CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO que celebran, por una parte, la Universidad de Guadalajara (UdeG), representada por su Rector General Sustituto, Dr. Marco Antonio Cortes Guardado y el Secretario General, Lic. José Alfredo Peña Ramos; con domicilio en Avenida Juárez 975, zona Centro, Guadalajara, Jalisco, y por la otra, el Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad de Guadalajara (SUTUdeG), representado por el C. Jorge Antonio Pérez Salas, Secretario General; L.T.S. María de la Luz González Toledano, Presidenta de la Comisión Autónoma de Vigilancia; Lic. Alberto Salazar Valenzuela, Secretario de Organización; Lic. José Luis Gallardo Dueñas, Secretario del Trabajo y Conflictos; Ing. Arturo Tezozomoc Gómez Vázquez, Secretario de Previsión y Asistencia Social; C.D. Fernando Campos Ubiarco, Secretario de Actas y Acuerdos; C. Moisés Becerril Quintero, Secretario Suplente de la Secretaría de Relaciones y Lic. Francisco Javier Martínez Noriega, Apoderado Legal, con domicilio en Juan Ruiz de Alarcón número 138, Colonia Americana, Sector Juárez, Guadalajara, Jalisco, con registro número 1450 en la H. Junta Local de Conciliación y Arbitraje, quienes en lo sucesivo serán designados como la "UdeG" y el "SUTUdeG" respectivamente, conforme a las siguientes cláusulas:

TÍTULO PRIMERO
DISPOSICIONES GENERALES

CLÁUSULA 1
Objeto del Contrato

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

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

CLÁUSULA 2
Partes Contratantes

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

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

CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO
ARCHIVO Y REGISTRO DE
ASOCIACIONES DE LA JUNTA LOCAL DE
CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL ESTADO
DE JALISCO

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

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

CLÁUSULA 3
De la Titularidad del Contrato

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

CLÁUSULA 4
Materia del Contrato

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

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

CLÁUSULA 5
Legislación Aplicable

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

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

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

CLÁUSULA 6
Vigencia del Contrato

El presente Contrato Colectivo de Trabajo se celebra por tiempo indeterminado, y su vigencia se inicia el día 1° de enero del año 2010. Será revisable cada dos años a solicitud de cualquiera de las partes, presentada con oportunidad legal. Excepto el tabulador de salarios, cuya revisión será anual; las revisiones deberán hacerse a más tardar el 16 de febrero del año que corresponda, siendo retroactivas al 1° de enero.

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

CLÁUSULA 7
Obligatoriedad de lo Pactado

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

CLÁUSULA 8
Reglamento Interior de Trabajo

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

CLÁUSULA 9
Irrenunciabilidad de los Derechos del Trabajador

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

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

CLÁUSULA 10
Definiciones

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

I. Universidad de Guadalajara: Universidad, UdeG o Institución.

II. Sindicato: El Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad de Guadalajara o SUTUdeG.

III. Partes: Son la Universidad de Guadalajara y el Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad de Guadalajara.

IV. Contrato Colectivo de Trabajo: El presente documento que regula las relaciones laborales entre la Universidad de Guadalajara y su personal administrativo.

V. Representantes de las partes: De la Universidad de Guadalajara lo es el Rector General, los integrantes de la Administración General de la Universidad, así como las personas que designa el C. Rector General; del Sindicato lo es su Comité Ejecutivo y las personas que éste designe como apoderados legales, o que sean nombradas por los órganos de la dirección del Sindicato.

VI. Comisiones Mixtas: Son órganos paritarios bilaterales estipulados en este Contrato Colectivo, integrados por igual número de representantes de la Universidad y el Sindicato para discutir y resolver sobre el objeto establecido en este Contrato Colectivo, conforme a su propio reglamento.

VII. Catálogo de puestos: Documento que reúne, especifica y sistematiza información sobre la descripción y especificaciones de los puestos de trabajo.

VIII. Escalafón: Sistema organizado para efectuar las promociones y ascensos de los trabajadores.

IX. Promoción: Es el ascenso que se otorga a un trabajador de cualquier nivel o rama, ya sea en sueldo y en su actividad laboral.

X. Vacante: Plaza que se crea o se deja de ocupar por algún trabajador en forma temporal o definitiva por cualquier causa.

XI. Puesto: Es el conjunto de actividades que debe ejecutar un trabajador conforme a la naturaleza del mismo.

XII. Oficio: Funciones propias de un puesto específico del tabulador de trabajadores administrativos.

XIII. Categoría: Son los distintos niveles en los que se subdividen los puestos que integran el tabulador.

XIV. Designación: Documento signado por ambas partes, mediante el cual se formaliza el ingreso y promoción del personal administrativo y operativo a la UdeG.

XV. Antigüedad Genérica: Es la que se crea de manera acumulativa mientras la relación contractual está vigente, respecto a la cual el derecho a su reconocimiento no se extingue por falta de ejercicio, en tanto subsiste la relación laboral, ya que se actualiza cada día que transcurre.

XVI. Antigüedad de Categoría: Es la que se acumula por permanecer en una misma categoría y sirve para obtener ascensos escalafonarios.

XVII. Familia de puestos: Son los grupos de categorías que tienen los mismos rangos de puestos tabulados.

XVIII. Plantilla: El tabulador de plazas autorizadas por cada uno de los puestos o categorías de acuerdo a la estructura orgánica de la Universidad.

XIX. Trabajador o Trabajador Administrativo: Es la persona física que presta a la Universidad un trabajo personal subordinado y que realiza actividades no académicas en los términos de este Contrato Colectivo de Trabajo y la Ley. Esta definición incluye a los trabajadores de servicio.

XX. Trabajador de Base: Es aquél que ocupa en forma definitiva un puesto tabulado, conforme a las normas de este Contrato.

XXI. Trabajador temporal: Es aquel contratado por obra o tiempo determinado, mismo que percibirá las prestaciones que establece el presente contrato, acordes con la naturaleza de su contrato individual, y disfrutará de salarios idénticos a los trabajadores de la misma categoría, mientras se encuentre en el desempeño de la obra contratada o de su contrato temporal.

XXII. Trabajador por Obra determinada: Es aquel que se contrate cuando así lo exija la naturaleza del trabajo para realizar obra específica, previamente señalada.

XXIII. Trabajador por Tiempo Determinado: Es aquel que se contrate para sustituir temporalmente a otro trabajador por el tiempo que dure la sustitución o por una temporalidad por lo que la naturaleza del trabajo así lo exija; éstos últimos, no podrán tener una duración mayor a doce meses.

XXIV. Trabajador de Confianza: Es aquel que realiza funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización de carácter general y que no puede desempeñar actividades propias del personal sindicalizado.

XXV. Horario: Es el tiempo comprendido entre la hora de ingreso y de salida en el que el trabajador administrativo deberá desempañar las actividades, mismo que comprenderá la totalidad de la jornada de trabajo contenida en el contrato respectivo.

XXVI. Jornada de trabajo: El tiempo en que el trabajador administrativo está a disposición de la Universidad de Guadalajara, para prestar su trabajo conforme a su nombramiento, contrato individual de trabajo o designación.

XXVII. Ley Orgánica: La vigente Ley Orgánica de la Universidad de Guadalajara.

XXVIII. Ley: Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del Apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

XXIX. Ley del Seguro Social: La Ley del Seguro Social.

XXX. Convenio: Documento firmado por las partes de este Contrato y/o los trabajadores individualmente considerados, que tendrá validez siempre y cuando no lesione los intereses de los trabajadores y de terceros, y se apegue a lo establecido en el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.

XXXI. Nómina: Lista y comprobante de todos los trabajadores para efecto del pago de salarios.

XXXII. Sueldo base: Es el pago que realiza la UdeG al trabajador administrativo de conformidad con su categoría tabular, el cual está determinado por una jornada o carga semanal.

XXXIII. 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 administrativo por sus servicios.

XXXIV. Tabulador: Lista de categorías y salarios mensuales agrupados por rama de trabajo.

XXXV. Dependencia de Adscripción: Son cada una de las entidades y unidades académico-administrativas que conforman los Centros Universitarios, los Sistemas de Universidad Virtual y de Educación Media Superior y la Administración General; esto, de acuerdo a la Ley Orgánica.

XXXVI. Centro de trabajo: Espacio físico en el que se realizan un conjunto de actividades administrativas y de servicio, en el que laboran un grupo de personas a quienes se denomina como trabajadores administrativos.

XXXVII. Reglamento Interior de Trabajo: Es el conjunto de disposiciones obligatorias para la Universidad de Guadalajara y sus trabajadores administrativos.

XXXVIII. Reglamento Interno de Trabajo: Conjunto de normas que regulan internamente la relación laboral de las dependencias y/o centros de trabajo convenidas por las partes, sin el menoscabo de los derechos contemplados en el Contrato Colectivo de Trabajo.

XXXIX. Asesores: Las personas que con voz, pero sin representación, ilustran a las partes para aclarar criterios, quienes serán nombrados libremente por las partes.

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

XLI. Autoridad laboral: Junta de Conciliación y Arbitraje competente.

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

TÍTULO SEGUNDO
RELACIONES DE TRABAJO

CLÁUSULA 11
Inafectabilidad de la Relación de Trabajo

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

CLÁUSULA 12
Expedición de Contratos

El Rector General de la Universidad o el funcionario expresamente facultado para ello, expedirá un contrato a cada uno de los trabajadores, previa propuesta del Sindicato de acuerdo con la función que les corresponda, según el tabulador anexo y catálogo de puestos convenido entre la Universidad y el Sindicato, de conformidad con la designación expedida por las partes, conforme lo establecido en la Cláusula 14 del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

CLÁUSULA 13
Clasificación de los Trabajadores al Servicio de la Universidad de Guadalajara

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

I. Trabajadores administrativos:

   a) Trabajadores de base
   b) Trabajadores temporales, que podrán ser:
      - Por obra determinada
      - Por tiempo determinado

II. Trabajadores de confianza.

CLÁUSULA 14
Contenido de los Contratos

Los contratos deberán de contener lo siguiente:

I. Nombre;
II. Servicios que deben prestarse, de acuerdo al tabulador o catálogo de puestos vigentes;
III. Carácter del nombramiento: de base, temporal o tiempo u obra determinada;
IV. Categoría y puesto correspondiente;
V. Turno y horario del trabajador, y
VI. Adscripción del trabajador.

TÍTULO TERCERO
ADMISIÓN Y PROMOCIÓN

CLÁUSULA 15
Control de Ingreso

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

A todo personal administrativo de nuevo ingreso, la UdeG, a través de la Coordinación General de Recursos Humanos le ofrecerá un curso de inducción institucional.

CLÁUSULA 16
Procedimiento de Admisión

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

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

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

I. Ser propuesto por el Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad de Guadalajara;

II. Tener 18 años cumplidos y ser de nacionalidad mexicana; en los casos de extranjeros, comprobar su legal estancia en el país para realizar el trabajo de que se trate. Cumpliendo los requisitos del puesto, se podrán admitir trabajadores entre los 16 y 18 años, sin contravenir las leyes aplicables, previa propuesta sindical para ambos casos;

III. Presentar los exámenes médicos correspondientes;

IV. Presentar los documentos que acrediten la escolaridad o formación, que se requiere para el puesto, y

V. Reunir los requisitos para cubrir la plaza o puesto para el que será propuesto el aspirante.

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

La Universidad de Guadalajara se compromete a notificar a la Comisión Mixta de Ingreso, Promoción y Escalafón, en un plazo no mayor de 72 horas, la existencia de plazas vacantes por cualquier causa. El Sindicato se compromete a proponer al candidato en un máximo de 10 días a partir de la recepción de reporte de plaza vacante.

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

CLÁUSULA 17
Derecho a Promoción

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

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

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

CLÁUSULA 18
Programa de Capacitación para el Personal Administrativo de la Universidad

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

La Universidad y el Sindicato se ajustarán al programa que establezca la Comisión antes mencionada.

Para dar cumplimiento a lo anterior la UdeG a través de la Coordinación General de Recursos Humanos, desarrollará acciones de capacitación (curso, diplomados, seminarios) para los trabajadores administrativos, a efecto de desarrollar y actualizar sus habilidades y conocimientos. Dichas acciones integrarán el Programa para la Capacitación del Personal Administrativo, que será presentado para su registro ante las autoridades laborales correspondientes, en los términos de la legislación aplicable

Asimismo, la UdeG apoyará al personal administrativo para que participe en eventos que le permitan su actualización y mejoramiento en su actividad cotidiana.

TÍTULO CUARTO
ADSCRIPCIÓN

CLÁUSULA 19
Lugar de la Adscripción

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

CLÁUSULA 20
Permutas

Las permutas se llevarán a cabo con la autorización de la Coordinación General de Recursos Humanos de la Universidad, sin más requisitos que la petición por escrito de los interesados y/o del Sindicato, cumpliendo con los requisitos del puesto.

De lo anterior, se dará aviso a los titulares de las dependencias respectivas.

En caso de negativa, el trabajador podrá inconformarse ante la Comisión Mixta de Regularización y Estabilidad Laboral, quien determinará lo conducente.

TÍTULO QUINTO
SALARIOS

CLÁUSULA 21
Salarios Iguales

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

CLÁUSULA 22
Tiempo y Forma de Pago

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

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

CLÁUSULA 23
Protección al Salario

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

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

CLÁUSULA 24
Irrenunciabilidad del Salario

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

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

CLÁUSULA 25
Inafectabilidad del Salario

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

I. Cuando el trabajador contraiga deudas con la Universidad, por concepto de anticipo de sueldos;

II. Por concepto de cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias, debidamente notificadas por el Sindicato a la Universidad, siempre que haya aceptación de carácter general de los trabajadores;

III. Por aportaciones a cooperativas, cuando así convenga el Sindicato;

IV. Para el Fondo de Ahorro;

V. Por aportaciones al Fondo de Pensiones y Jubilaciones de conformidad con el Convenio suscrito entre la UdeG y el SUTUdeG, 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;

VI. Cuando se trate de descuentos ordenados por la autoridad judicial competente, para cubrir alimentos que fueran exigidos al trabajador;

VII. Cuando se trate de descuentos ordenados por el IMSS con motivo de las obligaciones contraídas por los trabajadores ante ese Instituto, para disfrutar de los servicios y prestaciones que esta Institución proporciona;

VIII. Por aportaciones al IMSS que sean a cargo del trabajador, de conformidad con el Convenio suscrito entre la UdeG y el SUTUdeG, el 31 de marzo de 2003;

IX. Para cubrir las cantidades que por error hayan sido pagadas en exceso;

X. Con motivo de la retención del Impuesto Sobre el Producto del Trabajo;

XI. Con excepción de los señalados en las fracciones VI y VII, los descuentos no podrán ser mayores del 30% del excedente del salario mínimo, ni la cantidad exigible podrá ser superior al importe del salario de un mes;

XII. Por descuento de créditos FONACOT y otros créditos en los términos que acuerde la Comisión Mixta de Prestaciones y de Servicios;

XIII. Por descuentos de créditos contraídos por el trabajador ante terceros, por conducto del Sindicato;

XIV. Por pago de créditos con el INFONAVIT;

XV. Por concepto de pago de prima de seguro de vida, en los términos de este Contrato Colectivo, y;

XVI. Por concepto de pago de primas de seguros previamente aceptadas por el interesado.

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

CLÁUSULA 26
Aplicación General por Salarios Mínimos

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

CLÁUSULA 27
Pago de Salarios por Ascenso Escalafonario

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

CLÁUSULA 28
Aguinaldo

La Universidad pagará a sus trabajadores activos, por concepto de aguinaldo anual, 45 días de sueldo base vigente en el momento del pago, más lo correspondiente a la proporción del pago de antigüedad, a más tardar el día 20 de diciembre. Cuando concluya la relación de trabajo antes de la fecha de pago de aguinaldo, la Universidad pagará al trabajador la parte proporcional de ésta. Igualmente se cubrirá proporcionalmente al personal que hubiese ingresado a la Universidad durante el año.

CLÁUSULA 29
Prima Vacacional

La Universidad cubrirá a los trabajadores por concepto de prima vacacional, 30 días de sueldo base vigente, más lo correspondiente a la proporción del pago de antigüedad. Cuando concluya la relación de trabajo antes de la fecha de pago de la prima vacacional, la Universidad pagará al trabajador la parte proporcional de ésta. Igualmente se cubrirá proporcionalmente al personal que hubiese ingresado a la Universidad durante el año.

Esta prestación se pagará en tres partidas:
a) 10 días por el período vacacional de primavera;
b) 10 días por el período vacacional de verano, y
c) 10 días por el período vacacional de invierno.

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

CLÁUSULA 30
Pago de Antigüedad

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

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 ó más	65%

CLÁUSULA 31
Ajuste de Calendario

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

TÍTULO SEXTO
PRESTACIONES

CLÁUSULA 32
Prestaciones Económicas

La Universidad cubrirá a los trabajadores sobre el sueldo base, por cada uno de los siguientes conceptos:

I. Ayuda para Transporte 4.0%, y
II. Ayuda para Despensa 1.97%.

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

CLÁUSULA 33
De la Vivienda

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

CLÁUSULA 34
Estímulo por Puntualidad

Para los trabajadores que no hagan uso de las tolerancias convenidas en este Contrato dentro del mes calendario, contarán con un día de descanso como estímulo por puntualidad, el cual se otorgará el día que elija el trabajador, dentro del mes inmediato siguiente, para lo cual deberá hacerlo del conocimiento de su superior inmediato por lo menos con 3 días hábiles de anticipación, por escrito.

Los trabajadores de nuevo ingreso, tendrán derecho a este beneficio durante el primer mes de trabajo, sólo si lo hubiera laborado completo.

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

CLÁUSULA 35
Reconocimientos por Antigüedad

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

Años de Antigüedad	*Días de salario Integrado*
20	10
25	10
30	20
35	20
40	30
45	30
50	30
55	30
60	30

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

CLÁUSULA 36
Vales para Despensa

La Universidad otorgará a cada trabajador un vale bimestral, por un monto de $1,200.00 (Un mil doscientos pesos 00/100 M.N.) cada uno, siendo su entrega en los meses de febrero, abril, junio, agosto, octubre y diciembre.

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

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

CLÁUSULA 37
Gestión de Créditos

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

CLÁUSULA 38
Jubilados

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

CLÁUSULA 39
Recreación

La Universidad entregará al Sindicato para que administre entre los trabajadores administrativos, cien pases familiares mensuales, que incluyan al trabajador administrativo y a cinco familiares, para ingresar al Club Deportivo de la Institución y hacer uso de todas y cada una de las instalaciones del mismo, a través del Sindicato.

El SUTUdeG entregará mensualmente a la Coordinación General de Recursos Humanos, la relación de trabajadores beneficiados con esta cláusula.

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

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

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

CLÁUSULA 41
Clínica Dental

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

CLÁUSULA 42
Preferencia en Admisión y Trámites Escolares

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

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

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

También tendrán este beneficio los administrativos pensionados.

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

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

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

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

CLÁUSULA 43
Exención a Cuotas de Inscripción

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

La UdeG otorga y el SUTUdeG acepta la cantidad de $200,000.00 (Doscientos mil pesos 00/100 M.N.), anuales para el pago de matricula, colegiatura o inscripción en posgrado; el Sindicato, para la aplicación del recurso, realizará el trámite respectivo ante la Coordinación General de Recursos Humanos. Para el caso de los posgrados institucionales, deberá primeramente agotarse el procedimiento establecido en el primer párrafo.

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

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

CLÁUSULA 44
Licencias para Estudios

La UdeG otorgará licencias con goce de sueldo al personal administrativo sindicalizado que tenga más de 3 años de antigüedad, para realizar estudios de licenciatura o de posgrado, cuando respondan al plan de desarrollo Institucional de la UdeG, de conformidad con los siguientes lineamientos:

I. Hasta treinta autorizaciones de descarga horaria del 50% de la jornada laboral, para quienes realizan estudios de licenciatura. La Institución facilitará cambios de turno y dependencia cuando los estudios así lo requieran, y

II. Hasta treinta licencias con goce de sueldo para estudios de posgrado en modalidad escolarizada, siempre y cuando no se cuente con beca de la UdeG o de alguna otra institución y sea de los posgrados reconocidos por la UdeG o de alguna otra institución con reconocimiento de calidad.

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

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

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

CLÁUSULA 45
Adquisición de Libros Editados por la UdeG

La Universidad otorgará un 50% de descuento del precio de lista en los libros que edite y un 20% en los que adquiera para su venta, a todos los trabajadores, cónyuge e hijos, previa acreditación del trabajador.

CLÁUSULA 46
Ayuda para Gastos de Funeral

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

CLÁUSULA 47
Seguro de Vida

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

CLÁUSULA 48
De la Ayuda para Guarderías

La Universidad cubrirá a las madres trabajadoras o a los padres, la cantidad de $ 400.00 (cuatrocientos pesos 00/100 M. N.) mensuales por hijo por concepto de ayuda para guarderías, en las dependencias que se encuentren fuera de la zona metropolitana, así como también en los casos que se acredite la negativa para otorgar el servicio en las guarderías que se localicen en la Zona Metropolitana.

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

CLÁUSULA 49
Primeros Auxilios en el Trabajo

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

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

CLÁUSULA 50
Fondo de Ahorro

La UdeG y el SUTUdeG conjuntamente crearán un fondo de ahorro, el cual se integrará de la siguiente manera:

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

El fondo de ahorro operará de conformidad con las leyes correspondientes, así como por el Reglamento que para el efecto se ponga en vigor. El pago de esta prestación se otorgará a más tardar dentro de los primeros 10 días hábiles en los meses de enero y/o julio según corresponda.

CLÁUSULA 51
Programa de apoyo para la compra de equipo informático

La UdeG otorgará máximo a 200 (doscientos) trabajadores administrativos anualmente, apoyo económico por el 16% del valor del equipo de cómputo. Dicho apoyo se otorgará hasta por $2,400.00 (dos mil cuatrocientos 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 SUTU de G y el cheque se emitirá a nombre del proveedor, con base a la cotización que deberá acompañar el trabajador a su solicitud.

TÍTULO SÉPTIMO
JORNADA DE TRABAJO

CLÁUSULA 52
Jornada de Trabajo

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

CLÁUSULA 53
Clasificación de la Jornada de Trabajo

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

El horario de inicio y terminación de las jornadas de trabajo deberá estipularse en el contrato, de conformidad con lo establecido en los artículos 60 y 61 de la Ley.

La jornada de trabajo cuando se realice en condiciones distintas a las normales, podrá ser reducida, siempre que sea notoriamente excesiva, dada la naturaleza del trabajo, previo acuerdo de las partes.

El personal administrativo que cumpla 35 o más años de antigüedad, gozará de una descarga horaria del 12% de su jornada laboral.

CLÁUSULA 54
Inafectabilidad del Horario

El horario del trabajador, no podrá ser modificado unilateralmente por la Universidad. En su caso, deberá contarse con el consentimiento por escrito del trabajador, girando la copia correspondiente al Sindicato.

En los cambios generales de horario, deberá contarse además con el consentimiento por escrito del Sindicato.

CLÁUSULA 55
Semana de Trabajo

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

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

CLÁUSULA 56
Alimentos

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

En el caso de los trabajadores con una carga horaria de 44 o más horas semanales, se les otorgarán dos periodos de 20 minutos cada uno dentro de su jornada, siempre y cuando cubran su carga horaria de lunes a viernes.

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

CLÁUSULA 57
Pago por Tiempo Extraordinario

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

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

El pago de tiempo extraordinario correspondiente, se hará invariablemente a más tardar en la segunda quincena posterior a la fecha en que se realizó el trabajo extraordinario.

CLÁUSULA 58
Pago por Trabajo en Días de Descanso

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

El pago correspondiente, se hará invariablemente a más tardar en la segunda quincena posterior a la fecha en que se realizó el trabajo extraordinario.

CLÁUSULA 59
Tiempo de Tolerancia

La entrada a las labores se deberá realizar con puntualidad.

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

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

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

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

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

En el caso de que el trabajador llegue después del tiempo considerado como retardo, el jefe inmediato o el encargado de personal, deberá notificar por escrito al trabajador que debe retirarse, dentro de la hora siguientes a la registrada en su ingreso por el trabajador.

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

TÍTULO OCTAVO
DESCANSOS, PERMISOS Y LICENCIAS

CLÁUSULA 60
Descanso Semanal

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

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

El pago correspondiente, se hará invariablemente a más tardar en la segunda quincena posterior a la fecha en que se realizó el trabajo extraordinario.

CLÁUSULA 61
Días de Descanso Obligatorio

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

- 1° de enero;
- El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;
- El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;
- 1° de mayo;
- 10 de mayo para madres de familia;
- 15 de mayo, cuando coincida con día domingo, la UdeG diferirá el disfrute del día de descanso para el día hábil siguiente;
- Primer lunes del mes de junio, en conmemoración del 08 de junio (día del trabajador universitario);
- 16 de septiembre;
- 12 de octubre;
- 02 de noviembre;
- El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;
- Cada 6 años, cuando corresponda el cambio del Poder Ejecutivo Federal;
- El día correspondiente al informe del Ejecutivo del Estado, cuando sea día hábil;

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

CLÁUSULA 62
Vacaciones

Los trabajadores tienen derecho a 52 días naturales de vacaciones anuales para que las disfruten. Los 52 días naturales de vacaciones se otorgarán en tres períodos, distribuidos de la siguiente manera:

- 15 días en Semana Santa y Semana de Pascua;
- 18 días en verano, y
- 19 días en invierno, se incluye el 25 de diciembre y 01 de enero.

CLÁUSULA 63
Incapacidad en Vacaciones

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

CLÁUSULA 64
Vacaciones Diferidas

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

CLÁUSULA 65
Incapacidades, Permisos y Licencias

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

I. Con goce de sueldo por incapacidad médica, en los términos de la Ley del Seguro Social, entregando en la dependencia de adscripción el certificado de incapacidad expedida por el IMSS, el trabajador dará aviso a más tardar el día hábil siguiente y entregará el certificado de incapacidad médica en un término no mayor de tres días.

   En caso de incapacidad proveniente de enfermedad que constituya o no un riesgo profesional, durante todo el tiempo en que subsista la incapacidad, el pago de salario será desde el primer día de incapacidad;

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

III. Permiso de tres días hábiles con goce de salario, en caso de enfermedad de los hijos menores, presentando constancia del IMSS que justifique la necesidad de los cuidados;

IV. Permiso de tres días hábiles con goce de salario, para que las madres o padres acudan al periodo de adaptación del menor en guarderías;

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

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

VII. En lo que corresponda según el capítulo II del Personal Académico y Administrativo, en su artículo 18 de la Ley Orgánica.

La solicitud de permiso contemplados en las fracciones anteriores, deberá presentarse por escrito por lo menos con cuatro días hábiles de anticipación, excepto en las fracciones II y III. La respuesta a la solicitud de permiso deberá hacerse por escrito por el titular de la dependencia en un término no mayor de 3 días hábiles, y;

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

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

Una vez reanudado labores, podrá solicitar una nueva licencia, siempre y cuando haya laborado al menos un período igual al que gozo de licencia incluyendo sus prórrogas.

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

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

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

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

Cuando un trabajador administrativo haya sido promovido a una plaza de confianza y éste haya sido rescindido en el mencionado puesto de confianza volverá a su nombramiento de base, salvo que exista causa justificada para su separación, tal y como lo establece la Ley en la materia.

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

Cuando un trabajador administrativo regrese a su plaza de origen o de base después de haber sido promovido temporalmente a una plaza de categoría más alta, no será obligación realizar el trámite de "reanudación de labores" y solamente tendrá la obligación de realizar el trámite antes mencionado, en el caso de que la interrupción de labores en su plaza de origen o de base se originó por hacer uso de una licencia por motivos personales.

CLÁUSULA 66
Licencia por Maternidad

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

En caso de que la trabajadora opte por el período de incapacidad a partir de la fecha del parto, será bajo su responsabilidad únicamente, debiendo solicitarlo por escrito a su jefe inmediato con copia a la Coordinación General de Recursos Humanos, adjuntando el certificado de incapacidad médica oficial.

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

TÍTULO NOVENO
RESPONSABILIDADES Y SANCIONES

CLÁUSULA 67
Responsabilidades

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

Son causas generales de responsabilidad:

I. Los actos graves dirigidos contra la existencia, la unidad, el decoro y los fines esenciales de la Universidad;

II. La hostilidad desarrollada en actos concretos, en contra de cualquier universitario o grupo de universitarios por razones ideológicas o de orden puramente personal;

III. La utilización de todo o parte del patrimonio universitario para fines distintos de aquellos a que está destinado;

IV. La falta de dedicación al puesto que desempeña;

V. La sustracción o falsificación de documentos o informes, o su aceptación dolosa, otorgándoles efectos de que legalmente carezcan;

VI. La comisión de actos contrarios a la moral o al derecho, que redunden en desprestigio de la Institución;

VII. La inobservancia de las normas de gobierno establecidas;

VIII. No guardar respeto y consideración debidos a los superiores, compañeros, alumnos y dependientes, en sus respectivos casos;

IX. Violar, por acción u omisión, cualesquiera de las obligaciones impuestas por ésta, y el reglamento o los acuerdos de las autoridades gubernamentales de la Universidad, así como cualquier otra falta a la disciplina, y;

X. Las demás señaladas en la Ley.

CLÁUSULA 68
Sanciones

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

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

La aplicación de las sanciones antes señaladas, será conforme la gravedad de la falta en que incurra el trabajador, atendiendo a lo establecido en el último párrafo de la cláusula 69 del presente contrato.

CLÁUSULA 69
Procedimiento de las Sanciones

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

a) El titular de la dependencia o sus representantes autorizados en los términos del presente Contrato, deberán realizar una investigación, integrando un expediente que contenga los hechos que se le imputan;

b) Levantamiento del Acta Administrativa. Para el levantamiento del acta administrativa, el titular de la dependencia o sus representantes autorizados deberán invariablemente citar por escrito al trabajador y al Sindicato, con una anticipación mínima de 3 días hábiles, especificando en el mismo, las faltas que se le imputan, así como el lugar, fecha y hora que deberán presentarse, debiendo ser entregado al trabajador en el lugar de trabajo o en el domicilio que tenga registrado ante la Universidad y de no localizarse, se atenderá conforme lo prevé la ley para el supuesto de las notificaciones personales;

c) En el levantamiento del acta, podrán participar el titular de la dependencia, el representante que éste designe por escrito, o el apoderado legal, el trabajador y/o los trabajadores involucrados, el representante del Sindicato; pudiendo las partes aportar los medios probatorios convenientes, siempre y cuando no sean contrarios a la moral o al derecho. Al término de la misma se entregará copia a los participantes;

d) El Rector General o su representante legal expresamente facultado, determinará la procedencia y en su caso, emitirá la sanción, notificando por escrito al trabajador y al Sindicato en un término no mayor de 30 días.

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

CLÁUSULA 70
De la Rescisión de las Relaciones de Trabajo

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

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

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

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

CLÁUSULA 71
Recurso de Inconformidad

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

CLÁUSULA 72
Procedimiento ante la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución

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

CLÁUSULA 73
Acciones ante la Junta de Conciliación y Arbitraje

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

TÍTULO DÉCIMO
SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

CLÁUSULA 74
Suspensión o rescisión por Sujeción a Proceso Penal

No se suspenderá la relación laboral del trabajador administrativo:

I. Cuando se encuentre sujeto a proceso y goce de libertad provisional, sus derechos y obligaciones laborales permanecerán vigentes.

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. El trabajador deberá reincorporarse dentro de los 15 días siguientes a la fecha en que recupere su libertad, en las condiciones originales, sin perjuicio de las que hayan sido mejoradas.

En el caso de la fracción II, la UdeG tendrá la obligación de pagar los salarios y prestaciones que hubiese dejado de percibirle en términos del artículo 42 fracción III de la Ley; se hará cargo, a través de su apoderado legal, de la defensa del trabajador y de los gastos que se originen por este motivo.

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

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

CLÁUSULA 75
Terminación de la Relación Individual de Trabajo

Son causas de terminación de la relación individual de trabajo:

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

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

TÍTULO DÉCIMO PRIMERO
COMISIONES MIXTAS

CLÁUSULA 76
Comisiones Mixtas

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

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

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

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

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

I. La Comisión Mixta de Conciliación y Resolución. Será competente para analizar y en su caso para resolver de los conflictos derivados de la relación individual de trabajo entre la UdeG y sus trabajadores, en donde se suspenda o termine la relación laboral.
II. La Comisión Mixta de Regularización y Estabilidad Laboral. Es competente para analizar y resolver sobre aspectos referentes a la condición laboral como son: tipo de contrato, jornada y adscripción.
III. La Comisión Mixta de Prestaciones y Servicios. Es competente para analizar y resolver sobre el otorgamiento de las prestaciones en especie que contempla el Contrato Colectivo.

IV. La Comisión Mixta de Capacitación y Superación del Personal Administrativo. Es competente para analizar, vigilar y proponer los planes y programas de capacitación que acuerden las partes.

V. La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene. Es competente para analizar y proponer medidas preventivas para evitar las enfermedades y los riesgos de trabajo; así como para proponer recomendaciones que aseguren la vida y la salud de los trabajadores administrativos.

VI. La Comisión Mixta de Admisión, Promoción y Escalafón. Es competente para determinar la admisión y promoción del trabajador, de conformidad con este Contrato Colectivo y los lineamientos que en materia de recursos humanos emita la UdeG.

VII. La Comisión Mixta para el Cumplimiento de las Prestaciones otorgadas por el IMSS. Es competente para analizar y proponer acciones que permitan mejorar los servicios que proporcione el Instituto a los trabajadores.

VIII. La Comisión de Formulación de Antigüedades. Es competente para formular el cuadro general de las antigüedades de los trabajadores administrativos, así como para resolver las inconformidades que presenten éstos respecto a su antigüedad.

IX. Comisión Mixta de Prestaciones Económicas, Estudios Salariales y de Composición del Tabulador. Es competente para llevar a cabo los estudios en materia de prestaciones en dinero, así como hacer propuestas en cualquiera de éstas materias.

X. Las demás comisiones que acuerden la Universidad y el Sindicato.

Las comisiones mixtas elaborarán sus propios reglamentos.

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

CLÁUSULA 77
Responsabilidades no especificadas

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

TÍTULO DÉCIMO SEGUNDO
OBLIGACIONES DE LA UNIVERSIDAD CON EL SINDICATO

CLÁUSULA 78
Obligaciones

Serán obligaciones de la Universidad para con el Sindicato:

I. El descuento de la cuota sindical exclusivamente a trabajadores miembros del mismo, el cual se depositará de inmediato a la cuenta bancaria del Sindicato.
La Universidad se obliga a practicar estos descuentos por cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias, desde la fecha de ingreso del trabajador a la Universidad;

II. La Universidad se obliga a instalar en cada centro de trabajo en los lugares de mayor afluencia de trabajadores, tableros para la difusión de la información sindical;

III. La Universidad otorgará facilidades a todos los trabajadores sindicalizados para asistir a los congresos, consejos y asambleas generales sindicales, ordinarias y extraordinarias y cursos de capacitación sindical, en los términos expuestos, permisos que serán invariablemente solicitados a la Universidad por conducto del Comité Ejecutivo del Sindicato;

IV. La Universidad se obligará a proporcionar el mantenimiento y conservación de las instalaciones sindicales, oficinas, casa del jubilado y pensionado;

V. La Universidad imprimirá con oportunidad el material de difusión y propaganda de carácter sindical que el Sindicato solicite;

VI. La Universidad se obliga a proporcionar 5 ejemplares de cada título que edite y uno de los volúmenes que adquiera para la venta como contribución de la formación de la biblioteca sindical;

VII. La Universidad cubrirá para los convivios anuales las siguientes cantidades:

a) $150.00 por trabajador, para el día del Trabajador Universitario, el 8 de junio;

b) $160.00 por jubilado y pensionado, para su festejo, y

c) $150.00 por trabajador, para el festejo decembrino.

Estas cantidades se entregarán con 30 días de anticipación a cada festejo, previa solicitud del Sindicato;

VIII. La Universidad de Guadalajara se obliga a proporcionar al Sindicato información referente a la nómina de personal de servicio y administrativo de la Universidad así como del expediente del trabajador, cuando el Comité Ejecutivo del Sindicato lo solicite por escrito;

IX. La institución se obliga a otorgar al Sindicato el transporte para asistir a eventos sindicales, culturales y deportivos. De no ser así, otorgará los vehículos correspondientes de acuerdo a sus recursos;

X. La Universidad admite que sólo el personal del Sindicato cubrirá las necesidades permanentes y temporales de taquilleros, porteros, vendedores, etc. que se requieran en sus instalaciones;

XI. La Universidad dotará de un espacio debidamente equipado en cada dependencia para el disfrute de los alimentos de los trabajadores;

XII. La Universidad se obliga a entregar anualmente en el mes de junio, uniformes de acuerdo a las características de las actividades que desarrolla el siguiente personal:

Categoría:	Cantidad y tipo:
Auxiliar operativo	Dos pantalones y cuatro playeras.
Técnico operativo	Dos pantalones, tres playeras y una camisa.
Personal de vigilancia	Dos pantalones, cuatro playeras y una chamarra.
Rama administrativa (femenina y masculina)	Dos uniformes: femenino formal y masculino casual.

La comisión correspondiente, determinará las características particulares de los uniformes a entregar, para el diseño y calidad de los mismos, deberá considerar la opinión del Sindicato.

Es obligatorio el uso del uniforme y en ningún caso tendrá costo para el trabajador.

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

XIV. La Universidad, dentro de sus posibilidades proporcionará, el uso de los estacionamientos de las dependencias de la red universitaria y en la administración central para los trabajadores administrativos; y

XV. La Universidad otorgará al SUTUdeG, los siguientes espacios en sus medios de comunicación:

a) Una hora en Radio Universidad para el programa sindical los días sábados a las 9:00 horas.
b) Media plana en gaceta universitaria en cada una de sus ediciones.

CLÁUSULA 79
Licencias Sindicales

La Universidad otorgará permiso con goce de salario y prestaciones a 30 trabajadores para que colaboren en las actividades del Sindicato o se integren a su Comité Ejecutivo.

CLÁUSULA 80
Hospedaje en Hoteles

La Universidad proporcionará al Sindicato en forma mensual, 25 hospedajes gratuitos en Villa Primavera, ya sea en habitación o cabaña, y 15 hospedajes gratuitos en Villa Montecarlo. Igualmente otorgará al Sindicato, semanalmente 10 habitaciones en Villa Montecarlo y 15 en Villa Primavera, al 50% de su costo. El derecho se entiende como máximo a dos noches por habitación o cabaña, por evento; y se respetará por la institución siempre y cuando las reservaciones respectivas se realicen, por parte del sindicato, con al menos 3 días hábiles de anticipación.

CLÁUSULA 81
Boletos para el Ingreso a Actividades Culturales, Recreativas y Deportivas

La Universidad, a través de la Coordinación General de Recursos Humanos otorgará oportunamente a la Secretaría General del SUTUdeG 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 82
Becas

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

CLÁUSULA 83
Programas de Enseñanza Abierta

La Universidad se obliga a gestionar un convenio con el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos para la implementación de un programa de enseñanza abierta para los trabajadores administrativos en servicio, que comprenda la alfabetización, educación básica y media básica.

CLÁUSULA 84
Extensión Universitaria en Beneficio de los Trabajadores

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

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

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

CLÁUSULA 85
Ayuda a Actividades Culturales SUTUdeG

Considerando que la difusión de la cultura es una función básica de la Universidad, la Institución otorgará un subsidio anual de $400,000.00 (cuatrocientos mil pesos 00/100 M.N.) para el programa de actividades culturales que establezca el Sindicato, bajo programa, debiéndose entregar esta cantidad en un término de 30 días contados a partir de la firma de este Contrato.

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

CLÁUSULA 86
Ayuda para Fomento y Práctica para el Deporte

La Institución proporcionará al Sindicato la cantidad anual de $650,000.00 (seiscientos cincuenta mil pesos 00/100 M.N.) para la adquisición de material deportivo, fomento y práctica de los deportes, bajo programa; dicha cantidad será entregada a los 30 días de la firma de este Contrato.

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

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

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

CLÁUSULA 87
Programa de apoyo integral de salud

La UdeG otorgará al SUTUdeG, la cantidad de $250,000.00 (doscientos cincuenta mil pesos 00/100 M.N.), para el programa integral de salud los cuales se pagarán de manera anual a más tardar el 15 de enero de cada año.

TÍTULO DÉCIMO TERCERO
DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

CLÁUSULA 88
Derechos

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

I. Conservar su horario de labores y solicitar el cambio del mismo en los términos del presente Contrato;

II. Conservar su adscripción de dependencia, su categoría y su nombramiento, no pudiendo ser cambiado sin el consentimiento propio del trabajador y conocimiento del Sindicato;

III. El trabajador tendrá el derecho a que se reubique de acuerdo con su capacitación para su desempeño, previo consentimiento de la Universidad y el trabajador, con conocimiento del Sindicato;

IV. Obtener en forma independiente de la promoción la categoría a niveles más elevados, los aumentos establecidos al revisar anualmente los salarios de los trabajadores;

V. Disfrutar con goce de sueldo íntegro los días de descanso obligatorio que determina este Contrato;

VI. Recibir las prestaciones que otorgue el IMSS en los términos de los convenios celebrados con el IMSS;

VII. Participar en los cursos de capacitación que imparta la Universidad para mejorar su preparación y eficiencia;

VIII. Participar en los congresos, consejos, asambleas generales del Sindicato, con aviso de 48 horas de anticipación;

IX. A recibir en buenas condiciones los útiles y herramientas necesarios para el desempeño de su trabajo;

X. Recibir el salario en tiempo y lugar convenidos, debiéndose respetar su contrato, así como continuar respetando sus servicios cuando se someta a cualquier conflicto laboral ante la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución, conforme al procedimiento que se acuerde, al presente Contrato y al Reglamento Interior de Trabajo;

XI. Recibir información de orden técnico y administrativo para el desempeño de su trabajo;

XII. Gozar de tolerancia de la Universidad, cuando estén estudiando educación primaria, media, media superior o bachillerato, superior o posgrado, para que asistan a sus clases, en un tiempo que no excederá de 45 minutos, exceptuando la tolerancia establecida en la cláusula correspondiente que será computado como tiempo efectivamente laborado. Para lo anterior deberá comprobar debidamente su escolaridad y el turno que le corresponda como alumno.

Asimismo otorgará facilidades para que aquellos trabajadores que estudien en la modalidad semiescolarizada puedan ajustar su horario de trabajo;

XIII. Mantenerse incorporados en el Instituto Mexicano del Seguro Social, en los términos de los convenios respectivos;

XIV. Recibir el permiso necesario para asistir a las consultas médicas del IMSS, que por causa de éste sólo sean dadas dentro de la jornada de trabajo, debiendo comprobar con la constancia correspondiente;

XV. En el periodo de lactancia, las madres trabajadoras tendrán dos periodos de reposo extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, a elección de la trabajadora. Prestación que se otorgará durante los primeros seis meses de edad del menor;

XVI. Obtener participación de los planes y programas de vivienda establecidos por la Universidad, con terrenos donados para este fin, contando con planes de financiamiento para construcción;

XVII. La Universidad proporcionará transporte necesario sin costo para aquellos trabajadores que laboren en Las Agujas, gestionará ante las instituciones correspondientes el transporte eficiente para el buen funcionamiento de las dependencias dentro de la zona metropolitana;

XVIII. Recibir defensa sin costo alguno y de inmediato a los trabajadores que sufran algún accidente conduciendo vehículos de la Universidad o propios, siempre que se encuentren prestando un servicio para la misma;

XIX. Participar en reuniones sindicales dentro de las horas de trabajo hasta por 1:30 horas de límite cuando se desarrollen dentro de las dependencias, y;

XX. A ser promovidos considerando su antigüedad y capacidad.

TÍTULO DÉCIMO CUARTO
OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES Y LOS FUNCIONARIOS

CLÁUSULA 89
Obligaciones y Prohibiciones

A) Son obligaciones de los trabajadores de la Universidad:

I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que le sean aplicables;

II. Desempeñar sus labores en el lugar de adscripción y no abandonarlo sin debida autorización;

III. Asistir con puntualidad al desempeño de sus labores, cumpliendo con las jornadas y horarios de trabajo, debiendo registrar sus asistencias tanto al inicio como al término de su jornada laboral a través de los mecanismos que para ello determine la Institución;

IV. Desempeñar las funciones propias de su cargo con la intensidad y calidad que éste requiera;

V. Guardar reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de su trabajo;

VI. Obedecer las órdenes e instrucciones que reciban de sus superiores en asuntos propios del servicio. Una vez cumplidos, expresarán las objeciones que en su caso ameriten;

VII. Comportarse con la discreción debida en el desempeño de su cargo;

VIII. Observar buena conducta en el desempeño de su cargo;

IX. Desempeñar el servicio bajo la dirección de la Universidad o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo, propio de sus funciones;

X. Dar aviso inmediato a la Universidad por conducto de sus superiores salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;

XI. Asistir a los cursos de capacitación y adiestramiento que la Universidad imparte para mejorar su preparación y eficiencia, en los términos que lo acuerde la Comisión Mixta de Capacitación y Superación del Personal Administrativo;

XII. Tratar con cortesía y diligencia al público;

XIII. Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros;

XIV. Sugerir medidas técnicas y sistemas que redunden en la mayor eficacia del servicio;

XV. Guardar para los superiores jerárquicos la consideración, respeto y disciplina debidos;

XVI. Custodiar y cuidar la documentación e información que por razón de su empleo, cargo o comisión conserve bajo su cuidado o a la cual tenga acceso, impidiendo o evitando el uso, la sustracción o destrucción, ocultamiento o de utilización indebida de aquella;

XVII. En caso de renunciar, o ser puesto a disposición, no deberá abandonar el servicio sino hasta que haya sido aceptada la renuncia y haya entregado los expedientes, documentos, fondos, valores o bienes cuya atención, administración o guarda estén a su cuidado, de acuerdo a las disposiciones aplicables;

XVIII. Comunicar fallas de servicio que ameriten su atención inmediata;

XIX. Restituir a la Universidad los materiales usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les hayan dado para el trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni de los ocasionados por caso fortuito, fuerza mayor o por mala calidad o defectuosa construcción, y

XX. Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses de la Universidad o de sus compañeros de trabajo.

B) Prohibiciones a los trabajadores y a los funcionarios en lo que sea aplicable:

I. Aprovechar los servicios del personal en asuntos particulares o ajenos a los oficiales de la Universidad;

II. Proporcionar a los particulares, sin la debida autorización, documentos, datos o informar de los asuntos de la unidad o área de su adscripción;

III. Llevar a cabo colectas para obsequiar a los jefes o compañeros, así como organizar rifas dentro de la Universidad;

IV. Hacer préstamos con interés a sus compañeros de labores, salvo en los casos que se constituyan cajas de ahorro autorizadas legalmente;

V. Prestar dinero a rédito a personas cuyos sueldos tengan que pagar cuando se trate de cajeros, pagadores o habilitados, así como retener sueldos por sí o por encargo o comisión de otras personas, sin que medie orden de la Universidad o autoridad competente;

VI. Habitar en alguna dependencia de la Universidad, salvo los casos autorizados;

VII. Hacer propaganda de cualquier clase, dentro de los edificios o lugares de trabajo, salvo aquella de carácter sindical;

VIII. Durante el ejercicio de sus funciones, de solicitar, aceptar o recibir por interpósita persona, dinero, objetos o servicios, salvo causas justificadas;

IX. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe;

X. Faltar a su trabajo sin causa justificada o sin permiso de la Universidad;

XI. Sustraer de la Universidad útiles de trabajo o de cualquier clase, salvo casos autorizados;

XII. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez; así como ingerir bebidas alcohólicas dentro de su jornada de trabajo y/o dentro de las instalaciones universitarias;

XIII. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento de la Universidad y presentarle la prescripción suscrita por el médico;

XIV. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija;

XV. Suspender sus labores sin autorización de la Universidad;

XVI. Usar los útiles y herramientas suministradas por la Universidad, para objeto distinto de aquel a que estén destinados;

XVII. Dirigirse, conducirse o tratar irrespetuosamente y sin consideración a los trabajadores, y;

XVIII. En general, ejecutar actos contrarios al desempeño de las funciones encomendadas con motivo del trabajo que tenga asignado.

C. De existir incumplimiento a lo establecido en el presente contrato por alguna de las partes, estarán sujetos a los procedimientos de sanciones que para tal efecto prevé la ley, la norma universitaria y el presente contrato, en el ámbito que corresponda de conformidad a la naturaleza del puesto.

CLÁUSULA 90
Tabulador Salarial Mensual

La UdeG, otorga y el SUTUdeG acepta un incremento general de salarios del orden del 4% (cuatro por ciento) sobre el tabulador vigente en 2009 a sus trabajadores administrativos activos, quedando de la siguiente manera para el año 2010.

CATEGORIA	36 HRS	40 HRS	48 HRS
RAMA OPERATIVA			
AUXILIAR OPERATIVO A	$ 3,647.05	$ 4,052.27	$ 4,862.73
AUXILIAR OPERATIVO B	$ 3,845.61	$ 4,272.90	$ 5,127.49
AUXILIAR OPERATIVO C	$ 4,057.61	$ 4,508.45	$ 5,410.15
AUXILIAR OPERATIVO D	$ 4,269.60	$ 4,744.00	$ 5,692.81
TECNICO OPERATIVO A	$ 4,482.01	$ 4,980.01	$ 5,976.01
TECNICO OPERATIVO B	$ 4,774.57	$ 5,305.08	$ 6,366.09
TECNICO OPERATIVO C	$ 5,155.83	$ 5,728.70	$ 6,874.44
RAMA ADMINISTRATIVA			
AUXILIAR ADMINISTRATIVO A	$ 3,647.05	$ 4,052.27	$ 4,862.73
AUXILIAR ADMINISTRATIVO B	$ 3,845.61	$ 4,272.90	$ 5,127.49
AUXILIAR ADMINISTRATIVO C	$ 4,057.61	$ 4,508.45	$ 5,410.15
AUXILIAR ADMINISTRATIVO D	$ 4,269.60	$ 4,744.00	$ 5,692.81
TECNICO ADMINISTRATIVO A	$ 4,482.01	$ 4,980.01	$ 5,976.01
TECNICO ADMINISTRATIVO B	$ 4,774.57	$ 5,305.08	$ 6,366.09

CATEGORIA	36 HRS	40 HRS	48 HRS
TECNICO ADMINISTRATIVO C	$ 5,155.83	$ 5,728.70	$ 6,874.44
TECNICO ADMINISTRATIVO D	$ 5,568.84	$ 6,187.60	$ 7,425.12
TECNICO ADMINISTRATIVO E	$ 5,964.34	$ 6,627.05	$ 7,952.46
RAMA TECNICA			
TECNICO ESPECIALIZADO A	$ 4,482.01	$ 4,980.01	$ 5,976.01
TECNICO ESPECIALIZADO B	$ 4,774.57	$ 5,305.08	$ 6,366.09
TECNICO ESPECIALIZADO C	$ 5,155.83	$ 5,728.70	$ 6,874.44
TECNICO ESPECIALIZADO D	$ 5,568.84	$ 6,187.60	$ 7,425.12
RAMA PROFESIONAL			
TECNICO PROFESIONAL A	$ 6,143.38	$ 6,825.98	$ 8,191.17
TECNICO PROFESIONAL B	$ 6,511.22	$ 7,234.69	$ 8,681.62
TECNICO PROFESIONAL C	$ 6,902.25	$ 7,669.17	$ 9,203.00

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

CLÁUSULA 91
Pensiones, Jubilaciones y Prestaciones de Seguridad Social

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

CLÁUSULAS TRANSITORIAS

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

Segunda. En un plazo de 180 días contados a partir de la firma de este Contrato, la Universidad con intervención del Sindicato regularizará los casos de aquellos trabajadores que desempeñen funciones distintas a las que deben desarrollar, conforme a su nombramiento; así como aquellos que laboran en dependencias diferentes a la de su adscripción, para lo cual, a partir de esta fecha, la Universidad no contratará irregularmente a ningún trabajador para realizar actividades administrativas propias del Sindicato que invadan su materia de trabajo, ni prorrogará las contrataciones realizadas irregularmente en el pasado; toda contratación deberá ser realizada por los conductos y con los requisitos establecidos en el pacto sindical y en la normatividad universitaria, cualquiera que sea el tipo de financiamiento del que cubran estas contrataciones.

Tercera. En un plazo de 90 días naturales, contados a partir de la firma de esta Contrato, la Universidad con intervención del Sindicato, conformará una mesa permanente para la resolución de los casos de conflicto laboral que se generen en la Institución, cuya función será correctiva y preventiva relacionado con la invasión de la materia de trabajo de éste Contrato, particularmente la regularización y en su caso liquidación del personal contratado de manera distinta a lo estipulado en el presente.

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

Quinta. La Universidad entregará al sindicato, los recursos financieros necesarios para la emisión de 7,000 (siete mil) ejemplares del presente Contrato Colectivo de Trabajo a fin de distribuirlos entre los trabajadores.

Sexta. Aquellos trabajadores que a la firma del presente contrato colectivo, no hayan solicitado su incorporación al INFONAVIT, seguirán recibiendo la ayuda para vivienda de manera directa al salario, a través del correspondiente instrumento de pago.

Séptima. Las partes acuerdan que habrá un periodo de transición con el fin de que en forma gradual se ajusten los porcentajes a los años de servicio, establecidos en la cláusula 30 del presente contrato, de conformidad con la siguiente tabla:

Antigüedad actual	Porcentaje actual por antigüedad	Porcentaje de incremento a partir de mayo 2010	Antigüedad requerida para su próximo incremento	Porcentaje del próximo incremento
1	0%		5	10%
2	0%		5	10%
3	10%		6	12%
4	10%		6	12%
5	10%		6	12%
6	15%		8	16%
7	15%		8	16%
8	15%	16%		
9	15%	18%		
10	20%		11	22%
11	20%	22%		
12	20%	24%		
13	20%	26%		
14	20%	28%		
15	30%		16	32%
16	30%	32%		
17	30%	34%		
18	30%	36%		

Antigüedad actual	Porcentaje actual por antigüedad	Porcentaje de Incremento a partir de mayo 2010	Antigüedad requerida para su próximo incremento	Porcentaje del próximo incremento
19	30%	38%		
20	40%		21	42.5%
21	40%	42.5%		
22	40%	45%		
23	40%	47.5%		
24	40%	50%		
25	50%	52.5%		
26	50%	55%		
27	50%	57.5%		
28	50%	60%		
29	50%	62.5%		
30	60%	65%		
31	60%		31	65%
32	60%		32	65%
33	60%		33	65%
34	60%		34	65%

Octava. Tratándose de los trabajadores administrativos que cuenten con 34 años de servicio al 30 de abril del año en curso, se les otorgará el 65% del salario tabulado por concepto de pago de antigüedad a partir del primero de mayo de 2010. Una vez que cumplan 35 años de servicio, recibirán por dicha prestación hasta el 70% del salario tabulado.

Los trabajadores que actualmente tengan 35 o más años de servicio, conservarán el porcentaje que a la fecha vienen recibiendo por dicha prestación, el cual ya no será modificado.

Novena. El incremento salarial previsto en la cláusula 90 del presente contrato colectivo, incluye a los trabajadores con cargas horarias distintas a las estipuladas en el tabulador salarial contenido en dicha cláusula.

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

El presente Contrato consta de 91 (noventa y uno) cláusulas y 10 (diez) transitorias, firmándose por triplicado a efecto de que previo registro quede en poder de cada una de las partes un ejemplar y otro en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado, conforme a lo dispuesto por el artículo 390 de la Ley, surtiendo sus efectos a partir del 1° (primero) de enero de 2010 (dos mil diez), lo cual se computará para su revisión.

Como constancia de lo anterior, lo firman las partes que lo celebran, en Guadalajara, Jalisco, el día 12 (doce) de mayo de 2010 (dos mil diez).

Por UdeG

Dr. Marco Antonio Cortes Guardado
Rector General

Lic. José Alfredo Peña Ramos
Secretario General

Mtra. Sonia Briseño Montes de Oca
Coordinadora General de Recursos Humanos

Mtro. Gustavo A. Cárdenas Cutiño
Director de Finanzas

Mtro. Francisco Javier Peña Razo
Abogado General

Por SUTUdeG

C. Jorge Antonio Pérez Salas
Secretario General

Lic. Alberto Salazar Valenzuela
Secretario de Organización

Dr. Fernando Campos Ubiarco
Secretario de Actas y Acuerdos

Lic. José Luis Gallardo Dueñas
Secretario de Trabajo y Conflictos

Ing. Arturo Tezozomoc Gómez Vázquez
Secretario de Previsión y Asistencia Social

L.T.S. María de la Luz González Toledano
Presidenta de la Comisión Autónoma de Vigilancia

C. Moisés Becerril Quintero
Secretario Suplente de la Secretaría de Relaciones

Lic. Francisco Javier Martínez Noriega
Apoderado Legal

Esta hoja de firmas corresponde al Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la Universidad de Guadalajara y el Sindicato Único de Trabajadores con fecha del día 12 doce del mes de mayo de 2010 (dos mil diez).