a la Coordinación de Relaciones Laborales.

La Universidad deberá contestar por escrito al trabajador, entregándole la respuesta a través de la dependencia de adscripción, con copia al Sindicato, en un término no mayor de quince días hábiles posteriores a la fecha de recepción de la solicitud.

Los trabajadores administrativos 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.

#### **CLÁUSULA 64** **Licencia por Maternidad**

Las mujeres trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de un período de noventa días repartidos a su elección antes o después del parto.

En caso de que la trabajadora opte por el período de incapacidad a partir de la fecha del parto, será bajo su responsabilidad únicamente, debiendo solicitarlo por escrito a su jefe

inmediato con copia a la Coordinación de Relaciones Laborales, adjuntando el certificado de incapacidad médica oficial.

Este período podrá ampliarse por el tiempo necesario en el caso de que se vean imposibilitadas para trabajar por causa de embarazo y/o del parto, previo certificado de incapacidad otorgado por el IMSS.

## **TÍTULO NOVENO**

### **Responsabilidades y Sanciones**

#### **CLÁUSULA 65**

##### **Responsabilidades**

Las responsabilidades en que incurran los trabajadores y las sanciones que ameriten se registrarán conforme a la Ley y a las disposiciones siguientes:

Son causas generales de responsabilidad:

- I.** Los actos graves dirigidos contra la existencia, la unidad, el decoro y los fines esenciales de la Universidad;
- II.** La hostilidad desarrollada en actos concretos, en contra de cualquier universitario o grupo de universitarios por razones ideológicas o de orden puramente personal;
- III.** La utilización de todo o parte del patrimonio universitario para fines distintos de aquellos a que está destinado;
- IV.** La falta de dedicación al puesto que desempeña;
- V.** La sustracción o falsificación de documentos o informes, o su aceptación dolosa, otorgándoles efectos de que legalmente carezcan;
- VI.** La comisión de actos contrarios a la moral o al derecho, que redunden en desprestigio de la Institución;
- VII.** La inobservancia de las normas de gobierno implantadas;
- VIII.** No guardar respeto y consideración debidos a los superiores, compañeros, alumnos y dependientes, en sus respectivos casos;
- IX.** Violar, por acción u omisión, cualesquiera de las obligaciones impuestas por ésta, y el reglamento o los acuerdos de las autoridades gubernamentales de la Universidad, así como cualquier otra falta a la disciplina, y
- X.** Las demás señaladas en la Ley.

### **CLÁUSULA 66** **Sanciones**

Las sanciones por las faltas previstas en la Ley, el presente Contrato, y en su caso en el Reglamento Interior de Trabajo, pueden ser las siguientes:

- I. Amonestación o apercibimiento;
- II. Suspensión temporal, hasta un máximo de 8 días, y
- III. Rescisión de la relación laboral.

### **CLÁUSULA 67** **Procedimiento de las Sanciones**

Cuando se considere que un trabajador administrativo ha incurrido en una falta, no deberá aplicarse ninguna sanción hasta agotar el siguiente procedimiento:

- a) El titular de la dependencia o sus representantes autorizados en los términos del presente Contrato, deberán realizar una investigación, integrando un expediente que contenga los antecedentes laborales del trabajador y los hechos que se le imputan;
- b) Levantamiento del Acta Administrativa. Para el levantamiento del acta administrativa, el titular de la dependencia o sus representantes autorizados deberán invariablemente citar por escrito al trabajador y al Sindicato, con una anticipación mínima de 3 días hábiles, especificando en el mismo, las faltas que se le imputan, así como el lugar, fecha y hora que deberán presentarse, debiendo ser entregado al trabajador en el lugar de trabajo o en el domicilio que tenga registrado ante la Universidad;
- c) En el levantamiento del acta, podrán participar el titular de la dependencia, el representante que éste designe por escrito, o el apoderado legal, el trabajador y/o los trabajadores involucrados, el representante del Sindicato; pudiendo las partes aportar los medios probatorios convenientes, siempre y cuando no sean contrarios a la moral o al derecho. Al término de la misma se entregará copia a los participantes;
- d) El Rector General o su representante legal expresamente facultado, determinará la procedencia y en su caso, emitirá la sanción, notificando por escrito al trabajador y al Sindicato en un término no mayor de 30 días.

Antes de aplicar una sanción, la Universidad tomará en consideración los antecedentes laborales del trabajador, su antigüedad en la Institución y la gravedad de la falta. En todo caso, el buen desempeño de labores y la antigüedad constituirán elementos atenuantes de responsabilidad.

### **CLÁUSULA 68** **De la Rescisión de las Relaciones de Trabajo**

Las relaciones de trabajo del personal administrativo, sólo podrán rescindirse por causas que hagan imposible dicha relación, de acuerdo con lo establecido en la Ley y este Contrato.



De toda acción, resolución o modificación de la Universidad que afecte la situación laboral de un trabajador, se notificará de inmediato por escrito y en forma personal al interesado en el domicilio que se tenga registrado, turnándose copia al SUTUdeG. Dicha notificación deberá expresar los fundamentos legales y contractuales en que se apoya la acción.

Ningún trabajador administrativo será separado de su puesto en tanto no medie el oficio respectivo, que especifique la sanción y los motivos que la funden.

En los casos de trabajadores que cuenten con 20 o más años de servicio, se estará a lo estipulado en el artículo 161 de la Ley.

#### **CLÁUSULA 69** **Recurso de Inconformidad**

Si el trabajador no estuviera de acuerdo con la resolución de la autoridad, podrá sin menoscabo de sus derechos laborales, interponer el recurso de inconformidad ante la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución en un plazo no mayor de diez días hábiles, recurso que también a su nombre lo podrá hacer el Sindicato.

#### **CLÁUSULA 70** **Procedimiento ante la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución**

Cuando la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución reciba la inconformidad del trabajador por la resolución tomada a que se refiere la cláusula anterior, fijará fecha de audiencia dentro de los diez días siguientes y propondrá consideraciones para la resolución dentro de los cinco días hábiles siguientes después de la audiencia, notificando por escrito al trabajador, al Sindicato y a la autoridad competente.

#### **CLÁUSULA 71** **Acciones ante la Junta de Conciliación y Arbitraje**

Cuando la Institución rescinda por causa imputable al trabajador, la relación individual de trabajo, o cuando los trabajadores rescindan dicha relación de trabajo por causas imputables a la Universidad, el trabajador podrá optar por el procedimiento interno ante la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución o ante las autoridades laborales competentes para que resuelvan lo procedente.

### **TÍTULO DÉCIMO** **Suspensión y Terminación de la Relación Laboral**

#### **CLÁUSULA 72** **Suspensión o rescisión por Sujeción a Proceso Penal**

No se suspenderá la relación laboral del trabajador administrativo:

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

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

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

En cuanto el trabajador administrativo 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 administrativo deberá reincorporarse dentro de los 15 días siguientes a la fecha en que recupere su libertad.

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

Cuando la privación de la libertad sea consecuencia de sentencia ejecutoriada y ésta impida al trabajador el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo, la Universidad podrá rescindir la relación laboral.

Cuando la relación de trabajo se haya suspendido por las causas previstas en esta cláusula, al cesar los impedimentos para cumplir el trabajador sus obligaciones podrá reintegrarse de inmediato a su trabajo y en todo caso deberá reintegrarse en los plazos establecidos por el artículo 45 de la Ley, debiendo presentar los comprobantes que acrediten la fecha en que cesaron los impedimentos.

### **CLÁUSULA 73**

#### **Terminación de la Relación Individual de Trabajo**

Son causas de terminación de la relación individual de trabajo:

- I. La muerte del trabajador;
- II. El vencimiento de la temporalidad o la terminación de la obra objeto del contrato;
- III. El mutuo consentimiento o renuncia del trabajador, y
- IV. La incapacidad física y/o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo, así como las demás previstas por la Ley. La determinación de estas causas será con base en el dictamen definitivo o permanente expedido por el IMSS.

En caso de renuncia, despido y en general la terminación de la relación laboral, se procederá conforme a lo establecido en el artículo 162 de la Ley.

## **TÍTULO DECIMO PRIMERO**

### **Comisiones Mixtas**

#### **CLÁUSULA 74**

#### **Comisiones Mixtas**

Las comisiones mixtas se integrarán paritariamente con los representantes que la UdeG y el SUTUdeG 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.

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.

Las comisiones mixtas serán competentes para conocer y resolver de los asuntos propios, de conformidad con lo siguiente:

- I.** La Comisión Mixta de Conciliación y Resolución. Será competente para analizar y en su caso para resolver de los conflictos derivados de la relación individual de trabajo entre la UdeG y sus trabajadores, en donde se suspenda o termine la relación laboral.
- II.** La Comisión Mixta de Regularización y Estabilidad Laboral. Es competente para analizar y resolver sobre aspectos referentes a la condición laboral como son: tipo de contrato, jornada y adscripción.
- III.** La Comisión Mixta de Prestaciones y Servicios. Es competente para analizar y resolver sobre el otorgamiento de las prestaciones en dinero o en especie que contempla el Contrato Colectivo.
- IV.** La Comisión Mixta para Capacitación y Adiestramiento. Es competente para analizar, vigilar y proponer los planes y programas que acuerden las partes.
- V.** La Comisión Mixta de Higiene y Seguridad. Es competente para analizar y proponer medidas preventivas para evitar las enfermedades y los riesgos de trabajo; así como para proponer recomendaciones que aseguren la vida y la salud de los trabajadores administrativos.
- VI.** La Comisión Mixta de Admisión, Promoción y Escalafón. Es competente para determinar la admisión y promoción del trabajador, de conformidad con este Contrato Colectivo y los lineamientos que en materia de recursos humanos emita la UdeG.

- VII. La Comisión Mixta para el Cumplimiento de las Prestaciones otorgadas por el IMSS. Es competente para analizar y proponer acciones que permitan mejorar los servicios que proporcione el Instituto a los trabajadores.
- VIII. La Comisión de Formulación de Antigüedades. Es competente para formular el cuadro general de las antigüedades de los trabajadores administrativos, así como para resolver las inconformidades que presenten éstos respecto a su antigüedad.
- IX. Las demás comisiones que acuerden la Universidad y el Sindicato.

Las comisiones mixtas elaborarán sus propios reglamentos.

Las resoluciones que emitan las comisiones mixtas serán obligatorias en los términos del artículo 392 de la Ley, y de aplicación inmediata.

#### **CLÁUSULA 75** **Responsabilidades no Especificadas**

Los procedimientos y términos para el trámite y resolución de los asuntos cuya responsabilidad corresponda a estas comisiones, y que no se establezcan específicamente en el presente Contrato, se determinarán en su propio reglamento o en los acuerdos que se generen en el seno de las comisiones.

### **TÍTULO DECIMO SEGUNDO** **Obligaciones de la Universidad con el Sindicato**

#### **CLÁUSULA 76** **Obligaciones**

Serán obligaciones de la Universidad para con el Sindicato:

- I. El descuento de la cuota sindical exclusivamente a trabajadores miembros del mismo cubriéndose de inmediato el importe de descuento al Secretario de Finanzas del Sindicato.  
  
La Universidad se obliga a practicar estos descuentos por cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias, desde la fecha de ingreso del trabajador a la Universidad;
- II. La Universidad se obliga a instalar en cada centro de trabajo en los lugares de mayor afluencia de trabajadores, tableros para la difusión de la información sindical;
- III. La Universidad otorgará facilidades a todos los trabajadores sindicalizados para asistir a los congresos, consejos y asambleas generales sindicales, ordinarias y extraordinarias y cursos de capacitación sindical, en los términos expuestos, permisos que serán invariablemente solicitados a la Universidad por conducto del Comité Ejecutivo del Sindicato;

- IV.** La Universidad se obligará a proporcionar el mantenimiento y conservación de las instalaciones sindicales, oficinas, casa del jubilado y pensionado;
- V.** La Universidad imprimirá con oportunidad el material de difusión y propaganda de carácter sindical que el Sindicato solicite;
- VI.** La Universidad se obliga a proporcionar 5 ejemplares de cada título que edite y uno de los volúmenes que adquiera para la venta como contribución de la formación de la biblioteca sindical;
- VII.** La Universidad cubrirá para los convivios anuales las siguientes cantidades:
- a) \$120.00 por trabajador, para el día del Trabajador Universitario, el 8 de junio;
  - b) \$140.00 por jubilado y pensionado, para su festejo, y
  - c) \$120.00 por trabajador, para el festejo decembrino.
- Estas cantidades se entregarán con 30 días de anticipación a cada festejo, previa solicitud del Sindicato;
- VIII.** La Universidad de Guadalajara se obliga a proporcionar al Sindicato información referente a la nómina de personal de servicio y administrativo de la Universidad así como del expediente del trabajador, cuando el Comité Ejecutivo del Sindicato lo solicite por escrito;
- IX.** La institución se obliga a otorgar al Sindicato el transporte para asistir a eventos sindicales, culturales y deportivos. De no ser así, otorgará los vehículos correspondientes de acuerdo a sus recursos;
- X.** La Universidad admite que sólo el personal del Sindicato cubrirá las necesidades permanentes y temporales de taquilleros, porteros, vendedores, etc. que se requieran en sus instalaciones;
- XI.** La Universidad dotará de un espacio debidamente equipado en cada dependencia para el disfrute de los alimentos de los trabajadores;
- XII.** Es obligatorio el uso del uniforme para el personal de vigilancia, el personal de la rama operativa, así como para el demás personal administrativo en las dependencias donde se haya determinado y para aquel que se vaya acordando con el Sindicato.

Se entregarán dos uniformes por año al personal de vigilancia y de la rama administrativa.

Se entregará por año, un juego que consta de 2 pantalones de mezclilla y 4 playeras tipo polo al personal auxiliar operativo.

Se entregará por año, un juego que consta de 1 pantalón de mezclilla, 1 pantalón de gabardina, 3 playeras tipo polo y una camisa de gabardina al personal técnico operativo.

En ningún caso tendrá costo para el trabajador. El diseño y calidad de los mismos deberá considerar la opinión del Sindicato, y

XIII. La Universidad de Guadalajara, dentro de sus posibilidades financieras y de espacio, proporcionará instalaciones a las delegaciones sindicales en las dependencias universitarias para el desarrollo de sus actividades sindicales.

#### **CLÁUSULA 77**

##### **Licencias Sindicales**

La Universidad otorgará permiso con goce de salario y prestaciones a los titulares de las 18 carteras del Comité Ejecutivo del Sindicato.

#### **CLÁUSULA 78**

##### **Hospedaje en Hoteles**

La Universidad proporcionará al Sindicato en forma mensual, 15 hospedajes gratuitos en Villa Primavera, ya sea en habitación o cabaña, y 10 en Villa Montecarlo, así como 5 habitaciones por semana en Villa Montecarlo y 10 en Villa Primavera al 50% de su costo. El derecho se entiende como máximo dos noches por habitación o cabaña, por evento.

#### **CLÁUSULA 79**

##### **Boletos para el Ingreso a Actividades Culturales, Recreativas y Deportivas**

La Universidad otorgará al Sindicato 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 80**

##### **Becas**

Por lo que se refiere a las escuelas incorporadas de la Universidad, ésta pondrá a disposición del Sindicato el 5% de las becas existentes a los trabajadores o a los hijos de éstos, siempre y cuando cumplan los requisitos académicos establecidos para tal efecto.

#### **CLÁUSULA 81**

##### **Programas de Enseñanza Abierta**

La Universidad gestionará, ante el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos, un programa de enseñanza abierta para los trabajadores administrativos en servicio, que comprenda la alfabetización, educación básica y media básica.

**CLÁUSULA 82**  
**Extensión Universitaria en Beneficio de los Trabajadores**

La Universidad y el Sindicato convienen en realizar actividades de extensión de la cultura, acordados expresamente para facilitar que los trabajadores accedan a los beneficios de la educación, la ciencia, la tecnología, las humanidades y la cultura.

La Universidad y el Sindicato acordarán en un plazo de 60 días contados a partir de la firma del presente Contrato los planes de difusión y extensión correspondientes.

La Universidad realizará las gestiones necesarias a fin de que los trabajadores a su servicio, puedan disfrutar de descuentos en actividades académicas, culturales, deportivas y recreativas organizadas por la SEP y demás organismos y entidades de la propia Universidad de Guadalajara.

**CLÁUSULA 83**  
**Ayuda a Actividades Culturales SUTUdeG**

Considerando que la difusión de la cultura es una función básica de la Universidad, la Institución otorgará un subsidio anual de \$300,000.00 (trescientos mil pesos 00/100 M.N.) para el programa de actividades culturales que establezca el Sindicato, bajo programa, debiéndose entregar esta cantidad en un término de 30 días contados a partir de la firma de este Contrato.

La Universidad de Guadalajara apoyará el Programa de Actividades Culturales del Sindicato.

**CLÁUSULA 84**  
**Ayuda para Fomento y Práctica para el Deporte**

La Institución proporcionará al Sindicato la cantidad anual de \$550,000.00 (quinientos cincuenta mil pesos 00/100 M.N.) para la adquisición de equipo deportivo, fomento y práctica de los deportes, bajo programa, dicha cantidad será entregada a los 30 días de la firma de este Contrato.

La Universidad se obliga a facilitar a los equipos deportivos de trabajadores, el uso de todas las instalaciones deportivas.

Además, el personal calificado para desarrollar actividades deportivas y recreativas, coadyuvará a petición del Sindicato, previo acuerdo de su programa anual deportivo, al entrenamiento y preparación de los equipos representativos de trabajadores de las diversas ramas deportivas con que cuenta el Sindicato, dando facilidades amplias a los trabajadores que resulten seleccionados para las prácticas deportivas y participación en las distintas competencias. La Universidad dará facilidades a los representantes de los diferen-

tes equipos deportivos de trabajadores para el mejor desempeño de sus actividades y que sean acreditados por el Sindicato.

Asimismo, la Universidad auxiliará al Sindicato en los gastos para torneos y festivales deportivos de los equipos representativos de trabajadores.

### **TÍTULO DECIMO TERCERO**

#### **Derechos de los Trabajadores**

#### **CLÁUSULA 85**

##### **Derechos**

Los trabajadores al servicio de la Universidad, tendrán los siguientes derechos:

- I. Conservar su horario de labores y solicitar el cambio del mismo en los términos del presente Contrato;
- II. Conservar su adscripción de dependencia, su categoría y su nombramiento, no pudiendo ser cambiado sin el consentimiento propio del trabajador y conocimiento del Sindicato;
- III. El trabajador tendrá el derecho a que se reubique de acuerdo con su capacitación para su desempeño, previo consentimiento de la Universidad y el trabajador, con conocimiento del Sindicato;
- IV. Obtener en forma independiente de la promoción a categoría a niveles más elevados, los aumentos establecidos al revisar anualmente los salarios de los trabajadores;
- V. Disfrutar con goce de sueldo íntegro los días de descanso obligatorio que determina este Contrato;
- VI. Recibir las prestaciones que otorgue el IMSS en los términos de los convenios celebrados con el IMSS;
- VII. Participar en los cursos de capacitación que imparta la Universidad para mejorar su preparación y eficiencia;
- VIII. Participar en los congresos, consejos, asambleas generales del Sindicato, con aviso de 48 horas de anticipación;
- IX. A recibir en buenas condiciones los útiles y herramientas necesarios para el desempeño de su trabajo;
- X. Recibir el salario en tiempo y lugar convenidos, debiéndose respetar su contrato, así como continuar respetando sus servicios cuando se someta a cualquier conflicto



laboral ante la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución, conforme al procedimiento que se acuerde, al presente Contrato y al Reglamento Interior de Trabajo;

- XI.** Recibir información de orden técnico y administrativo para el desempeño de su trabajo;
- XII.** Gozar de tolerancia de la Universidad, cuando estén estudiando educación primaria, media, media superior o bachillerato, superior o posgrado, para que asistan a sus clases, en un tiempo que no excederá de 45 minutos, exceptuando la tolerancia establecida en la cláusula correspondiente que será computado como tiempo efectivamente laborado. Para lo anterior deberá comprobar debidamente su escolaridad y el turno que le corresponda como alumno.  
  
Asimismo otorgará facilidades para que aquellos trabajadores que estudien en la modalidad semiescolarizada puedan ajustar su horario de trabajo, siempre y cuando no se afecte el funcionamiento de la dependencia, o algún programa o servicio;
- XIII.** Mantenerse incorporados en el Instituto Mexicano del Seguro Social, en los términos de los convenios respectivos;
- XIV.** Recibir el permiso necesario para asistir a las consultas médicas del IMSS, que por causa de éste sólo sean dadas dentro de la jornada de trabajo, debiendo comprobar con la constancia correspondiente;
- XV.** Obtener participación de los planes y programas de vivienda establecidos por la Universidad, con terrenos donados para este fin, contando con planes de financiamiento para construcción;
- XVI.** La Universidad proporcionará transporte necesario sin costo para aquellos trabajadores que laboren en Las Agujas, gestionará ante las instituciones correspondientes el transporte eficiente para el buen funcionamiento de las dependencias dentro de la zona metropolitana;
- XVII.** Recibir defensa sin costo alguno y de inmediato a los trabajadores que sufran algún accidente conduciendo vehículos de la Universidad o propios, siempre que se encuentren prestando un servicio para la misma;
- XVIII.** Participar en reuniones sindicales dentro de las horas de trabajo hasta por 1.30 horas de límite cuando se desarrollen dentro de las dependencias, y
- XIX.** A ser promovidos considerando su antigüedad y capacidad.

## **TÍTULO DECIMO CUARTO**

### **Obligaciones y Prohibiciones de los Trabajadores y los Funcionarios**

#### **CLÁUSULA 86**

#### **Obligaciones y Prohibiciones**

**A)** Son obligaciones de los trabajadores de la Universidad:

- I.** Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que le sean aplicables;
- II.** Desempeñar sus labores en el lugar de adscripción y no abandonarlo sin debida autorización;
- III.** Asistir con puntualidad al desempeño de sus labores, cumpliendo con las jornadas y horarios de trabajo, así como las disposiciones que se dicten para comprobarlo;
- IV.** Desempeñar las funciones propias de su cargo con la intensidad y calidad que éste requiera;
- V.** Guardar reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de su trabajo;
- VI.** Obedecer las órdenes e instrucciones que reciban de sus superiores en asuntos propios del servicio. Una vez cumplidos, expresarán las objeciones que en su caso ameriten;
- VII.** Comportarse con la discreción debida en el desempeño de su cargo;
- VIII.** Observar buena conducta en el desempeño de su cargo;
- IX.** Desempeñar el servicio bajo la dirección de la Universidad o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo, propio de sus funciones;
- X.** Dar aviso inmediato a la Universidad por conducto de sus superiores salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;
- XI.** Asistir a los cursos de capacitación y adiestramiento que la Universidad imparte para mejorar su preparación y eficiencia, en los términos que lo acuerde la Comisión Mixta de Capacitación;
- XII.** Tratar con cortesía y diligencia al público;
- XIII.** Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros;
- XIV.** Sugerir medidas técnicas y sistemas que redunden en la mayor eficacia del servicio;

- XV.** Guardar para los superiores jerárquicos la consideración y disciplina debidos;
  - XVI.** Custodiar y cuidar la documentación e información que por razón de su empleo, cargo o comisión conserve bajo su cuidado o a la cual tenga acceso, impidiendo o evitando el uso, la sustracción o destrucción, ocultamiento o de utilización indebida de aquella;
  - XVII.** En caso de renunciar, o ser puesto a disposición, no deberá abandonar el servicio sino hasta que haya sido aceptada la renuncia y haya entregado los expedientes, documentos, fondos, valores o bienes cuya atención, administración o guarda estén a su cuidado, de acuerdo a las disposiciones aplicables;
  - XVIII.** Comunicar fallas de servicio que ameriten su atención inmediata;
  - XIX.** Restituir a la Universidad los materiales usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les hayan dado para el trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni de los ocasionados por caso fortuito, fuerza mayor o por mala calidad o defectuosa construcción, y
  - XX.** Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses de la Universidad o de sus compañeros de trabajo.
- B) Prohibiciones a los trabajadores y a los funcionarios en lo que sea aplicable:**
- I.** Aprovechar los servicios del personal en asuntos particulares o ajenos a los oficiales de la Universidad;
  - II.** Proporcionar a los particulares, sin la debida autorización, documentos, datos o informar de los asuntos de la unidad o área de su adscripción;
  - III.** Llevar a cabo colectas para obsequiar a los jefes o compañeros, así como organizar rifas dentro de la Universidad;
  - IV.** Hacer préstamos con interés a sus compañeros de labores, salvo en los casos que se constituyan cajas de ahorro autorizadas legalmente;
  - V.** Prestar dinero a rédito a personas cuyos sueldos tengan que pagar cuando se trate de cajeros, pagadores o habilitados, así como retener sueldos por sí o por encargo o comisión de otras personas, sin que medie orden de la Universidad o autoridad competente;
  - VI.** Habitar en alguna dependencia de la Universidad, salvo los casos autorizados;

- VII. Hacer propaganda de cualquier clase, dentro de los edificios o lugares de trabajo, salvo aquella de carácter sindical;
- VIII. Durante el ejercicio de sus funciones, de solicitar, aceptar o recibir por interpósita persona, dinero, objetos o servicios, salvo causas justificadas;
- IX. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe;
- X. Faltar a su trabajo sin causa justificada o sin permiso de la Universidad;
- XI. Sustraer de la Universidad útiles de trabajo o de cualquier clase, salvo casos autorizados;
- XII. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;
- XIII. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento de la Universidad y presentarle la prescripción suscrita por el médico;
- XIV. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija;
- XV. Suspender sus labores sin autorización de la Universidad;
- XVI. Usar los útiles y herramientas suministradas por la Universidad, para objeto distinto de aquel a que estén destinados, y
- XVII. En general, ejecutar actos contrarios al desempeño de las funciones encomendadas con motivo del trabajo que tenga asignado.

**CLÁUSULA 87**  
**Tabulador Salarial 2006**

Categoría	36 Hrs.	40 Hrs.	48 Hrs.
<b>Rama Operativa</b>			
Auxiliar Operativo A	\$3,108.60	\$3,454.00	\$4,144.80
Auxiliar Operativo B	\$3,277.80	\$3,642.00	\$4,370.40
Auxiliar Operativo C	\$3,458.52	\$3,842.80	\$4,611.36
Auxiliar Operativo D	\$3,639.24	\$4,043.60	\$4,852.32
Técnico Operativo A	\$3,820.32	\$4,244.80	\$5,093.76
Técnico Operativo B	\$4,069.44	\$4,521.60	\$5,425.92
Técnico Operativo C	\$4,394.52	\$4,882.80	\$5,859.36

Categoría	36 Hrs.	40 Hrs.	48 Hrs.
<b>Rama Administrativa</b>			
Auxiliar Administrativo A	\$3,108.60	\$3,454.00	\$4,144.80
Auxiliar Administrativo B	\$3,277.80	\$3,642.00	\$4,370.40
Auxiliar Administrativo C	\$3,458.52	\$3,842.80	\$4,611.36
Auxiliar Administrativo D	\$3,639.24	\$4,043.60	\$4,852.32
Técnico Administrativo A	\$3,820.32	\$4,244.80	\$5,093.76
Técnico Administrativo B	\$4,069.44	\$4,521.60	\$5,425.92
Técnico Administrativo C	\$4,394.52	\$4,882.80	\$5,859.36
Técnico Administrativo D	\$4,746.60	\$5,274.00	\$6,328.80
Técnico Administrativo E	\$5,083.56	\$5,648.40	\$6,778.08

Categoría	36 Hrs.	40 Hrs.	48 Hrs.
<b>Rama Técnica</b>			
Técnico Especializado A	\$3,820.32	\$4,244.80	\$5,093.76
Técnico Especializado B	\$4,069.44	\$4,521.60	\$5,425.92
Técnico Especializado C	\$4,394.52	\$4,882.80	\$5,859.36
Técnico Especializado D	\$4,746.60	\$5,274.00	\$6,328.80
Técnico Profesional A	\$5,236.20	\$5,818.00	\$6,981.60
Técnico Profesional B	\$5,549.76	\$6,166.40	\$7,399.68
Técnico Profesional C	\$5,883.12	\$6,536.80	\$7,844.16

### CLÁUSULA 88

#### Pensiones, Jubilaciones y Prestaciones de Seguridad Social

Las pensiones, jubilaciones y prestaciones de seguridad social en la UdeG se otorgarán a los trabajadores activos y jubilados, 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 SUTUdeG, con fecha 31 de marzo de 2003, que forma parte integrante del presente Contrato como Anexo.

### CLÁUSULAS TRANSITORIAS

**Primera.** La Universidad y el Sindicato convienen en formular en un plazo de 60 días los reglamentos para el funcionamiento de las Comisiones Mixtas, entre tanto permanecerán vigentes los establecidos.

**Segunda.** En un plazo de 180 días contados a partir de la firma de este Contrato, la Universidad con intervención del Sindicato regularizará los casos de aquellos trabajadores que desempeñen funciones distintas a las que deben desarrollar conforme a su nombramiento; así como aquellos que laboran en dependencias diferentes a la de su adscripción.

**Tercera.** La Universidad de Guadalajara remitirá, para opinión del Sindicato, el proyecto mediante el cual los trabajadores sindicalizados que cuenten con la formación y experiencia requerida tengan la posibilidad de acceder a puestos de mandos medios. Este proyecto pretende ser similar al servicio civil de carrera.

**Cuarta.** La Universidad hará entrega al Sindicato de 7,000 ejemplares debidamente impresos del presente Contrato, a fin de distribuirlos entre los trabajadores, dentro de los 45 días siguientes a la firma del presente.

**Quinta.** La UdeG incorporará al INFONAVIT a los trabajadores que se encuentren en activo antes de la firma de este Contrato, que soliciten por escrito a través del SUTUdeG que el 5% que actualmente se les entrega por concepto de ayuda para vivienda, se entere a dicho Instituto, de conformidad con el convenio suscrito entre éste y la UdeG.

Si los trabajadores referidos no solicitan su incorporación al INFONAVIT, seguirán recibiendo la ayuda para vivienda de manera directa al salario, a través del correspondiente instrumento de pago.

**Sexta.** La UdeG y el SUTUdeG conjuntamente crearán un fondo de ahorro vigente sólo durante el presente año, el cual se integrará de la siguiente manera:

- I. La Universidad de Guadalajara aportará el 3% sobre el salario tabular del trabajador, y
- II. El trabajador aportará el 3% sobre su salario tabular.

El fondo de ahorro operará de conformidad con las leyes correspondientes, así como por el Reglamento que para el efecto se ponga en vigor.

**Séptima.** El presente Contrato Colectivo de Trabajo deja sin efecto cualquier otra disposición que lo contravenga, o que se le oponga, ya que sólo se aplicarán aquellas normas que sean de beneficio para los trabajadores.

El presente Contrato consta de 88 (ochenta y ocho) cláusulas y 7 (siete) transitorias, firmándose por triplicado a efecto de que previo registro quede en poder de cada una de las partes un ejemplar y otro 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 1° (primero) de enero de 2006 (dos mil seis), lo cual se computará para su revisión.

Como constancia de lo anterior, lo firman las partes que lo celebran, en 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

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

Lic. María Esther Avelar Álvarez  
Abogada General

Ing. José Ramón Aldana González  
Oficial Mayor

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

Mtro. Francisco Javier Torres Aguayo  
Coordinador de Relaciones Laborales

Mtra. Juana Eugenia Silva Guerrero  
Jefa de la Unidad de Personal de la  
Coordinación de Relaciones Laborales

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

**Por el SUTUdeG**

Ing. José Raúl Bernal Lomelí  
Secretario General

C.D. Fernando Campos Ubiarco  
Secretario de Organización

Lic. Alberto Salazar Valenzuela  
Secretario de Trabajo

Lic. Salvador Alejandro González Ruiz  
Secretario de Relaciones

Ing. Arturo Tezozomoc Gómez Vázquez  
Secretario de Actas y Acuerdos

Esta hoja de firmas corresponde al Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la Universidad de Guadalajara y el Sindicato Único de Trabajadores con fecha 28 (veintiocho) de marzo de 2006 (dos mil seis).



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

**CONTRATO COLECTIVO**

Guadalajara, Jalisco a 31 de Marzo del año dos mil seis-----

Por recibido el escrito presentado ante Oficialía 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 en su carácter de Apoderado de la UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA, -----

Visto y analizado el escrito de cuenta se tiene al promoverse depositando **EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2006-2008 celebrado entre la UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA y el SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA (SUTUdeG)**, registrado con número 11305 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 DECIMA JUNTA ESPECIAL DE LA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE presidida por el Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, actuando con el Secretario General que autoriza y da fe.-----

*[Handwritten signature]*

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-----

*[Handwritten signature]*



DECIMA JUNTA ESPECIAL DE LA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE  
GUADALAJARA, JALISCO



**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 SUTUdeG representado legalmente por su Secretario General, L.C.P. José de Jesús Becerra Santiago; con domicilio en la calle Juan Ruíz de Alarcón N° 138, Sector Juárez, Guadalajara, Jalisco, el cual sujetan al tenor de los siguientes:

### Antecedentes

1. La UdeG y el SUTUdeG tienen celebrado Contrato Colectivo de Trabajo, que rige las relaciones laborales con el personal académico del 1° de enero de 2002 al 31 de diciembre de 2003.
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 SUTUdeG y el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Guadalajara (STAUdeG), 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, SUTUdeG y STAUdeG 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 SUTUdeG presentó propuestas para enriquecer y fortalecer la opción 4, la cual prevé prestaciones superiores a las establecidas en la Ley del Seguro Social.
18. El H. Consejo General Universitario en Sesión del 29 de marzo de 2003 ratificó la opción cuatro con las adecuaciones propuestas por el SUTUdeG, denominándose "Bases para el Régimen de Pensiones, Jubilaciones y Prestaciones de Seguridad Social de la Universidad de Guadalajara".
19. 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 SUTUdeG 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 SUTUdeG 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 SUTUdeG 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 SUTUdeG 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 periodo 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 anualidades, 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 pensionará 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 SUTUdeG 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 riesgos 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 beneficiario, 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 SUTUdeG 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 SUTUdeG 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 Decimo 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 Decimo 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 Decimo 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 SUTUdeG 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 SUTUdeG 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 SUTUdeG convienen en derogar el último párrafo de la Cláusula 5, la Cláusula 36, el segundo párrafo de la Cláusula 37, las cláusulas 39, 40, 48, 50 y 51, así como la Cláusula Transitoria Décima y demás relativas del Contrato Colectivo de Trabajo 2002-2004, pactado con el SUTUdeG, y cualquier otro Convenio específico celebrado para este efecto.

**Cláusula 126.** Se modifica la fracción VI de la Cláusula 90 del Contrato Colectivo de Trabajo 2002-2004, para quedar como sigue:

“VI. Recibir las prestaciones que otorgue el IMSS en los términos establecidos en la Ley Orgánica 19A, 19B y 19C, en su caso con el Convenio que se celebre con el IMSS.”

### 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 UdeG 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 SUTUdeG acuerdan que los trabajadores administrativos y de confianza no directivos, 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 39 del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la UdeG y el SUTUdeG, 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 39 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 STAUdeG, 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 SUTUdeG**

L.C.P. José de Jesús Becerra Santiago  
Secretario General

C.D. Fernando Campos Ubiarco  
Secretario de Organización

C. Rafael Santoyo Bernal  
Secretario de Actas y Acuerdos



GOBIERNO DE JALISCO  
PODER EJECUTIVO

GOBIERNO DE JALISCO  
PODER EJECUTIVO

GOBIERNO DE JALISCO  
PODER EJECUTIVO

EXP. NO. 2148/2003  
CONTRATO COLECTIVO

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 UNICO DE TRABAJADORES 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 Administrativo del 1ro. De Enero del 2002 al 31 de diciembre del 2003, el cual se encuentra registrado bajo el número de Contrato Colectivo 5149 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]*  
*[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 Único de Trabajadores de la UdeG José Raúl Bernal Lomelí.

*Tiraje:* 9,500 ejemplares

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

