

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO que celebran, por una parte la Universidad de Guadalajara (UdeG), con domicilio en Avenida Juárez N° 976, Zona Centro, Guadalajara, Jalisco, y representada por su Rector General Dr. Ricardo Villanueva Lomelí y por su Secretario General, Mtro. Guillermo Gómez Mata; el Abogado General, Mtro. Carlos Oscar Trejo Herrera; la Coordinadora General de Recursos Humanos, Mtra. Celina Díaz Michel y el Director de Finanzas, Mtro. Gustavo Cárdenas Cutiño; y por la otra, el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Guadalajara (STAUdeG), con domicilio en Av. José Parres Arias N° 555, Conjunto Belenes, Zapopan, Jalisco, representado por su Secretario General, Lic. Jesús Palafox Yáñez; Sria. de Organización, Mtra. Erika Natalia Juárez Miranda; Srio. de Actas y Acuerdos, Lic. Jorge Alberto Vargas Moreno; Srio. de Finanzas, Mtro. Ricardo Flores Martínez; Sria. de Trabajo y Conflictos, Mtra. Doris Leticia del Refugio Flores Gutiérrez, quienes en lo sucesivo serán designados como la "UdeG" y el "STAUdeG", conforme a las siguientes:

CLÁUSULAS

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

CLÁUSULA 1 MATERIA DEL CONTRATO

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

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

CLÁUSULA 2 DEFINICIONES

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

- I. **Actividades extracurriculares:** son aquellas actividades que forman parte de la jornada de trabajo del personal académico de carrera, entre las que se consideran las siguientes: tutoría académica; preparación, ejecución, revisión y calificación de exámenes departamentales profesionales y de oposición; dirección de tesis; realización de conferencias, cursos y seminarios; asesorías individuales o colectivas a los alumnos, tareas de investigación y divulgación científica; preparación de planes y programas de estudio; impartición de cursos de verano; sí como las señaladas en el EPA, mismas que son adicionales a las horas frente a grupo.
- II. **Antigüedad:** derecho que genera el trabajador académico durante el tiempo que su relación individual de trabajo está vigente, en tanto subsiste la relación laboral.
- III. **Asesores:** personas que ilustran a las partes y alimentan su opinión sobre

- algún tema de su especialidad, que no tienen voto y pueden ser nombrados libremente por las partes.
- IV. **Ciclo escolar:** Se refiere al calendario "A", al calendario "B" y curso de verano.
 - V. **Comisiones Mixtas:** los organismos constituidos paritariamente entre la UdeG y el STAUdeG, para analizar, discutir y resolver asuntos que correspondan a la aplicación del presente Contrato, de la Ley Federal del Trabajo y de la legislación universitaria, que funcionaran de conformidad con sus reglamentos internos que serán signados por los representantes de las partes. Estas comisiones tendrán las facultades que se establezcan en el presente Contrato y que se especifiquen en sus respectivos reglamentos.
 - VI. **Contrato Colectivo de Trabajo:** Convenio por escrito que celebran por una parte la UdeG y por la otra el STAUdeG con la finalidad de establecer y regular las condiciones laborales del personal académico de la Universidad de Guadalajara, cuyo cumplimiento irrestricto es obligatorio para ambas partes.
 - VII. **Convenios:** los que de común acuerdo aprueben las partes para fines específicos. Estos serán aplicables en todo lo que no se oponga a este Contrato y a la normatividad universitaria y tendrán validez para la mejor aplicación de las normas generales contenidas en las mismas.
 - VIII. **Definitividad:** derecho que el trabajador académico obtiene para conservar la permanencia indeterminada en su relación de trabajo, mediante el procedimiento establecido en la normatividad universitaria.
 - IX. **Delegaciones Académicas:** órganos integrantes del STAUdeG, constituidos por el conjunto de afiliados en cada dependencia universitaria.
 - X. **Dependencias de adscripción:** es el lugar donde el trabajador académico presta sus servicios de conformidad con su Contrato y la normatividad universitaria: en los Centros Universitarios, los Departamentos; el Sistema de Universidad Virtual; en el Sistema de Educación Media Superior, las Escuelas y la Secretaría Académica del Sistema de Educación Media Superior; en la Administración General, aquellas dependencias que por sus atribuciones requieren de personal académico
 - XI. **EPA:** Estatuto del Personal Académico.
 - XII. **Horario:** Es el tiempo comprendido entre la hora de inicio y de término de la jornada, en el que deberá desempeñar las actividades determinadas en el EPA, mismo que comprenderá la totalidad de la misma contenida en el contrato respectivo.
 - XIII. **Horas frente a grupo:** Es el tiempo que el académico dedica a la docencia en el aula, laboratorio, clínica, taller o campo.
 - XIV. **Instauración de procedimiento administrativo:** procedimiento de investigación de uno o varios hechos imputados al trabajador académico, el cual se realizará de conformidad a lo señalado en la cláusula 18 del presente contrato.
 - XV. **Interés gremial:** interés jurídico que tiene el STAUdeG para el estudio, mejoramiento y la defensa de sus intereses laborales, económicos, sociales y académicos conforme a sus estatutos, la Ley y este Contrato.
 - XVI. **Jornada de trabajo:** El tiempo en que el trabajador académico está a disposición de la UdeG para prestar su trabajo conforme a su nombramiento y/o contrato individual de trabajo.
 - XVII. **Jubilación:** es el derecho del trabajador académico que adquiere para retirarse de su actividad laboral y gozar de una pensión vitalicia al cumplir los requisitos exigidos en el Convenio celebrado entre la UdeG y el STAUdeG para la creación y regulación del Régimen de Pensiones, Jubilaciones y Prestaciones de

- Seguridad Social de la Universidad de Guadalajara.
- XVIII. **Jubilado:** es la condición que adquiere quien en su vida laboral se desempeñó como trabajador académico, al dictaminarse su derecho a una pensión por jubilación en los términos establecidos en el Convenio celebrado entre la UdeG y el STAUdeG para la creación y regulación del Régimen de Pensiones, Jubilaciones y Prestaciones de Seguridad Social de la Universidad de Guadalajara.
- XIX. **Junta:** La Junta de Conciliación y Arbitraje competente.
- XX. **Ley:** La Ley Federal del Trabajo.
- XXI. **Notificación:** acto jurídico por medio del cual se da a conocer a las personas interesadas una resolución, dictamen o acuerdo que les concierne, de conformidad con el Contrato Colectivo de Trabajo, misma que debe observar las formas y términos establecidos en el mismo.
- XXII. **Pensión:** es el derecho del trabajador académico o sus beneficiarios, a recibir una retribución económica, en los términos y condiciones establecidas en el Convenio celebrado entre la UdeG y el STAUdeG para la creación y regulación del Régimen de Pensiones, Jubilaciones y Prestaciones de Seguridad Social de la Universidad de Guadalajara.
- XXIII. **Pensionado:** es la condición que adquiere quien en su vida laboral se desempeñó como trabajador académico o los beneficiarios de éste, al dictaminarse su derecho a una pensión en los casos y términos establecidos en el Convenio celebrado entre la UdeG y el STAUdeG para la creación y regulación del Régimen de Pensiones, Jubilaciones y Prestaciones de Seguridad Social.
- XXIV. **Periodo lectivo:** Se refiere al tiempo que se destina a la actividad docente.
- XXV. **Personal académico:** conjunto de profesores y técnicos académicos que realizan las funciones de docencia, investigación y difusión previstas por la Ley Orgánica, el Estatuto General, este ordenamiento y las normas reglamentarias aplicables.
- XXVI. **Programa de capacitación del personal académico:** conjunto de estrategias y acciones a través de las cuales la UdeG busca desarrollar las competencias de sus académicos, actualizar sus habilidades y conocimientos, y mejorar sus perfiles académicos.
- XXVII. **Programación académica:** conjunto de actividades que se desarrollan en las dependencias en un período o ciclo escolar determinado, que comprenden tanto la definición de la oferta de cursos, como la planeación, organización y seguimiento del conjunto de actividades docentes, de investigación y de extensión que realizan los trabajadores académicos adscritos a la misma.
- XXVIII. **Promoción:** es el ascenso de un trabajador académico para obtener un Contrato de una categoría o un nivel superior, mediante el cumplimiento de los requisitos y procedimientos establecidos por la UdeG en las normas estatutarias aplicables; produce entre otros efectos, un aumento del salario del trabajador académico.
- XXIX. **Reglamento:** Conjunto de reglas o preceptos dados por la autoridad competente para la ejecución de una Ley del presente Contrato.
- XXX. **Representantes:**
- A) De la UdeG:**
Las personas a quienes confiere este carácter la Ley Orgánica y demás normatividad universitaria, entre los que se encuentran: el Rector General, el

Secretario General, así como aquellos a quienes les han sido delegadas facultades de conformidad con las leyes para conocer y resolver los asuntos laborales que surjan en el ámbito de aplicación del presente Contrato y de la Ley.

B) Del STAUdeG:

Los órganos y las personas a quienes el STAUdeG les ha delegado facultades para tratar y resolver los asuntos laborales que surjan en el ámbito de su competencia con motivo de la aplicación del presente Contrato y de la Ley, y que son:

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

- XXXI. **Salario:** es la retribución que debe pagar la UdeG al trabajador académico por su trabajo.
- XXXII. **Salario integrado:** Salario integrado: Es la retribución que se constituye de acuerdo con el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, habitación, gratificaciones, percepciones, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador académico por sus servicios.
- XXXIII. **Salario tabulado o sueldo base:** Es el pago que realiza la UdeG al trabajador académico conforme a la categoría, nivel y carga horaria previstos en el tabulador acordado en el presente contrato.
- XXXIV. **STAUdeG:** Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Guadalajara, que tiene por objeto la defensa de los intereses laborales, económicos, sociales y académicos del personal académico, conforme a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, los estatutos sindicales, el presente Contrato, la legislación universitaria y demás ordenamientos contemplados en la normatividad vigente.
- XXXV. **Tabulador:** Tabulador: Documento que debe contener el salario mensual fijado para cada categoría, nivel y carga horaria, sin incluir ninguna prestación.
- XXXVI. **Trabajador académico:** Es la persona, profesor o técnico académico que realiza las funciones de docencia, investigación y difusión previstas por la norma universitaria.
- XXXVII. **Trabajador de confianza:** es aquél que realiza funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, de carácter general, como lo estipula el artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo, así como las relacionadas con trabajos personales o confidenciales de las autoridades universitarias o de sus representantes.
- XXXVIII. **UdeG:** Universidad de Guadalajara, organismo público descentralizado del Gobierno del Estado de Jalisco con autonomía, personalidad jurídica y patrimonio propio, cuyo fin es impartir educación media superior y superior, así como coadyuvar al desarrollo de la cultura en la entidad.
- XXXIX. **Usos y costumbres:** práctica reiterada de una conducta de los trabajadores académicos, en el desempeño de sus labores. Son de aplicación obligatoria en cuanto favorezcan a los trabajadores siempre que no sea contraria a la Ley.

CLÁUSULA 3

IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR ACADÉMICO

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

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

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

CAPÍTULO II

DE LA TITULARIDAD DEL CONTRATO Y LEGISLACIÓN APLICABLE

CLÁUSULA 4

TITULARIDAD Y ADMINISTRACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO

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

El STAUdeG se compromete a notificar a la UdeG a la brevedad los nombres de los integrantes de su Comité Ejecutivo, así como el de sus Delegados Académicos en los Centros Universitarios y en las escuelas del Sistema de Educación Media Superior.

CLÁUSULA 5

NULIDAD DE ACUERDOS INDIVIDUALES

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

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

CLÁUSULA 6

LEGISLACIÓN APLICABLE

Las cuestiones estrictamente laborales de las relaciones entre la UdeG y sus trabajadores académicos se rigen por los siguientes ordenamientos: la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la particular del Estado de Jalisco, la Ley Federal del Trabajo y sus reglamentos, la Ley Orgánica de la UdeG, su Estatuto General, el Estatuto del Personal Académico, el Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico, el presente Contrato Colectivo de Trabajo y las demás disposiciones que

bilateralmente acuerden la UdeG y el STAUdeG.

CLÁUSULA 7 OBLIGATORIEDAD DE LO PACTADO

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

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

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

CAPÍTULO III DEL INGRESO, ESTABILIDAD Y DURACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL ACADÉMICO

CLÁUSULA 8 DEL INGRESO Y ESTABILIDAD LABORAL

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

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


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

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

- II. En todo caso, los interinos serán considerados como trabajadores por tiempo

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

- III. Los profesores y técnicos académicos interinos que tengan por lo menos un año realizando actividades académicas diversas a las que corresponden a su categoría contractual y siempre que cumplan con los requisitos académicos establecidos en el EPA y en el RIPPPA, tendrán derecho a participar en un concurso de oposición abierto para que en su caso ocupen la plaza que corresponda a la categoría y nivel cuyas labores han venido desempeñando. En caso de no otorgarse la definitividad, su contratación será revisada anualmente a través del cuerpo colegiado correspondiente, procediendo a la renovación de su contrato hasta un máximo de cuatro veces, después de ese período se sujetará a lo que indique la Ley.
- IV. Los académicos que reúnan los requisitos estatutarios y que participen en concursos de oposición abiertos, tendrán preferencia, en igualdad de circunstancias, para ocupar las plazas de Profesor o Técnico Académico sometidas a concurso, toda vez que se cumpla en los términos del EPA y del RIPPPA, sin perjuicio del mejor derecho de aquellos concursantes que sean profesores o técnicos académicos interinos en la materia o área de su Especialidad.
- V. Los trabajadores académicos que hubiesen ingresado o ingresen mediante procedimiento distinto al ordinario (concurso de oposición abierto), deberán sujetarse, para obtener su definitividad, a los procedimientos que el EPA y el RIPPPA establecen y cumplir con los requisitos previstos en el mismo. La contratación (por obra o tiempo determinado y por Contrato), en este caso podrá hacerse hasta por un año, prorrogable por uno o más, bajo la condición de que la dependencia en cuestión justifique la necesidad de dicha contratación ante el cuerpo colegiado correspondiente.
- VI. Los profesores de asignatura, tendrán derecho a participar en concurso de oposición abierto, para obtener su definitividad de conformidad con lo establecido en el EPA y en el RIPPPA.
- VII. Los técnicos académicos y los profesores de carrera que ingresen mediante el Concurso de Oposición Abierto gozarán de estabilidad laboral en tanto cumplan con las obligaciones que establezca el EPA y no sean dictaminados en el concurso de oposición cerrado que el RIPPPA prevé para obtener la definitividad; de obtenerla, su relación de trabajo será por tiempo indeterminado.
- VIII. Los profesores definitivos tendrán prioridad para ocupar los interinatos
- IX. Los profesores de asignatura o técnicos académicos definitivos, que ingresen como profesores de carrera mediante concurso de oposición abierto, conservarán su definitividad como profesor de asignatura o técnicos académicos, en tanto no sean dictaminados como profesores de carrera definitivos.
- X. En la contratación de su personal académico la UdeG en igualdad de merecimientos académicos dará preferencia a ciudadanos mexicanos con respecto a los extranjeros. Todo miembro del personal académico que tenga derecho a la definitividad por virtud del cumplimiento del EPA, podrá solicitar el concurso correspondiente, el cual se abrirá en los términos previstos en el RIPPPA y no podrá ser afectado en su situación académica ni en sus condiciones de trabajo, en tanto no se conozca el resultado final del concurso.

- 
- XI. Los profesores de asignatura que durante dos años consecutivos conserven su carga horaria, tendrán derecho a preservarla, en tanto la UdeG no convoque a concurso de oposición para obtener la definitividad, siempre que se cumpla con los requisitos establecidos en el EPA y en el RIPPPA.
- XII. Todo trabajador académico que por haber sido declarado definitivo, tenga una relación de trabajo por tiempo indeterminado, conservará ésta en todas las dependencias de la UdeG, en tanto desempeñe sus funciones en la misma área o materia en la que fue declarado definitivo.
- XIII. Toda convocatoria para concurso de oposición que sea publicada, deberá exhibirse en un tablero fijo, público y accesible; ubicado de manera permanente en la dependencia correspondiente. La UdeG se obliga a publicar en medios electrónicos en la página oficial de la Universidad de Guadalajara, la convocatoria o concurso de oposición y sus anexos para que puedan ser consultados libremente por los académicos.
- XIV. En los concursos de oposición, la UdeG se obliga a reconocer la nueva categoría al ganador, sólo hasta que se hayan desahogado los recursos de inconformidad en aquellas plazas cuyo resultado se impugne. Igualmente, los trabajadores académicos que no hubiesen resultado ganadores no serán afectados en su situación laboral, previa al concurso.

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




**CLÁUSULA 9
PARTICIPACIÓN EN LOS CONCURSOS DE OPOSICIÓN**



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

**CLÁUSULA 10
DERECHO AL CONCURSO DE OPOSICIÓN PARA PROMOCIÓN**

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



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





CLÁUSULA 11
REQUISITOS PARA INGRESO O PROMOCIÓN


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

CLÁUSULA 12
PRECEPTOS LEGALES QUE DEBEN CITARSE EN TODO CONTRATO DE TRABAJO

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

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

CLÁUSULA 13
EJEMPLARES DE ORDENAMIENTOS LEGALES PARA PERSONAL DE NUEVO INGRESO



La UdeG se obliga a entregar al personal académico de nuevo ingreso, en formato digital (CD) la Ley Orgánica, el Estatuto General, el EPA, el RIPPPA y los reglamentos de las Comisiones Mixtas, así como a publicar y a mantener actualizada en la página de internet del H. Consejo General Universitario, la norma universitaria vigente, con el fin de que todos los trabajadores académicos tengan fácil acceso a ella.

Adicional a lo anterior la UdeG, a través de la Coordinación General de Recursos Humanos le ofrecerá un curso de inducción institucional al personal académico de nuevo ingreso.

CLÁUSULA 14
PROCEDIMIENTOS PARA LA EVALUACIÓN ACADÉMICA

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

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

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

CLÁUSULA 15
PROCEDIMIENTO EN CASO DE INCONFORMIDAD POR LA APLICACIÓN DE LAS
CLÁUSULAS 11 Y 14

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

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

CLÁUSULA 16
REQUISITOS DE INGRESO PARA TRABAJADORES ACADÉMICOS EXTRANJEROS

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

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

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

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

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

**CAPÍTULO IV
SUSPENSIÓN, RESCISIÓN Y TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO
ACADÉMICO**

**CLÁUSULA 17
PROCEDIMIENTOS INTERNOS EN CASOS DE SUSPENSIÓN, RESCISIÓN Y
TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL**

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

El representante de la UdeG deberá resolver en un término máximo de 15 días hábiles contados a partir de la fecha en que reciba la petición del trabajador académico o solicitud sindical; la resolución o respuesta que pronuncie el representante de la Universidad deberá ser escrita, fundada y motivada.

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

En ningún caso se podrá rescindir la relación laboral de un académico por causas diferentes a las establecidas en los ordenamientos a que se refiere el párrafo anterior, si no se han agotado ante las instancias internas previstas en este Contrato como es la indagación administrativa prevista en la cláusula 18 del presente contrato colectivo.

El trabajador académico que no acuda a la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución, en el plazo previsto por la cláusula 21, eximirá al STAUdeG de la responsabilidad de representarlo.

Si el trabajador académico ha optado por seguir el procedimiento ante las Comisiones Mixtas, el término legal de 60 días naturales para demandar a la UdeG ante la Junta de Conciliación y Arbitraje Competente en caso de no estar conforme con la resolución que pronuncien aquéllas, correrá a partir del día siguiente de que se le notifique por escrito la resolución definitiva de la Comisión Mixta correspondiente. En el perentorio plazo de 30 días la UdeG se obliga a cumplir el dictamen de resolución emitido favorablemente al trabajador académico. Dicha notificación se hará en el lugar en que se encuentre el trabajador, o en el último domicilio que se tenga registrado, y de no localizarse, se dejará citatorio para que al día siguiente espere la notificación; de no encontrarse en segunda ocasión se practicará ésta con la persona que se encuentre.

La UdeG no podrá rescindir o dar por concluido el contrato individual de trabajo de ninguno de los miembros del STAUdeG, que disfrute de licencia sindical en los términos de la Cláusula 69 mientras dure ésta, salvo que incurra en alguna causa legal que sea particularmente grave, o que haga imposible la continuación de la relación laboral.

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

La UdeG podrá rescindir laboralmente al trabajador académico por las causas señaladas en la Ley y por inasistencia injustificada o sin permiso, cuando falte más de 3 días consecutivos o 6 alternados en un período de 30 días laborales.

CLÁUSULA 18
PROCEDIMIENTO PARA LA REALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN
ADMINISTRATIVA

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

Previamente se deberá notificar por escrito al interesado y al STAUdeG con copia al Secretario Delegacional correspondiente en su caso, en los domicilios que tengan registrados de la UdeG, o bien al trabajador podrá hacerse en el lugar en que se encuentre y de no localizarse, se atenderá conforme lo prevé la ley para el supuesto de las notificaciones personales.

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

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

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

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

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

CLÁUSULA 19
PROCEDIMIENTO SOBRE LA MODIFICACIÓN DE LA SITUACIÓN LABORAL

De toda acción, resolución o modificación de la Universidad que afecte la situación laboral de un trabajador académico, se notificará de inmediato por escrito y en forma personal al interesado en el domicilio que se tenga registrado en la Coordinación General de Recursos Humanos de la UdeG, o en el que señale el trabajador para recibir notificaciones, turnándose copia al STAUdeG y al Secretario Delegacional correspondiente, dicha

notificación deberá expresar los fundamentos legales y contractuales en que se apoye la acción.

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

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

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

CLÁUSULA 20 PROCEDIMIENTO DE RECONSIDERACIÓN

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

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

CLÁUSULA 21 PROCEDIMIENTO DEL RECURSO DE INCONFORMIDAD

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

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

CLÁUSULA 22 DEL PROCEDIMIENTO DE LA COMISIÓN MIXTA DE CONCILIACIÓN Y RESOLUCIÓN

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

La Comisión propondrá sus consideraciones para la resolución dentro de los cinco días

hábiles siguientes a aquél en que se lleve a cabo la audiencia respectiva; sin embargo, si la UdeG estima que existió la causa de rescisión podrá dar el aviso a que se refiere el artículo 47 de la Ley.

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

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

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

CLÁUSULA 23

PROCEDIMIENTO EXTERNO ANTE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

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

CLÁUSULA 24

ACCIONES DEL TRABAJADOR EN CASO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

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

- I. El trabajador académico podrá optar por el procedimiento interno ante la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución o ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente;
- II. Si el trabajador académico opta por el procedimiento interno ante la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución, se estará a lo que señale el dictamen que ésta emita y en caso de inconformidad con el mismo, podrá ocurrir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, y
- III. Cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje competente dicte el laudo definitivo favorable al trabajador académico, la UdeG cubrirá los salarios vencidos y prestaciones legales incrementadas con el índice inflacionario, excepto los casos en que se dé cumplimiento al mismo, antes de tres meses.

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



CLÁUSULA 25
INDEMNIZACIÓN EN CASO DE RESCISIÓN

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


- I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;
- II. Si la relación de trabajo fuese por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados, y
- III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, el importe de tres meses de salario y los salarios vencidos desde la fecha de despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

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

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

CLÁUSULA 26
SITUACIÓN LABORAL POR SUJECCIÓN A PROCESO PENAL




No se suspenderá la relación laboral del trabajador académico:

- 
- I. Cuando se encuentre sujeto a proceso y goce de libertad provisional, y
 - II. Cuando se dicte auto de formal prisión, o de sujeción a proceso, seguido de sentencia absolutoria, por causas relacionadas con el cumplimiento de sus obligaciones para con la UdeG.

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

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

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



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

CLÁUSULA 27
PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN
INDIVIDUAL DE TRABAJO

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

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

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

CLÁUSULA 28
GRATIFICACIÓN POR RETIRO VOLUNTARIO

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

CAPÍTULO V
DE LA ADSCRIPCIÓN DE LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS

CLÁUSULA 29
DERECHO AL HORARIO Y A LA ADSCRIPCIÓN

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

También tendrá derecho a solicitar cambio de los mismos, cuando por reformas curriculares se modifiquen o supriman asignaturas o áreas académicas, el trabajador académico

definitivo afectado tendrá derecho a ser adscrito a materias o áreas equivalentes o afines del nuevo plan de estudios.

CLÁUSULA 30 REUBICACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO

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

En ningún caso la reubicación de los trabajadores académicos podrá llevarse a cabo sin la firma del convenio correspondiente entre el Sindicato y la Universidad. De no llegar a ningún acuerdo las partes, se planteará el conflicto ante la Comisión Mixta de Regularización y Estabilidad Laboral, agotada esta instancia, ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. En tanto se decida la reubicación, el personal académico continuará prestando sus servicios en su dependencia de adscripción y tendrá salarios y prestaciones íntegras.

CAPÍTULO VI DE LA JORNADA DE TRABAJO, DÍAS DE DESCANSO, PERMISOS, LICENCIAS Y VACACIONES

CLÁUSULA 31 DEFINICIÓN Y DESCRIPCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

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

- I. Jornada de tiempo completo, jornada de medio tiempo y por hora clase;
- II. La jornada de trabajo del personal académico no podrá exceder de los máximos legales y de los actualmente vigentes en la Institución. El tiempo total de servicios que prestan los trabajadores académicos a la Universidad, no excederá de 8 horas diarias;
- III. La Universidad y el trabajador académico fijarán la duración de la jornada de trabajo, en los términos de lo dispuesto en los artículos 59 y 61 de la Ley Federal del Trabajo;
- IV. En las dependencias en que lo permita la actividad académica, los trabajadores académicos de tiempo completo podrán solicitar jornada continua, de acuerdo con los planes o programas de las propias dependencias de adscripción;
- V. El horario de las actividades académicas del trabajador de conformidad con la jornada de trabajo establecida en su contrato o nombramiento, deberá ser entregado por escrito, en los siguientes plazos:
 - a) Cinco días hábiles antes del inicio del ciclo escolar, los cursos y horarios en que los impartirá, y
 - b) Diez días hábiles posteriores al inicio del ciclo escolar, las actividades extracurriculares y de apoyo académico.

Para tal efecto, los académicos deberán presentarse en su dependencia de adscripción a recibir la comunicación correspondiente firmándola de recibida. En caso de

inconformidad, el académico dispondrá de cinco días hábiles a partir de la recepción, para presentarla por escrito ante el titular de la dependencia, turnando copia al STAUdeG;

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

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

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

CLÁUSULA 32 DISTRIBUCIÓN DE LAS CARGAS DE TRABAJO

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

CLÁUSULA 33 DÍAS DE DESCANSO

Son días de descanso obligatorio con goce de salario:

- I. 1° de enero;
- II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;
- III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;
- IV. 1° de mayo;
- V. 10 mayo (para las madres de familia);
- VI. 15 de mayo, cuando coincida con día domingo, la UdeG diferirá el disfrute del día de descanso para el día hábil siguiente;
- VII. Primer lunes del mes de junio, en conmemoración del 08 de junio (día del trabajador universitario);
- VIII. 16 de septiembre;
- IX. 12 de octubre;
- X. 2 de noviembre;
- XI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;
- XII. 1° de diciembre de cada 6 años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal, y
- XIII. Día del cumpleaños del trabajador académico; cuando éste coincida con domingo, período de vacaciones o en cualquiera de los anteriores, se le diferirá el disfrute de tal día.



**CLÁUSULA 34
PERÍODOS DE VACACIONES**

Los trabajadores académicos tienen derecho a 52 cincuenta y dos días naturales de vacaciones anuales para que las disfruten en tres periodos, distribuidos de la siguiente manera:

- 14 días en primavera
- 19 días en verano y
- 19 días en invierno, en los que se incluyen los días 25 de diciembre y 01 de enero.

**CLÁUSULA 35
DISFRUTE DE VACACIONES CON PAGO DE SALARIO**



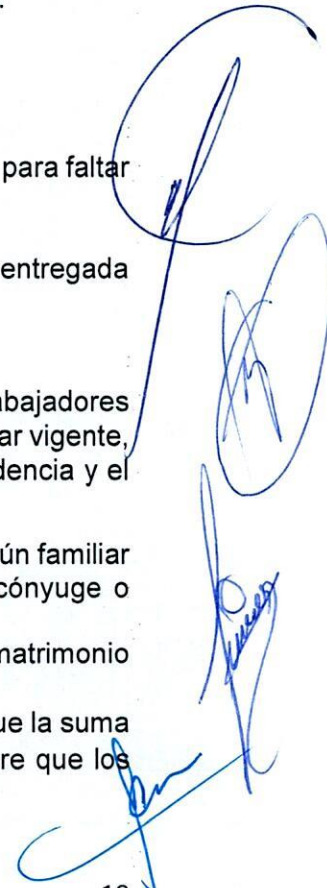
Los trabajadores académicos siempre disfrutarán de sus vacaciones con goce de salario integrado, pagado tres días hábiles previos al inicio del período vacacional correspondiente.


**CLÁUSULA 36
PRIMA DE VACACIONES**

El personal académico disfrutará de vacaciones en la forma y términos fijados en este Contrato y tendrá derecho al pago de una prima vacacional de 10 días por período vacacional de acuerdo al salario tabulado más lo correspondiente a la proporción de la compensación por años de servicio que perciban, la cual se cubrirá en la quincena previa a cada período vacacional, especificando el concepto en el instrumento de pago.

**CLÁUSULA 37
INCAPACIDADES, PERMISOS Y LICENCIAS**

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

- 
- I. Por incapacidad médica expedida por el IMSS, la cual deberá ser entregada oportunamente en la dependencia de adscripción.
El trabajador recibirá su salario íntegro por parte de la UdeG.
Cuando la incapacidad coincida en período de vacaciones, los trabajadores académicos disfrutarán de ellas fuera del periodo lectivo del ciclo escolar vigente, mediante el acuerdo que convengan por escrito el titular de la dependencia y el trabajador.
 - II. Permiso de cuatro días hábiles con goce de salario cuando fallezca algún familiar directo, entendiéndose como tales a los padres, hermanos, hijos y cónyuge o concubinario, exhibiendo la constancia correspondiente;
 - III. Permiso de ocho días hábiles con goce de salario cuando contraigan matrimonio civil, exhibiendo la constancia correspondiente;
 - IV. Permiso por motivos personales en una o varias ocasiones, pero sin que la suma de los días exceda de 15 en un semestre o de 30 en un año. Siempre que los intereses académicos no resulten afectados;
- 



- 
- V. Permiso económico durante el ciclo escolar, cuando el titular de la dependencia lo autorice en los términos del artículo 147 y 176 del Estatuto General y el artículo 52 del EPA;
- VI. Permiso o licencia para asistir a seminarios, foros, congresos y demás reuniones de carácter académico; hacer investigación, dictar cátedras, cursillos o conferencias en ésta y otras universidades e instituciones de educación superior, conforme a lo estipulado en los artículos 55, 56 y 57 del EPA.

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



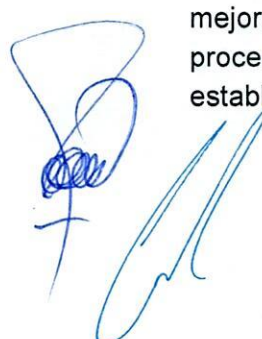

- VII. Licencia sin goce de salario, hasta por un año, a las madres trabajadoras, con el objeto de que se dediquen a la crianza de sus hijos menores de dos años, y
- VIII. Los trabajadores académicos tendrán derecho a licencia sin goce de salario hasta por un año, posterior a un año efectivo de labores sin ser renovable, exceptuándose lo señalado en el artículo 57 del EPA.

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

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

- 
- IX. Los trabajadores académicos tendrán derecho a gozar de permiso de paternidad en términos de lo que establezca la Ley Federal del Trabajo.

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



**CAPÍTULO VII
DE LOS SALARIOS**

**CLÁUSULA 38
INAFFECTABILIDAD DEL SALARIO Y DEL PAGO**

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

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

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

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

**CLÁUSULA 39
PAGO DE AJUSTE POR DÍAS DIFERENCIALES**

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

**CLÁUSULA 40
FORMA DE PAGO**

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

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



CLÁUSULA 41
TÉRMINO PARA EL PAGO DE DIFERENCIAS SALARIALES POR MODIFICACIÓN
DE LA SITUACIÓN LABORAL

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

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



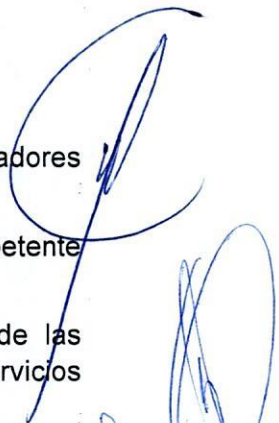

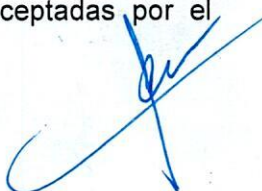

La UdeG entregará al interesado la certificación relativa a su cambio de condición laboral notificándose al STAUdeG a través del Secretario Delegacional respectivo.


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

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

CLÁUSULA 42
RETENCIONES, DESCUENTOS Y DEDUCCIONES

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


- 
- I. Cuando se traten de descuentos ordenados por la autoridad judicial competente para el pago de los alimentos;
 - II. Cuando se trata de descuentos ordenados por el IMSS, con motivo de las obligaciones contraídas por el trabajador académico para disfrutar de los servicios y prestaciones que esta Institución proporciona;
 - III. Por aportaciones al IMSS que sean a cargo del trabajador, de conformidad con el Convenio suscrito entre la UdeG y el STAUdeG, el 31 de marzo de 2003, para crear y regular el Régimen de Pensiones, Jubilaciones y Prestaciones de Seguridad Social de la Universidad de Guadalajara;
 - IV. Por concepto de cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias, a petición del STAUdeG;
 - V. Por concepto de pago de primas de seguros previamente aceptadas por el interesado;
 - VI. Para el Fondo de Retiro del personal académico sindicalizado;
- 
- 
- 
- 
- 

- 
- VII. Para cubrir las cantidades pagadas en exceso por error de la UdeG. Dichas cantidades deberán ser comprobadas al interesado y en ningún caso los descuentos quincenales correspondientes serán mayores del 30% del salario integrado;
 - VIII. Cualquier descuento solicitado por el interesado;
 - IX. Por concepto de Impuesto Sobre la Renta, y
 - X. Por aportaciones al Fondo de Pensiones y Jubilaciones de conformidad con el Convenio suscrito entre la UdeG y el STAUdeG, el 31 de marzo de 2003, para crear y regular el Régimen de Pensiones, Jubilaciones y Prestaciones de Seguridad Social de la Universidad de Guadalajara.

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

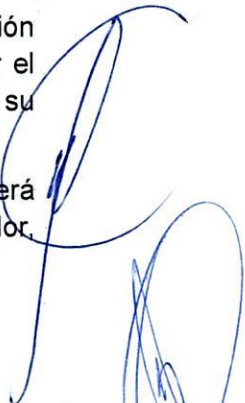
Cualquier cantidad que se descuente al trabajador deberá aparecer especificada en el documento denominado desglose de nómina, precisando el monto y el concepto correspondiente.

CLÁUSULA 43 REMUNERACIÓN ESPECIAL AL TRABAJADOR ACADÉMICO, POR GENERACIÓN DE INGRESOS EXTRAORDINARIOS



Todo trabajador académico tiene derecho a recibir de la Universidad una remuneración especial si ésta recibe ingresos extraordinarios por las actividades académicas o por el desempeño de comisiones o asesorías del trabajador académico, adicionales a su obligación contractual.

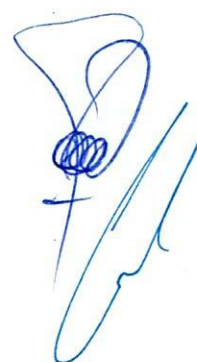
Estas remuneraciones serán sujetas a las disposiciones del reglamento bilateral que será elaborado por la Comisión Mixta de Estudios Salariales y de Composición del Tabulador, en un término no mayor de 6 meses a partir de la firma de este Contrato.



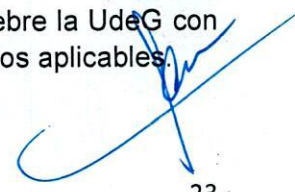

CLÁUSULA 44 REGALÍAS POR DERECHO DE AUTOR

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

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



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



**CAPÍTULO VIII
DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

**CLÁUSULA 45
SEGURO SOCIAL**

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

**CLÁUSULA 46
FONDO PARA LA VIVIENDA**

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

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

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

**CLÁUSULA 47
SEGURO DE RETIRO**

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

**CLÁUSULA 48
PENSIONES, JUBILACIONES Y PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL**

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



CLÁUSULA 49
SERVICIO DE GUARDERÍAS

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

Tendrán derecho a este servicio las trabajadoras y trabajadores académicos que laboren 20 horas o más a la semana. Cuando no haya cupo en las unidades existentes, la UdeG otorgará una cuota mensual de \$400.00 (cuatrocientos pesos 00/100 moneda nacional) por cada hijo con derecho al servicio, de acuerdo al reglamento respectivo.

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

CLÁUSULA 50
PAGO DE GASTOS FUNERARIOS

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

CAPÍTULO IX
DE LAS PRESTACIONES

CLÁUSULA 51
COMPENSACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO

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

- I. Cuando un académico haya dejado de prestar sus servicios durante un tiempo determinado en la UdeG y reingrese, se le imputará para efectos de compensación por años de servicio, todo el tiempo laborado con anterioridad siempre y cuando no exista terminación de la relación laboral en los términos de Ley.
- II. No será causa de interrupción de este derecho, el ejercicio de los derechos académicos respecto a incapacidad, año sabático, becas y desempeño de comisiones universitarias.

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

Año	Porcentaje
5	10%
6	12%
7	14%
8	16%
9	18%
10	20%
11	22%
12	24%
13	26%
14	28%
15	30%
16	32%
17	34%

Año	Porcentaje
18	36%
19	38%
20	40%
21	42.5%
22	45%
23	47.5%
24	50%
25	52.5%
26	55%
27	57.5%
28	60%
29	62.5%
30 o más	65%

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

**CLÁUSULA 52
PAGO DE ESTÍMULOS POR ANTIGÜEDAD**

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

Años de Antigüedad	Días de salario íntegro:
20	15
25	15
30	20
35	20
40	30
45	30
50	30
55	30
60	30

El pago de esta prestación será automático y se entregará en la siguiente quincena de cumplir años de servicio. El derecho de reclamarlo prescribirá en dos años.

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

La UdeG se obliga a cumplir la entrega de reconocimientos el día 15 de mayo de cada año para quien cumpla hasta 20, 25 y 30 años. El 12 de octubre para quienes cumplan 35 o más años de servicio.



CLÁUSULA 53
ESTÍMULO POR LA CONTINUIDAD, DESPUÉS DE LOS 30 AÑOS DE SERVICIO

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

CLÁUSULA 54
AYUDAS ECONÓMICAS PARA TRANSPORTE Y DESPENSA

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

- I. Ayuda para transporte 4 %, y
- II. Ayuda para despensa 1.97 %.

Los conceptos mencionados anteriormente podrán ajustarse a lo que señale la Institución, pero el porcentaje global nunca podrá ser inferior a la suma de los aquí especificados.

CLÁUSULA 55
APOYO ECONÓMICO PARA DESPENSA

La UdeG proporcionará un apoyo económico anual para despensa por un monto de \$7,600.00 (siete mil seiscientos pesos 00/100 M.N.) dividido en partes iguales de \$1,900.00 (mil novecientos pesos 00/100 M.N.) durante los meses de: febrero, junio, agosto y octubre, a cada uno de los trabajadores académicos con una carga semanal de hasta 19 horas, por única ocasión el ajuste por lo ya pagado durante el mes de febrero se realizará en el pago del mes de junio.

La UdeG proporcionará un apoyo económico anual para despensa por un monto de \$11,000.00 (once mil pesos 00/100 M.N.) dividido en partes iguales de \$2,750.00 (dos mil setecientos cincuenta pesos 00/100 M.N.) durante los meses de: febrero, junio, agosto y octubre, a cada uno de los trabajadores académicos con una carga semanal de 20 horas o más, por única ocasión el ajuste por lo ya pagado durante el mes de febrero se realizará en el pago del mes de junio.

Esta cantidad será incrementada cada año de acuerdo a la inflación estimada en los Criterios Generales de Política Económica emitidos por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

CLÁUSULA 56
APOYO PARA COMPRA DE MATERIAL DIDÁCTICO

La UdeG hará entrega de apoyo para la compra de material didáctico a cada uno de los trabajadores académicos equivalente al 1.15% del salario base anual. Deberá entregarse en la primera quincena del mes de Mayo de cada año.



CLÁUSULA 57
PAGO DE AGUINALDO

El trabajador académico tendrá derecho al pago de 45 (cuarenta y cinco) días de salario tabulado más lo correspondiente a la proporción de la compensación por años de servicio, o la parte proporcional al tiempo laborado, sobre la base anual de 360 días. El monto será conforme al salario que se devengue en el momento del pago.

CLÁUSULA 58
GESTIÓN DEL CRÉDITO FONACOT


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

CLÁUSULA 59
ADQUISICIÓN DE LIBROS EDITADOS POR LA UDEG


La UdeG otorgará a todos los trabajadores académicos un 34% de descuento sobre el precio de lista en los libros que edite, previa acreditación.


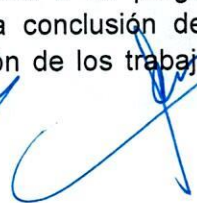

CAPÍTULO X
DE LA CAPACITACIÓN Y SUPERACIÓN ACADÉMICA

CLÁUSULA 60
SOBRE EL PROGRAMA PARA LA CAPACITACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO

 La UdeG a través de la Coordinación General de Recursos Humanos, en coordinación con los Centros Universitarios, el SUV, el SEMS y las instancias de la Administración General, desarrollará acciones de capacitación-curso, diplomados, seminarios- para los trabajadores académicos, a efecto de desarrollar sus competencias, actualizar sus habilidades y conocimientos y mejorar sus perfiles académicos. Dichas acciones integrarán el Programa para la Capacitación del Personal Académico, que será presentado para su registro ante las autoridades laborales correspondientes, en los términos de la legislación aplicable.

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

 La UdeG se obliga igualmente a informar oportunamente al STAUdeG sobre los avances y el seguimiento del Programa para la Capacitación, así como a considerar la opinión de la organización sindical en las decisiones laborales inherentes a su programación y el desarrollo. Dentro de los 30 días hábiles siguientes a la conclusión del proceso de evaluación que la UdeG realice respecto de la participación de los trabajadores en las

acciones de capacitación, deberá entregar a éstos la constancia respectiva. La participación de los trabajadores en dichas actividades, así como los esfuerzos de actualización que por su parte realicen en otras instituciones de educación superior, serán valorados en términos del EPA y el RIPPPA.

CLÁUSULA 61
LICENCIAS CON GOCE DE SALARIO PARA PERSONAL ACADÉMICO QUE REALICE ESTUDIOS DE POSGRADO

La UdeG otorgará licencias con goce de sueldo o descargas de horas a los académicos de carrera con contrato definitivo que tengan más de cinco años de antigüedad, para realizar estudios de Maestría o Doctorado, en las modalidades: escolarizada, semiescolarizada o virtual y respondan al plan de desarrollo de la UdeG, de conformidad con los siguientes lineamientos:

Para quienes no tienen beca de la UdeG se otorgará licencia con goce de salario o descarga de horas conforme a lo siguiente:

- a) Se otorgarán 50 licencias con goce de sueldo al personal académico que estudie un posgrado del padrón de excelencia del CONACyT, y que sea en modalidad escolarizada, semiescolarizada o virtual;
- b) Hasta 30 licencias con goce de salario, si no son del padrón de excelencia del CONACyT y se requiere residir fuera del estado de Jalisco y que sean en modalidad escolarizada;
- c) Hasta 30 licencias con goce de salario si el Posgrado es fuera de México y que sea en modalidad escolarizada; y
- d) Hasta 20 descargas de horas frente a grupo de actividades extracurriculares, conforme a la categoría y nivel de la plaza académica de acuerdo al EPA, que sean en modalidad semiescolarizada o virtual, y siempre y cuando correspondan al Plan de Desarrollo de la UdeG.

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA 62 AÑO SABÁTICO

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XI DE LOS DERECHOS EXCLUSIVOS DEL STAUDEG

CLÁUSULA 63 DESAHOGO DE LOS TRÁMITES RELATIVOS A LA RELACIÓN LABORAL

La UdeG se obliga a resolver por escrito en un plazo no mayor de ocho días hábiles aportando las pruebas y argumentos relativos a todas las solicitudes, peticiones y demandas que reciba del STAUdeG, concernientes a los derechos que tengan

consecuencias laborales en los términos de este Contrato y demás disposiciones legales aplicables.

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

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

CLÁUSULA 64 CONDONACIONES

La UdeG exentará a los trabajadores académicos, cónyuge e hijos del pago correspondiente al importe de inscripción, colegiatura y cualquier otra cuota que origine su calidad de alumno regular de la Institución, incluyendo idiomas, cómputo y de educación continua y abierta, siempre que cumpla con los requisitos establecidos y que su número no exceda del 15% del cupo oficialmente establecido. Dicho cupo deberá darse a conocer al STAUdeG previo al inicio del curso.

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

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

CLÁUSULA 65 PREFERENCIA EN ADMISIÓN Y TRÁMITES ESCOLARES

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

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

También tendrán este beneficio los académicos pensionados.

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

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

La antigüedad a que se refiere el primer párrafo deberá cumplirse a más tardar un día previo al inicio del calendario escolar de trámites de primer ingreso, según el trámite de que se trate.

CLÁUSULA 66 SEGURO DE VIDA COLECTIVO

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

- I. Por una suma asegurada de \$1,000,000.00 (un millón de pesos 00/100 moneda nacional) para los académicos en activo y jubilados.
- II. En caso de muerte accidental, la suma asegurada adicional es de \$750,000.00 (setecientos cincuenta mil pesos 00/100 moneda nacional) para académicos en activo y de \$500,000 (quinientos mil pesos 00/100 M.N.) para jubilados.

CLÁUSULA 67 BOLETOS PARA EL INGRESO A ACTIVIDADES CULTURALES, RECREATIVAS Y DEPORTIVAS

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

CLÁUSULA 68 DESCUENTO DE HOSPEDAJE EN LOS HOTELES UNIVERSITARIOS

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

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

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

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

CLÁUSULA 69 LICENCIAS CON GOCE DE SALARIO AL PERSONAL COMISIONADO AL STAUEG

La UdeG se obliga a conceder licencias con goce de salario integrado, a solicitud del Comité Ejecutivo del STAUdeG a treinta académicos, pudiendo ser éstos integrantes del Comité

Ejecutivo, Comisiones Mixtas, comisiones internas, Delegaciones Académicas y representaciones del STAUdeG ante los organismos tripartitas previstos en la Ley.

Asimismo, se autorizarán descargas para los integrantes del Comité Ejecutivo, Delegados e integrantes de las Comisiones Mixtas, de conformidad a lo siguiente:

- a) A los profesores de carrera, en horas frente a grupo de conformidad con el EPA.
- b) A los Técnicos Académicos en un cincuenta por ciento de la carga horaria.

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

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

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

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

CLÁUSULA 70 FACILIDADES A LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS PARA ACTIVIDADES GREMIALES

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

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

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

En caso de negativa injustificada de los responsables de la dependencia, el Secretario Delegacional correspondiente presentará el caso ante la Coordinación General de Recursos Humanos, la cual resolverá de inmediato lo conducente.



CLÁUSULA 71
DERECHO A LA INFORMACIÓN DERIVADO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

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

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

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

CLÁUSULA 72
INFORMACIÓN SOBRE NUEVOS CENTROS DE TRABAJO ACADÉMICO

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

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

CLÁUSULA 73
TABLEROS DE INFORMACIÓN PARA EL STAUEG

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

CLÁUSULA 74
INFORMACIÓN SOBRE EL RESULTADO DE GESTIONES ANTE TERCEROS

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

CLÁUSULA 75
APOYO PARA IMPRESIONES Y PUBLICACIONES.

La UdeG otorgará al STAUdeG un subsidio bimestral para el apoyo de impresiones y publicaciones por \$400,000.00 (cuatrocientos mil pesos 00/100 M.N.). Esta cantidad se incrementará de acuerdo al índice de inflación anual.

CLÁUSULA 76
ENTREGA DE ORDENAMIENTOS UNIVERSITARIOS Y LABORALES

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

CLÁUSULA 77
APOYOS PARA LOS FESTEJOS DEL DIA DEL TRABAJADOR ACADÉMICO Y DECEMBRINOS.

Con el objeto de organizar las festividades correspondientes al día del trabajador Académico (15 de mayo) y del mes de diciembre, la UdeG proporcionará al Comité Ejecutivo del STAUdeG por cada académico la cantidad de \$450.00 (cuatrocientos cincuenta pesos 00/100 M.N.) en cada uno de los festejos. Estos apoyos deberán ser entregados a más tardar con treinta días naturales, previos al festejo correspondiente. Esta cantidad se incrementará de acuerdo al índice de inflación anual.

CLÁUSULA 78
FACILIDADES PARA EL USO DE INSTALACIONES UNIVERSITARIAS

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

CLÁUSULA 79
COLABORACIÓN EN ACTIVIDADES SOCIALES, CULTURALES Y DEPORTIVAS

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

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



CLÁUSULA 80
AYUDA PARA GASTOS DE ADMINISTRACIÓN SINDICAL

La UdeG entregará al STAUdeG mensualmente para gastos de administración, mantenimiento y demás actividades de ésta naturaleza, la cantidad de \$900,000.00 (novecientos mil pesos 00/100 M.N.).

CLÁUSULA 81
DEDUCCIONES POR CUOTAS SINDICALES

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

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


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

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

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

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


CLÁUSULA 82
INFORMACIÓN SOBRE DEDUCCIONES POR CUOTAS SINDICALES





La UdeG, a petición expresa del STAUdeG, se compromete a investigar a través de la instancia que designe, las inconformidades y las pruebas que ésta le presente de omisiones por deducciones de las cuotas sindicales, en la inteligencia de que la UdeG entregará el monto de los descuentos del caso, en los términos del penúltimo párrafo de la Cláusula 42 y lo establecido en la Cláusula 81, al demostrarse la irregularidad.

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

CLÁUSULA 83
LOCALES PARA ACTIVIDADES SINDICALES



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

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

CLÁUSULA 84 ESTACIONAMIENTOS

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

CLÁUSULA 85 PASES PARA EL CLUB DEPORTIVO

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

CAPÍTULO XII DE LA INTEGRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES MIXTAS

CLÁUSULA 86 COMISIONES MIXTAS

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

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

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

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

CLÁUSULA 87 INTEGRACIÓN DE LAS COMISIONES MIXTAS

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

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



CLÁUSULA 88
APOYO PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES MIXTAS

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

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

CLÁUSULA 89
PROGRAMA DE APOYO PARA LA COMPRA DE EQUIPO INFORMÁTICO

La UdeG otorgará máximo a 1,000 (mil) trabajadores académicos anualmente, apoyo económico por el 15% del valor del equipo de cómputo. Dicho apoyo se otorgará hasta por \$2,250.00 (dos mil doscientos cincuenta pesos 00/100 M.N.), cantidad equivalente a un equipo con valor de \$15,000.00 (quince mil pesos 00/100 M.N.).

La solicitud deberá hacerse a la Universidad a través del STAUdeG y el cheque se emitirá a nombre del proveedor, con base a la cotización que deberá acompañar el trabajador a su solicitud.

CLÁUSULA 90
FONDO DE AHORRO

La UdeG y el STAUdeG conjuntamente crearán un Fondo de Ahorro, el cual se integrará de la siguiente manera:

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

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

CLÁUSULA 91
TABULADOR SALARIAL MENSUAL 2024

Tabulador salarial mensual vigente del 1 de enero al 31 de diciembre de 2024, de conformidad a las categorías establecidas en el Estatuto General del Personal Académico:

PROFESOR DOCENTE	
TIEMPO COMPLETO (40 HRS)	
CATEGORIA Y NIVEL	SUELDO BASE 2024
PROFESOR E INVESTIGADOR ASISTENTE A/ PROFESORA E INVESTIGADORA ASISTENTE A	\$ 10,545.54
PROFESOR E INVESTIGADOR ASISTENTE B/ PROFESORA E INVESTIGADORA ASISTENTE B	\$ 12,307.07
PROFESOR E INVESTIGADOR ASISTENTE C/ PROFESORA E INVESTIGADORA ASISTENTE C	\$ 14,125.60

PROFESOR DOCENTE	
MEDIO TIEMPO (20 HRS)	
CATEGORIA Y NIVEL	SUELDO BASE 2024
PROFESOR E INVESTIGADOR ASISTENTE A/ PROFESORA E INVESTIGADORA ASISTENTE A	\$ 5,272.77
PROFESOR E INVESTIGADOR ASISTENTE B/ PROFESORA E INVESTIGADORA ASISTENTE B	\$ 6,153.54
PROFESOR E INVESTIGADOR ASISTENTE C/ PROFESORA E INVESTIGADORA ASISTENTE C	\$ 7,062.81

PROFESOR E INVESTIGADOR ASOCIADO A/ PROFESORA E INVESTIGADORA ASOCIADA A	\$ 16,490.83
PROFESOR E INVESTIGADOR ASOCIADO B/ PROFESORA E INVESTIGADORA ASOCIADA B	\$ 18,493.86
PROFESOR E INVESTIGADOR ASOCIADO C/ PROFESORA E INVESTIGADORA ASOCIADA C	\$ 20,715.22

PROFESOR E INVESTIGADOR ASOCIADO A/ PROFESORA E INVESTIGADORA ASOCIADA A	\$ 8,245.39
PROFESOR E INVESTIGADOR ASOCIADO B/ PROFESORA E INVESTIGADORA ASOCIADA B	\$ 9,246.93
PROFESOR E INVESTIGADOR ASOCIADO C/ PROFESORA E INVESTIGADORA ASOCIADA C	\$ 10,357.62

PROFESOR DOCENTE	
TIEMPO COMPLETO (40 HRS)	
CATEGORIA Y NIVEL	SUELDO BASE 2024
PROFESOR E INVESTIGADOR TITULAR A/ PROFESORA E INVESTIGADORA TITULAR A	\$ 23,948.70
PROFESOR E INVESTIGADOR TITULAR B/ PROFESORA E INVESTIGADORA TITULAR B	\$ 28,347.62
PROFESOR E INVESTIGADOR TITULAR C/ PROFESORA E INVESTIGADORA TITULAR C	\$ 33,229.26

PROFESOR DOCENTE	
MEDIO TIEMPO (20 HRS)	
CATEGORIA Y NIVEL	SUELDO BASE 2024
PROFESOR E INVESTIGADOR TITULAR A/ PROFESORA E INVESTIGADORA TITULAR A	\$ 11,974.34
PROFESOR E INVESTIGADOR TITULAR B/ PROFESORA E INVESTIGADORA TITULAR B	\$ 14,173.79
PROFESOR E INVESTIGADOR TITULAR C/ PROFESORA E INVESTIGADORA TITULAR C	\$ 16,614.61

TÉCNICO ACADÉMICO	
TIEMPO COMPLETO (40 HRS)	
CATEGORIA Y NIVEL	SUELDO BASE 2024
TÉCNICO ACADÉMICO ASISTENTE A/ TÉCNICA ACADEMICA ASISTENTE A	\$8,351.66
TÉCNICO ACADÉMICO ASISTENTE B/ TÉCNICA ACADEMICA ASISTENTE B	\$9,578.46
TÉCNICO ACADÉMICO ASISTENTE C/ TÉCNICA ACADEMICA ASISTENTE C	\$10,933.02
TÉCNICO ACADÉMICO ASOCIADO A/ TÉCNICA ACADEMICA ASOCIADA A	\$14,033.60
TÉCNICO ACADÉMICO ASOCIADO B/ TÉCNICA ACADEMICA ASOCIADA B	\$15,436.38
TÉCNICO ACADÉMICO ASOCIADO C/ TÉCNICA ACADEMICA ASOCIADA C	\$16,980.09
TÉCNICO ACADÉMICO TITULAR A/ TÉCNICA ACADEMICA TITULAR A	\$18,675.70
TÉCNICO ACADÉMICO TITULAR B/ TÉCNICA ACADEMICA TITULAR B	\$20,519.53
TÉCNICO ACADÉMICO TITULAR C/ TÉCNICA ACADEMICA TITULAR C	\$23,111.86

TÉCNICO ACADÉMICO	
MEDIO TIEMPO (20 HRS)	
CATEGORIA Y NIVEL	SUELDO BASE 2024
TÉCNICO ACADÉMICO ASISTENTE A/ TÉCNICA ACADEMICA ASISTENTE A	\$4,175.83
TÉCNICO ACADÉMICO ASISTENTE B/ TÉCNICA ACADEMICA ASISTENTE B	\$4,799.21
TÉCNICO ACADÉMICO ASISTENTE C/ TÉCNICA ACADEMICA ASISTENTE C	\$5,466.52
TÉCNICO ACADÉMICO ASOCIADO A/ TÉCNICA ACADEMICA ASOCIADA A	\$7,016.81
TÉCNICO ACADÉMICO ASOCIADO B/ TÉCNICA ACADEMICA ASOCIADA B	\$7,718.19
TÉCNICO ACADÉMICO ASOCIADO C/ TÉCNICA ACADEMICA ASOCIADA C	\$8,490.04
TÉCNICO ACADÉMICO TITULAR A/ TÉCNICA ACADEMICA TITULAR A	\$9,337.85
TÉCNICO ACADÉMICO TITULAR B/ TÉCNICA ACADEMICA TITULAR B	\$10,259.76
TÉCNICO ACADÉMICO TITULAR C/ TÉCNICA ACADEMICA TITULAR C	\$11,555.90

PROFESOR POR ASIGNATURA (HORA / SEMANA / MES)	
CATEGORIA Y NIVEL	SUELDO BASE 2024
PROFESOR ASIGNATURA A/PROFESORA ASIGNATURA A	\$ 440.02
PROFESOR ASIGNATURA B/PROFESORA ASIGNATURA B	\$ 539.94

Los jubilados y pensionados recibirán un incremento al monto de su pensión en el mismo porcentaje que el acordado en esta cláusula para los trabajadores académicos en activo.

CLÁUSULAS TRANSITORIAS

CLÁUSULA PRIMERA VIGENCIA DEL CONTRATO

El presente Contrato Colectivo de Trabajo entrará en vigor el día 1o de enero de 2024 y tendrá una duración indefinida, siendo revisable cada dos años.

CLÁUSULA SEGUNDA VALIDEZ DE LOS PACTOS SUSCRITOS CON ANTERIORIDAD

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

CLÁUSULA TERCERA REPRESENTANTES DE LA UDEG

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

CLÁUSULA CUARTA ACTUALIZACIÓN EN LA ENTREGA DEL FONDO DE RETIRO

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

CLÁUSULA QUINTA INCREMENTOS SALARIALES DE EMERGENCIA

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

**CLÁUSULA SEXTA
VIGENCIA DEL TABULADOR DE SALARIOS**

El incremento contenido en el Tabulador del presente Contrato surtirá efectos a partir del 1° de enero de 2024 y será cubierto en cuanto se reciban los subsidios federales y estatales.

**CLÁUSULA SÉPTIMA
ENTREGA DE EJEMPLARES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**

Independientemente de lo pactado en la Cláusula 76, la UdeG se obliga a entregar al STAUdeG once mil ejemplares del presente Contrato Colectivo de Trabajo, sesenta días naturales a partir de la fecha de la firma del presente Contrato.

El presente Contrato consta de 91 Cláusulas y 7 Transitorias, firmándose por triplicado, a efecto de que previo registro quede en poder de cada una de las partes una copia y otro tanto para el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, conforme a lo dispuesto por el artículo 390 de la Ley, surtiendo sus efectos a partir del primero de enero de 2024 (dos mil veinticuatro).

Como constancia de lo anterior, lo firman las partes que lo celebran, en la ciudad de Guadalajara, Jalisco, el día 30 (treinta) de abril de 2024 (dos mil veinticuatro).

Por la UdeG


Dr. Ricardo Villanueva Lomeli
Rector General


Mtro. Guillermo Arturo Gómez Mata
Secretario General


Mtro. Carlos Oscar Trajo Herrera
Abogado General


Mtra. Celina Díaz Michel
Coordinadora General de Recursos Humanos



Mtro. Gustavo Alfonso Cardenas Cutiño
Director de Finanzas

Por el STAUdeG


Lic. Jesús Palafox Yáñez
Secretario General


Mtra. Erika Natalia Juárez Miranda
Secretaria de Organización


Lic. Jorge Alberto Vargas Moreno
Secretario de Actas y Acuerdos


Mtro. Ricardo Flores Martínez
Secretario de Finanzas


**Mtra. Doris Leticia del Refugio
Flores Gutiérrez**
Secretaria de Trabajo y Conflictos

VERSIÓN ACTUALIZADA DEL CLAUSULADO DEL

**CONVENIO QUE REGULA EL RÉGIMEN DE PENSIONES,
JUBILACIONES Y PRESTACIONES DE SEGURIDAD
SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA.**

CELEBRADO POR LA UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA Y EL
SINDICATO DE TRABAJADORES ACADÉMICOS DE LA UNIVERSIDAD
DE GUADALAJARA (STAUDEG), AÑO 2024.

En ejecución del dictamen número IV/2024/014 aprobado por el Consejo General Universitario en sesión del 22 de febrero de 2024 y del convenio celebrado por la Universidad de Guadalajara y el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Guadalajara (STAUdeG) el día 27 de febrero de 2024, se emite la versión actualizada del clausulado del Convenio que regula el régimen de pensiones, jubilaciones y prestaciones de seguridad social de la Universidad de Guadalajara, de conformidad con los siguientes

Antecedentes

- 1.- El 7 de diciembre de 2002, el Consejo General Universitario aprobó, mediante el dictamen número II/2002/787, la cuarta opción como base para modificar el sistema de pensiones y jubilaciones de la Universidad de Guadalajara, que consistió en mantener sólo la pensión universitaria, modificando su régimen y estableciendo los porcentajes de aportaciones y beneficios sobre el salario integrado.
- 2.- Por lo cual, se puso a consideración del entonces Gobernador del Estado de Jalisco que ejerciera su facultad de iniciativa de leyes a fin de modificar la Ley Orgánica de la Universidad de Guadalajara. Derivado de lo anterior, mediante decreto número 19871 aprobado el 17 de diciembre de 2002, el Congreso del estado de Jalisco reformó, adicionó y derogó diversas disposiciones de la Ley Orgánica de la Universidad de Guadalajara.
- 3.- En consecuencia, el 29 de marzo de 2003, el Consejo General Universitario aprobó el dictamen número IV/2003/314, el cual estableció los términos en que deberá convenirse con los sindicatos titulares de los contratos colectivos de trabajo el Régimen de Pensiones, Jubilaciones y Prestaciones de Seguridad Social de la Universidad de Guadalajara, y cuyo resolutive Primero establece las Bases para el Régimen de Pensiones, Jubilaciones y Prestaciones de Seguridad Social de la Universidad de Guadalajara.
- 4.- El 31 de marzo de 2003, la UdeG y el STAUdeG celebraron el Convenio que tiene por objeto la creación y regulación del régimen de pensiones, jubilaciones y prestaciones de seguridad social de la Universidad de Guadalajara.
- 5.- El 19 de mayo de 2021, la UdeG y el STAUdeG celebraron el Contrato Colectivo de Trabajo, el cual a la fecha se encuentra vigente.
- 6.- El 22 de febrero de 2024, una vez analizado el contexto actual de las pensiones y jubilaciones en la UdeG, y buscando garantizar el pago de las pensiones y prestaciones actuales y futuras, así como el respeto a los derechos de seguridad social reformados en 2003, el Consejo General Universitario mediante dictamen número IV/2024/014, aprobó la modificación de las bases 1.2, 1.3, 25.3, 25.5, 40, la derogación del punto 25.2 y la adición de los puntos 1.3 Bis, 25.3 Bis, 25.5 Bis, 25.8 Bis, 40.2 Bis del resolutive Primero del dictamen número IV/2003/314. Asimismo, se facultó al Rector General de la UdeG para negociar la modificación del convenio correspondiente celebrado con el STAUdeG.
- 7.- El 27 de febrero de 2024, la UdeG y el STAUdeG firmaron el convenio que modifica, adiciona y deroga algunas disposiciones del Convenio del Régimen de Pensiones, Jubilaciones y Prestaciones de Seguridad Social de la Universidad de Guadalajara.
- 8.- Se sometió a consulta de los trabajadores la aprobación de la modificación conforme a lo establecido en el artículo 390 Ter de la Ley Federal del Trabajo.

En consecuencia:

PRIMERO. Se modifican las fracciones III y IV de la Cláusula 3, la fracción II de la Cláusula 82 y la Cláusula 83; se deroga la fracción I y sus incisos a) y b) de la Cláusula 82, así como se adicionan la fracción IV Bis de la Cláusula 3, la fracción III de la Cláusula 82, la Cláusula 83 Bis y la Cláusula 86 Bis todas del Convenio que tiene por objeto la creación

y regulación del régimen de pensiones, jubilaciones y prestaciones de seguridad social de la Universidad de Guadalajara, en los siguientes términos:

**TÍTULO PRIMERO
DISPOSICIONES GENERALES**

Capítulo Único

Cláusula 3. Para los efectos del presente convenio, se entenderá por:

I a II. ...

III. Trabajadores actuales, son aquellos con nombramiento definitivo o contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado, en activo **antes del 1 de diciembre de 2003.**

IV. Trabajadores nuevos, son aquellos **con** contrato definitivo o temporal **cuya vigencia inicie entre el 1 de diciembre de 2003 y la fecha de entrada en vigor del Régimen 2024.**

IV. Bis. Trabajadores del Régimen 2024, son aquellos que suscriban contrato definitivo o temporal, con fecha posterior a aquella en que inicie la vigencia de dicho régimen.

Los trabajadores del Régimen 2024 gozarán de las pensiones y prestaciones que establece el presente convenio y les serán aplicables las cláusulas 13, 20, 24 párrafos segundo y tercero, 28, 31, 34, 57 párrafo tercero y 59 párrafo primero. En materia de aportaciones al fideicomiso, les serán aplicables las cláusulas 82 fracción III, 83 Bis y 86 Bis.

V. a XVIII. ...

**TÍTULO SEGUNDO
DE LAS PENSIONES**

Capítulo III

De las aportaciones al régimen de pensiones y jubilaciones

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

I. Se deroga.

- a) **Se deroga.**
- b) **Se deroga.**

II. Por cada uno de los trabajadores **actuales y nuevos** el **veintiséis por ciento** del salario integrado, **porcentaje al cual se llegará conforme al aumento gradual señalado en la siguiente tabla:**

Año	Porcentaje
2024	13%
2025	16%

2026	19%
2027	22%
2028	25%
2029	26%
en adelante	

III. Por cada uno de los trabajadores del Régimen 2024, el dieciocho 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 **actuales y nuevos** 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. **Por cada uno de los trabajadores actuales y nuevos que se pensionen, la Universidad de Guadalajara aportará el veintiséis por ciento del monto de su pensión, porcentaje al cual se llegará conforme al aumento gradual señalado en la siguiente tabla:**

Año	Porcentaje
2024	13%
2025	16%
2026	19%
2027	22%
2028	25%
2029	26%
en adelante	

Cláusula 83 Bis. Los trabajadores del Régimen 2024 que se pensionen, deberán aportar al fondo solidario el dieciocho por ciento del monto de su pensión y la Universidad de Guadalajara aportará por cada uno de ellos el dieciocho por ciento del monto de su pensión.

Cláusula 86 Bis. Los trabajadores del Régimen 2024 aportarán quincenalmente el dieciocho por ciento del salario diario integrado a partir de su ingreso a la institución.

CLÁUSULAS TRANSITORIAS DEL RÉGIMEN 2024

Primera. A los trabajadores actuales y nuevos que con fecha posterior a la vigencia del Régimen 2024, obtengan una plaza adicional de distinta naturaleza, se les computará la antigüedad en forma independiente y para efectos de este convenio, en la segunda plaza, serán considerados trabajadores del Régimen 2024.

Segunda. El Régimen 2024 surtirá efectos una vez que sea aprobado por la autoridad competente en los términos del artículo 399 Ter de la Ley Federal del Trabajo.

SEGUNDO. En ejecución del dictamen número IV/2024/014 y el convenio celebrado el 27 de febrero de 2024 señalados en los antecedentes, el régimen de pensiones, jubilaciones y prestaciones de seguridad social de la Universidad de Guadalajara, se actualiza de acuerdo al siguiente clausulado que se transcribe íntegramente a continuación:

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.

Quando 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 antes del 1 de diciembre de 2003.

IV. Trabajadores nuevos, son aquellos con contrato definitivo o temporal cuya vigencia inicie entre el 1 de diciembre de 2003 y la fecha de entrada en vigor del Régimen 2024.

IV. Bis. Trabajadores del Régimen 2024, son aquellos que suscriban contrato definitivo o temporal, con fecha posterior a aquella en que inicie la vigencia de dicho régimen.

Los trabajadores del Régimen 2024 gozarán de las pensiones y prestaciones que establece el presente convenio y les serán aplicables las cláusulas 13, 20, 24 párrafos segundo y tercero, 28, 31, 34, 57 párrafo tercero y 59 párrafo primero. En materia de aportaciones al fideicomiso, les serán aplicables las cláusulas 82 fracción III, 83 Bis y 86 Bis.

V. Trabajador temporal, es aquel que fue contratado por obra o tiempo determinado, de conformidad con lo establecido en el Título Sexto, Capítulo XVII de la Ley Federal del Trabajo y la normatividad universitaria respectiva.

VI. Trabajador temporal actual, es aquel que cuenta con un contrato individual de trabajo por obra o tiempo determinado o nombramiento temporal no directivo, vigente a la entrada en vigor del régimen de pensiones y jubilaciones a que se refiere este convenio.

VII. Funcionario o directivo, es la persona que es nombrada temporalmente para dirigir alguna dependencia o área de servicio de la UdeG, de conformidad con su estructura orgánica, que se desprende de la normatividad universitaria y del tabulador de mandos medios y superiores.

VIII. Invalidez, cuando el trabajador se encuentre imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo igual, una remuneración superior al cincuenta por ciento de su remuneración habitual percibida durante el último año de trabajo y que esa imposibilidad derive de una enfermedad o accidente no proveniente de un riesgo de trabajo.

IX. Incapacidad temporal, es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo, a consecuencia de un riesgo de trabajo.

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

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

XII. Fondo Económico del Régimen de Pensiones y Jubilaciones, es el que se constituye mediante aportaciones provenientes de los trabajadores y la UdeG, los recursos que la UdeG gestione ante el gobierno federal, estatal y otras personas físicas, jurídicas o morales, así como los rendimientos financieros que genere el Fondo, mismo que será administrado a través de un fideicomiso, con la finalidad de garantizar las pensiones y jubilaciones.

XIII. Comité Técnico del Fideicomiso, es el órgano colegiado integrado por personal designado por la UdeG y los Sindicatos titulares de los Contratos Colectivos de Trabajo, con el fin de definir las políticas de inversión y reinversión del patrimonio del fideicomiso y administrar el plan pensionario, de conformidad con los convenios que para el efecto se suscriban, con el contrato de fideicomiso y con el presente ordenamiento.

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

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

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

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

XVIII. Contabilidad individual, es el registro histórico de las aportaciones del trabajador al fondo económico del régimen de pensiones y jubilaciones, la aportación patronal, más los intereses generados.

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

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

I. Riesgos de trabajo, y

II. Enfermedades y Maternidad.

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

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

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

Cláusula 7. Ambas partes están de acuerdo que a través de un contrato de fideicomiso de administración e inversión para el régimen de pensiones y jubilaciones de la UdeG cubrirá el monto de las pensiones contempladas en este convenio.

Cláusula 8. La UdeG se obliga a otorgar a través del IMSS o de un tercero, el servicio de guarderías.

Cláusula 9. La UdeG se obliga a otorgar en forma directa las prestaciones sociales previstas en este convenio.

TÍTULO SEGUNDO DE LAS PENSIONES

Capítulo I De las pensiones en general

Cláusula 10. Las partes acuerdan que el régimen de pensiones y jubilaciones de la UdeG comprenderá las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Año de diferimiento	Porcentaje anual del salario
1	12.50%
2	15%
3	17.50%
4	20%
5 a 9	30%
10 en adelante	40%

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 26. Los beneficiarios por viudez, orfandad y ascendencia tendrán derecho a la pensión garantizada que establece la cláusula anterior, en los términos y porcentajes establecidos en la sección séptima del capítulo II del título segundo de este convenio.

Capítulo II

De las particularidades de cada una de las pensiones

Sección Primera

De las pensiones por jubilación

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

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

Sección Segunda

De las pensiones por retiro anticipado en vejez

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

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

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

Sección Tercera

De las pensiones por retiro anticipado en edad avanzada

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

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

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

Sección Cuarta

De la pensión por incapacidad permanente por riesgos de trabajo

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 42. Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente parcial, calificada hasta con el 25% de conformidad con la tabla de valuación de incapacidades contenida en la Ley Federal del Trabajo, se cubrirá una indemnización global equivalente a 5 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 STAUdeG acuerdan que el otorgamiento de la pensión por invalidez, sólo se podrá efectuar previo dictamen médico expedido por el IMSS o la institución que para este efecto determine el Comité Técnico del Fideicomiso, y sujetarse a lo siguiente:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sección Séptima

De la pensión por viudez, orfandad y ascendencia por muerte del trabajador o del pensionado por invalidez

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- I. Cuando la muerte del trabajador acaeciera antes de cumplir seis meses de matrimonio;
- II. Cuando hubiese contraído matrimonio con el trabajador después de haber cumplido éste los cincuenta y cinco años de edad, a menos que a la fecha de la muerte haya transcurrido un año desde la celebración del enlace, y
- III. Cuando al contraer matrimonio el trabajador recibía una pensión de invalidez, jubilación, vejez o edad avanzada, a menos de que a la fecha de la muerte haya transcurrido un año desde la celebración del matrimonio.

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

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

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

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

El fideicomiso prorrogará la pensión de orfandad, después de alcanzar el huérfano la edad de dieciséis años, y hasta la edad de veinticinco, si se encuentra estudiando en planteles del sistema educativo nacional, tomando en consideración

las condiciones económicas, familiares y personales del beneficiario, siempre que no sea sujeto del régimen obligatorio de seguridad social.

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

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

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

Cláusula 75. El derecho al goce de la pensión de orfandad comenzará desde el día del fallecimiento del trabajador o pensionado por invalidez y cesará con la muerte del 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. Se deroga.
 - a) Se deroga.
 - b) Se deroga.
- II. Por cada uno de los trabajadores actuales y nuevos el veintiséis por ciento del salario integrado, porcentaje al cual se llegará conforme al aumento gradual señalado en la siguiente tabla:

Año	Porcentaje
2024	13%

2025	16%
2026	19%
2027	22%
2028	25%
2029	26%
en adelante	

III. Por cada uno de los trabajadores del Régimen 2024, el dieciocho 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 actuales y nuevos 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. Por cada uno de los trabajadores actuales y nuevos que se pensionen, la Universidad de Guadalajara aportará el veintiséis por ciento del monto de su pensión, porcentaje al cual se llegará conforme al aumento gradual señalado en la siguiente tabla:

Año	Porcentaje
2024	13%
2025	16%
2026	19%
2027	22%
2028	25%
2029	26%
en adelante	

Cláusula 83 Bis. Los trabajadores del Régimen 2024 que se pensionen, deberán aportar al fondo solidario el dieciocho por ciento del monto de su pensión y la Universidad de Guadalajara aportará por cada uno de ellos el dieciocho por ciento del monto de su pensión.

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 86 Bis. Los trabajadores del Régimen 2024 aportarán quincenalmente el dieciocho por ciento del salario diario integrado a partir de su ingreso a la institución.

Cláusula 87. Serán aportaciones adicionales las que otorguen:

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

Capítulo IV Del Fideicomiso

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

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

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

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

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

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

- I. El fondo inicial que para este fin la UdeG tiene reservado;
- II. Las aportaciones que deben cubrir la UdeG, sus trabajadores y los pensionados a que se refiere la ~~cláusula 83~~ de este convenio;
- III. Los intereses, rentas, plusvalías, rendimientos y demás utilidades que se obtengan de las inversiones que se realicen;
- IV. El importe de las pensiones, devoluciones, aportaciones, intereses y demás obligaciones que prescriban en favor del fideicomiso;
- V. Las donaciones, herencias, legados y otras que se hicieren en favor del fideicomiso, a través de la UdeG o de los sindicatos;
- VI. Las aportaciones que en su caso hicieran los gobiernos federal y estatal, y
- VII. En general, cualesquiera otra percepción de la que el fondo de pensiones y jubilaciones de la UdeG, se beneficie.

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

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

Capítulo V

De la transparencia, vigilancia y rendición de cuentas

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

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

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

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

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

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

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

Los cargos en la Comisión de Vigilancia serán honoríficos.

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

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

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

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

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

TÍTULO TERCERO DE LAS PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

Capítulo I De la Ayuda para gastos de matrimonio

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

La UdeG cubrirá el monto de esta prestación.

Capítulo II De las Guarderías

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

Tienen derecho a la prestación de guarderías:

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

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

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

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

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

Capítulo III

De las prestaciones sociales

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

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

Cláusula 107. Las prestaciones sociales serán proporcionadas mediante programas de:

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

Capítulo IV

De las aportaciones para las prestaciones de seguridad social

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

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

Cláusula 109. Los trabajadores realizarán las siguientes aportaciones:

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

Cláusula 110. La aportación a que se hace referencia en la fracción II de la cláusula 108 de este convenio relativa a la cuota fija, se aumentará en el 0.65% anual acumulativo hasta el año 2008, de conformidad con el artículo décimo noveno transitorio del decreto que aprueba la nueva Ley del Seguro Social.

El excedente establecido en la fracción II de la cláusula 108 de este convenio, disminuirá anualmente en un 0.49% hasta el año 2008, de conformidad con el artículo décimo noveno transitorio del decreto que aprueba la nueva Ley del Seguro Social.

La aportación de los trabajadores establecida en la fracción I de la cláusula 109 de este convenio, se disminuirá anualmente en el 0.16% hasta el año 2008, de conformidad con el artículo décimo noveno transitorio del decreto que aprueba la nueva Ley del Seguro Social.

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

TÍTULO CUARTO PROCEDIMIENTO

Capítulo Único

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

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

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

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

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

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

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

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

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

TÍTULO QUINTO DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Capítulo Único

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

Cláusula 118. La UdeG y el STAUdeG acuerdan que para tener derecho a recibir las pensiones establecidas en el régimen de pensiones y jubilaciones a que se refiere este convenio se requiere haber hecho las aportaciones contempladas en este convenio.

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

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

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

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

Cláusula 121. El STAdeG 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 STAdeG acuerdan derogar la fracción XXVIII de la cláusula 2, así como las cláusulas 45, 47, 48, 49, 50, 53, las cláusulas cuarta transitoria y demás relativas del contrato colectivo de trabajo 2002-2004, pactado con el STAdeG, y cualquier otro convenio específico celebrado para este efecto.

Cláusula 126. Se modifica la cláusula quinta transitoria del contrato colectivo de trabajo 2002-2004, para quedar como sigue:

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

Cláusulas transitorias del Régimen 2003

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

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

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

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

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

Año en el que el trabajador cumple 30 años de servicio	Edad requerida
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:

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

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

Sexta. La UdeG y el STAUdeG acuerdan que los trabajadores académicos, que antes de la entrada en vigor de este régimen de pensiones y jubilaciones, cuenten con un contrato o nombramiento vigente definitivo y reúnan los requisitos establecidos en la cláusula 48 del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la UdeG y el STAUdeG, que se deroga, conservarán su derecho a jubilarse conforme a esas disposiciones, el cual podrán ejercer en el momento en que así lo decidan.

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

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

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

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

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

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

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

Décimo 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.

Décimo Segunda. Las partes están de acuerdo que en los mismos términos de este convenio se suscribirá otro con el SUTUdeG, toda vez que se crea un solo régimen de pensiones, jubilaciones y prestaciones de seguridad social de la Universidad de Guadalajara.

Cláusulas transitorias del Régimen 2024

Primera. A los trabajadores actuales y nuevos que con fecha posterior a la vigencia del Régimen 2024, obtengan una plaza adicional de distinta naturaleza, se les computará la antigüedad en forma independiente y para efectos de este convenio, en la segunda plaza, serán considerados trabajadores del Régimen 2024.

Segunda. El Régimen 2024 surtirá efectos una vez que sea aprobado por la autoridad competente en los términos del artículo 399 Ter de la Ley Federal del Trabajo.

Una vez leído y conformes con el contenido de esta versión actualizada se suscribe al margen y al calce en tres ejemplares originales, uno para cada una de las partes y otro que será depositado en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Por la UdeG

Por el STAUdeG



Dr. Ricardo Villanueva Lomeli
Rector General



Mtro. Guillermo Arturo Gómez Mata
Secretario General



Lic. Jesús Palafox Yañez
Secretario General



Mtra. Erika Natalia Juárez Miranda
Secretaria de Organización



Lic. Jorge Alberto Vargas Moreno
Secretario de Actas y Acuerdos



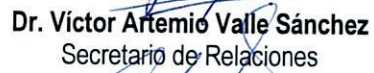
Mtro. Ricardo Flores Martínez
Secretario de Finanzas



Mtra. Doris Leticia del Refugio Flores Gutiérrez
Secretaria de Trabajo y Conflictos



Dra. Celia Fausto Lizaola
Secretaria de Asuntos Académicos y Culturales



Dr. Víctor Artemio Valle Sánchez
Secretario de Relaciones



Dr. José Manuel Delgado Pulido
Secretario de Prestaciones



Dra. Aida A. Guerrero de León
Secretaria de Deporte y Promoción de la Salud



Dra. Rocío Maciel Arellano
Secretaria de Análisis Económicos, Políticos y Sociales