

***CONTRATO COLECTIVO
DE TRABAJO 2002 – 2004***

UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

***SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES
DE LA UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA***

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE CELEBRAN, POR UNA PARTE, LA UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA (UDEG), REPRESENTADA LEGALMENTE POR SU RECTOR GENERAL LIC. JOSÉ TRINIDAD PADILLA LÓPEZ Y EL SECRETARIO GENERAL MTRO. CARLOS JORGE BRISEÑO TORRES, CON DOMICILIO EN AVENIDA JUÁREZ 975, SECTOR JUÁREZ, GUADALAJARA, JALISCO; Y POR LA OTRA, EL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA (SUTUDEG) REPRESENTADO LEGALMENTE POR SU SECRETARIO GENERAL, L.C.P. JOSÉ DE JESÚS BECERRA SANTIAGO, CON DOMICILIO EN JUAN RUIZ DE ALARCÓN # 138, SECTOR JUÁREZ, GUADALAJARA, JALISCO, CON REGISTRO No. 1450 EN LA H. JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, EL CUAL SUJETAN AL TENOR DE 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 de 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, y en los términos del apartado "A" del artículo 123 Constitucional y por la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria de dicho apartado y el Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad de Guadalajara, legalmente constituido, en su carácter de representante de los intereses de los trabajadores administrativos universitarios.

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

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

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

CLÁUSULA 3. DE LA TITULARIDAD DEL CONTRATO

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

CLÁUSULA 4. MATERIA DEL CONTRATO

Son materia de este contrato las labores desarrolladas por los trabajadores administrativos, en los Centros Universitarios, el Sistema de 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 éstas.

En lo referente a las denominadas empresas universitarias continuarán disfrutando de las condiciones laborales que en cada una de ellas prevalecen, en la forma y términos como hasta la fecha se dan.

Las empresas universitarias que actualmente existen son las siguientes: "Club Deportivo de la Universidad de Guadalajara", "Hotel Villa Montecarlo" "Hotel Villa Primavera", "Feria Internacional del Libro" "Sistema Corporativo Proulex y Comlex", "Centro de Estudios de Opinión", "Centro de Estudios para Extranjeros", "Rancho Cofradía", "Agencia de Viajes Universidad de Guadalajara", "Servicios para Estudiantes" y las que en un futuro se creen.

CLÁUSULA 5. LEGISLACIÓN APLICABLE

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

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

Además de las prestaciones que a su favor se estipulen en este Contrato, los trabajadores disfrutaran de los beneficios que establece la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, conforme al convenio de ingreso a este Instituto. Las partes se obligan a realizar las gestiones y actividades que se requieran, tendientes a obtener el otorgamiento de todas las prestaciones contenidas en la Ley del Seguro Social. La Universidad de Guadalajara se obliga a

informar al Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad de Guadalajara los montos semestrales de cada uno de los descuentos del IMSS al personal administrativo.

CLÁUSULA 6. VIGENCIA DEL CONTRATO

El presente Contrato Colectivo de Trabajo se celebra por tiempo indeterminado y su vigencia se iniciará el día 1º de enero del año 2002. Será revisable cada dos años a solicitud de cualquiera de las partes, presentada con oportunidad legal. Excepto el tabulador de salarios cuya revisión será anual; las revisiones deberán hacerse a más tardar el 16 de febrero del año que corresponda, siendo retroactivas al 1º de enero.

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

CLÁUSULA 7. OBLIGATORIEDAD DE LO PACTADO

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

CLÁUSULA 8. REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

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

CLÁUSULA 9. IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR

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

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

CLÁUSULA 10. DEFINICIONES

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

1. Universidad: Universidad de Guadalajara, UDEG o Institución.
2. Sindicato: El Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad de Guadalajara o SUTUDEG.
3. Partes: Son la Universidad de Guadalajara y el Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad de Guadalajara.
4. Contrato Colectivo de Trabajo: El presente documento que regula las relaciones laborales entre la Universidad de Guadalajara y su personal administrativo.
5. Categorías: Son las distintas denominaciones que ostentan los trabajadores del Sindicato con base en su contrato y funciones que desempeñan, de acuerdo con el tabulador de puestos y salarios.
6. Representantes de las partes: De la Universidad de Guadalajara lo es el Rector General, los integrantes de la Administración General de la Universidad, así como las personas que designa el Rector General; del Sindicato lo es su Comité Ejecutivo y las personas que éstos designen como apoderados legales o que sean nombrados por los órganos de la dirección del Sindicato.
7. 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.
8. Catálogo de puestos: Documento que reúne, especifica y sistematiza, información sobre la descripción y especificaciones de los puestos de trabajo.
9. Escalafón: Sistema organizado para efectuar las promociones y ascensos de los trabajadores.
10. Familia de puestos: Son los grupos de categorías que tienen los mismos rangos de puestos tabulados.
11. Plantilla: El tabulador de plazas autorizadas por cada uno de los puestos o categorías de acuerdo a la estructura orgánica de la Universidad.
12. Trabajador: Es la persona física que presta a la Universidad un trabajo personal subordinado en los términos de este Contrato Colectivo de Trabajo.
13. Trabajador de Planta: Son todos aquellos que ocupan en forma definitiva un puesto tabulado conforme a las normas de este Contrato Colectivo de Trabajo.
14. Trabajador por obra determinada: Aquellos contratados para efectuar un trabajo específico el cual concluido se extingue la relación laboral.
15. Ley Orgánica: La vigente Ley Orgánica de la Universidad de Guadalajara.
16. Ley: Ley Federal del Trabajo reglamentaria del Apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
17. Ley del Seguro Social: La Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.
18. 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.
19. Promoción: Es el ascenso que se otorga a un trabajador de cualquier nivel o rama, ya sea en sueldo y en su actividad laboral.
20. Nómina: Lista y comprobante de todos los trabajadores para efecto del pago de salarios.
21. Puesto: Es el conjunto de actividades que debe ejecutar un trabajador conforme a la naturaleza del mismo.
22. Sueldo Base: Es la cantidad fijada en escala de salario del trabajador de acuerdo a su categoría y niveles.
23. Salario Integrado: Es la retribución que debe pagar la Universidad al trabajador por sus servicios, el salario se integra con los pagos hechos en efectivo o en cheque por sueldo base diario más las prestaciones que la Universidad paga a sus trabajadores.
24. Tabulador: Lista de categorías y salarios mensuales agrupados por rama de trabajo.
25. Trabajadores de confianza: Son aquellos que realizan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización de carácter general.
26. Vacante: Plaza que se crea o se deja de ocupar por algún trabajador en forma temporal o definitiva por cualquier causa.
27. Dependencia: Son todas las dependencias que conforman la Administración General, los Centros Universitarios y el Sistema de Educación Media Superior, esto, de acuerdo a la Ley Orgánica de la Universidad de Guadalajara.
28. Centro de Trabajo: Lugar en el que se realizan un conjunto de actividades administrativas, en el que laboran un grupo de personas a quienes se denomina como trabajadores.
29. Reglamento Interior de Trabajo: Es el conjunto de disposiciones obligatorias para la Universidad de Guadalajara y sus trabajadores administrativos.
30. Reglamento Interno de Trabajo: Conjunto de normas que regulan internamente la rela-

ción 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.

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

32. 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.

33. Autoridad laboral: Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

34. 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. INAFACTIBILIDAD 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, aun cuando se retribuyan con cargo a partidas especiales, serán regidos por este Contrato Colectivo de Trabajo.

CLÁUSULA 12. EXPEDICIÓN DE CONTRATOS

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

CLÁUSULA 13. CLASIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS

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

(I) Trabajadores de planta: Son todos aquellos que ocupan en forma definitiva un puesto tabulado conforme a las normas de este Contrato.

(II) Trabajadores temporales: Son aquellos que se encuentren en cualquiera de los siguientes casos:

a) Los contratados por obra determinada. Son aquellos que se contraten cuando así lo exija la naturaleza del trabajo para realizar obra específica, previamente señalada.

b) Los contratados por tiempo determinado. Quienes se encuentren en cualquiera de los siguientes casos:

b.1) Cuando la naturaleza del trabajo así lo exija, no pudiendo tener este tipo de contrato una duración mayor a doce meses.

b.2) Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador, por el tiempo que dure la sustitución.

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

(III) Trabajadores de confianza: Son todos aquellos que realicen funciones de dirección, inspección, administración, vigilancia y fiscalización de carácter general, así como los relacionados con trabajos personales de las autoridades universitarias o de sus representantes; teniendo éstos la obligación de observar los ordenamientos de la Ley, artículos 182, 183, 184, y 186.

a) El trabajador de confianza que al rescindir su relación de trabajo por pérdida de confianza con la Institución, si hubiese sido promovido de un puesto de planta volverá a su nombramiento de base, salvo que exista causa justificada para su separación, tal como lo establece la Ley en la materia.

b) El personal de confianza no podrá desempeñar labores propias del personal sindicalizado, tomando en cuenta la diferencia que se haga del manual del perfil de puestos.

c) El número del personal de confianza no podrá ser mayor al 10% de la plantilla del personal administrativo, que no incluye a funcionarios y directivos previstos en la Legislación Universitaria.

CLÁUSULA 14. CONTENIDO DE LOS CONTRATOS

Los contratos deberán de contener lo siguiente:

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

TÍTULO TERCERO. ADMISIÓN Y PROMOCIÓN

CLÁUSULA 15. CONTROL DE INGRESO

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

CLÁUSULA 16. PROCEDIMIENTO DE ADMISIÓN

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

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

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

1. Ser propuesto por el Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad de Guadalajara.
2. Tener 18 años cumplidos y ser de nacionalidad mexicana, en los casos de extranjeros comprobar su legal estancia en el país para realizar el trabajo de que se trate. Cumpliendo los requisitos del puesto, se podrán admitir trabajadores entre los 16 y 18 años, sin contravenir las leyes aplicables, previa propuesta sindical para ambos casos.
3. Aprobar examen médico, cuyo certificado deberá presentarse, de que no padece enfermedad contagiosa o lesión orgánica que impida el desempeño normal de su trabajo.
4. Presentar certificado de instrucción básica y/o conocimientos equivalentes.
5. Reunir los requisitos para cubrir la plaza o puesto para el que será propuesto el aspirante.

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

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

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

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

CLÁUSULA 17. DERECHO A PROMOCIÓN

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

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

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

CLÁUSULA 18. SISTEMA DE CAPACITACIÓN DE LA UNIVERSIDAD

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

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

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

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

TÍTULO CUARTO. ADSCRIPCIÓN

CLÁUSULA 19. LUGAR DE LA ADSCRIPCIÓN

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

**CLÁUSULA 20.
PERMUTAS**

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

**TÍTULO QUINTO.
SALARIOS**

**CLÁUSULA 21.
SALARIOS IGUALES**

A trabajo igual desempeñado en puesto, categoría y jornadas iguales, deberá corresponder salario igual, sin que pueda ser modificado por razón de edad, sexo o nacionalidad, los salarios correspondientes a cada categoría se presentan en el Tabulador anexo al presente Contrato.

**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.
INAFFECTABILIDAD DEL SALARIO**

El salario no podrá ser disminuido por ninguna razón, sin perjuicio de que se realicen las retenciones, descuentos y deducciones autorizadas por la Ley. 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 o deducciones, se harán en los siguientes casos:

1. Cuando el trabajador contraiga deudas con la Universidad por concepto de anticipo de sueldos.
2. Por concepto de cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias, debidamente notificadas por el sindicato a la Universidad, siempre que haya aceptación de carácter general de los trabajadores.
3. Por aportaciones a cooperativas, cuando así convenga el Sindicato.
4. Para fondo de ahorro.
5. Cuando se trate de descuentos ordenados por la autoridad judicial competente, para cubrir alimentos que fueran exigidos al trabajador.
6. Cuando se trate de descuentos ordenados por el IMSS con motivo de las obligaciones contraídas por los trabajadores ante ese Instituto.
7. Para cubrir las cantidades que por error hayan sido pagadas en exceso.
8. Con motivo de la retención del impuesto sobre el producto del trabajo.
9. Con excepción de los señalados en los numerales 5 y 6, 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.
10. Por descuentos de créditos FONACOT.
11. Por pago de créditos con el INFONAVIT.
12. Por concepto de pago de prima de seguro de vida, mismo que el trabajador haya aceptado libremente.

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 de 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 serán cubiertos, a partir de la fecha en que se debió tomar posesión.

**CLÁUSULA 28.
AGUINALDO**

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

**CLÁUSULA 29.
PRIMA VACACIONAL**

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

Esta prestación se pagará en tres partidas:

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

El pago se cubrirá 3 días previos al inicio de cada periodo 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:

Años de antigüedad	Incremento en el salario
3 años	10%
6 años	5% Adicional
10 años	5% Adicional a los anteriores
15 años	10% Adicional a los anteriores
Cada 5 años subsiguientes	10% Adicional

**CLÁUSULA 31.
AJUSTE DE CALENDARIO**

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

**TÍTULO SEXTO.
PRESTACIONES**

**CLÁUSULA 32.
PRESTACIONES ECONÓMICAS**

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

I.	Ayuda para Transporte	3.38%
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 Universidad cubrirá a los trabajadores sobre el sueldo base, una ayuda para la adquisición de vivienda igual al 5% en cualquiera de las siguientes modalidades:

- I. Directa al salario, a través del correspondiente instrumento de pago.
- II. Para enterarla al INFONAVIT, en los términos de ley.

La Universidad apoyará al Sindicato en todos los trámites que sean necesarios para lograr los préstamos, créditos y demás prestaciones del INFONAVIT que correspondan a los trabajadores de la Universidad.

**CLÁUSULA 34.
ESTIMULO POR PUNTUALIDAD**

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

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

**CLÁUSULA 35.
RECONOCIMIENTOS POR ANTIGÜEDAD**

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

Años de Antigüedad	Días de sueldo base
20	5
25	5
30	10
35	10
40	15
45	15
50	15
55	15
60	15

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

**CLÁUSULA 36.
ESTÍMULO POR LA CONTINUIDAD DESPUÉS DE LOS 30 AÑOS DE SERVICIO**

La Universidad otorgará a los trabajadores administrativos en activo, a partir de los 31 años de servicio en la Institución, siempre y cuando su edad no exceda de los sesenta y cinco años de edad, un estímulo económico del 12.5% anual sobre el salario tabulado, mismo que se incrementará cada año, de conformidad con la siguiente tabla:

Años de servicio	Por ciento
31	12.5
32	15
33	17.5
34	20
35 en adelante	30

Dicho estímulo no será tomado en cuenta para el cálculo del resto de las prestaciones, ni se acumulará al monto de la pensión jubilatoria.

La UDEG se obliga a cumplir la entrega de este estímulo en una sola exhibición, a más tardar en la segunda quincena posterior a la fecha del cumplimiento de cada año de servicio.

**CLÁUSULA 37.
VALES PARA DESPENSA**

La Universidad otorgará a cada trabajador un vale bimestral, por un monto de \$250.00 (doscientos cincuenta 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 acordaran la forma en que se cumplirá con esta prestación.

**CLÁUSULA 38.
GESTIÓN DE CRÉDITOS**

La Universidad gestionará financiamientos y créditos, a solicitud del trabajador administrativo, 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 39.
JUBILACIONES Y PENSIONES**

La Universidad tendrá establecidas las siguientes prestaciones:

a) La Universidad jubilará a los trabajadores a su servicio, cubriéndoles el 100% de su salario y prestaciones y los incrementos del personal en servicio, debiendo tener 30 años al servicio de la Universidad sin necesidad de edad mínima.

b) Así mismo pensionar a sus trabajadores que hayan cumplido 65 años de edad pagándoles 3.33% por año de servicio laborado. En esta prestación también se otorgarán los incrementos futuros que goce el personal en servicio.

c) En caso de que a un trabajador se le dictamine un estado de invalidez definitiva, o una incapacidad total permanente derivada de un riesgo de trabajo, se le jubilará con un porcentaje de 3.33% de su salario integrado por año de antigüedad cumplido, no siendo exigible antigüedad alguna para la obtención de este beneficio, pudiendo optar el trabajador en el caso de invalidez definitiva por su reubicación en un puesto acorde a sus capacidades físicas y mentales.

En los casos que anteceden, deberán los dictámenes ser expedidos por el IMSS.

d) En caso de que un trabajador, por efecto de una enfermedad resulte incapacitado para desempeñar las funciones correspondientes a su nombramiento, así como resultado de una incapacidad parcial permanente derivada de un riesgo de trabajo, la Universidad previo dictamen expedido por el IMSS, le asignará funciones adecuadas a las nuevas capacidades.

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.

**CLÁUSULA 40.
JUBILADOS**

Los miembros del Sindicato que estén pensionados o jubilados, gozarán de los mismos derechos, prestaciones e incrementos salariales que los trabajadores en servicio.

**CLÁUSULA 41.
RECREACIÓN**

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

**CLÁUSULA 42.
APOYO A LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES
QUE REQUIEREN EDUCACIÓN ESPECIAL**

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

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

**CLÁUSULA 43.
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 44.
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.

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 completa 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 45.
EXENCIÓN A CUOTAS DE INSCRIPCIÓN**

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

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

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

**CLÁUSULA 46.
LICENCIAS PARA ESTUDIOS**

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

I. Hasta veinticinco 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.

II. Hasta veinticinco licencias con goce de sueldo para estudios de posgrado, siempre y cuando no se cuente con beca de la UDEG o de alguna otra institución.

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

Los trabajadores administrativos sindicalizados interesados deberán presentar solicitud y acreditar los requisitos aquí señalados, con treinta días de anticipación al inicio de los estudios, por conducto del SUTUDEG.

**CLÁUSULA 47.
ADQUISICIÓN DE LIBROS EDITADOS POR LA UDEG**

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

**CLÁUSULA 48.
PAGO DE MARCHA**

En caso de fallecimiento del trabajador, la Universidad cubrirá a los beneficiarios que éste haya determinado el importe de dos meses de salario; el pago correspondiente se hará a la presentación del acta de defunción por parte del Sindicato.

El sindicato se compromete a que los trabajadores designen a sus beneficiarios en los formatos previamente establecidos.

**CLÁUSULA 49.
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.

**CLÁUSULA 50.
PAGO POR SEGURO SOCIAL VOLUNTARIO**

La Universidad cubrirá el seguro social voluntario a los trabajadores que sin tener 65 años de edad se jubilen o pensionen por edad avanzada.

**CLÁUSULA 51.
SERVICIO DE GUARDERÍAS**

El servicio de guardería se proporcionará a los hijos de los trabajadores desde los 45 días, hasta que cumplan 4 años. La Universidad se compromete a realizar las gestiones necesarias para que los hijos de los trabajadores que tengan entre 4 y 6 años de edad puedan cursar el nivel de preescolar, de preferencia en instalaciones anexas a las guarderías.

**CLÁUSULA 52.
DE LA AYUDA PARA GUARDERÍAS**

La Universidad cubrirá a las madres trabajadoras o a los padres cuando sean los únicos responsables de sus hijos la cantidad de \$160.00 (ciento sesenta pesos 00/100 M. N.) mensuales por hijo, en las dependencias del interior del Estado por concepto de ayuda para guarderías.

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

**CLÁUSULA 53.
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 de Seguridad e Higiene programe.

**TÍTULO SEPTIMO.
JORNADA DE TRABAJO**

**CLÁUSULA 54.
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 55.
CLASIFICACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO**

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

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

**CLÁUSULA 56.
INALECTABILIDAD DEL HORARIO**

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

**CLÁUSULA 57.
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 58.
ALIMENTOS**

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

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

**CLÁUSULA 59.
PAGO POR TIEMPO EXTRAORDINARIO**

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

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

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

**CLÁUSULA 60.
PAGO POR TRABAJO EN DÍAS DE DESCANSO**

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

**CLÁUSULA 61.
TIEMPO DE TOLERANCIA**

La entrada a las labores se deberá realizar con puntualidad; si se hiciere después de 20 minutos de la hora señalada en la zona metropolitana y 30 minutos en zonas especiales, se considerará retardo. Después de 30 minutos y 40 minutos respectivamente, se tomará como falta injustificada a sus labores. Cuando el trabajador haya acumulado tres retardos en una quincena, deberá reponer el tiempo acumulado de esos retardos. Si se niega será tomado como falta injustificada. Los tiempos de tolerancia expresados serán aplicables a nombramientos de 36 y 48 horas, nombramiento con menor carga horaria serán proporcionales. Las zonas especiales se acordarán entre la Universidad y el Sindicato.

**TÍTULO OCTAVO.
DESCANSOS, PERMISOS Y LICENCIAS**

**CLÁUSULA 62.
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, fijaran el

día en que disfrutaran de ese descanso semanal. Los trabajadores que presten sus servicios el día domingo, tendrán derecho a una prima adicional del 35% sobre el salario correspondiente a un día de trabajo ordinario.

**CLÁUSULA 63.
DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO**

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

1o. de enero	05 de febrero
21 de marzo	01 de mayo
10 de mayo para madres de familia	15 de mayo
08 de junio	16 de septiembre
12 de octubre	02 de noviembre
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 el festejo 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 64.
VACACIONES**

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

- * 15 días en semana santa y semana de pascua.
- * 14 días en verano.
- * 15 días en invierno.

**CLÁUSULA 65.
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 66.
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 67.
INCAPACIDADES, PERMISOS Y LICENCIAS**

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

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

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

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

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

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

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

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

Los trabajadores que hayan solicitado una licencia menor de los 12 meses, podrán prorrogarla hasta completar dicho término, previo el trámite correspondiente.

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

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

La solicitud de licencia deberá dirigirse por escrito al Rector General, a través de la dependencia de adscripción, turnando copia al SUTUDEG y a la Coordinación de Relaciones Laborales.

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

Los trabajadores administrativos que hubiesen obtenido licencias, permisos o en su caso incapacidades en los términos de la presente cláusula, al reintegrarse a sus labores lo harán en sus condiciones originales de trabajo, sin perjuicio de las que hayan sido mejoradas,

y conservarán su antigüedad para todos los efectos en los casos en que así proceda. Asimismo, se respetarán todos los demás derechos y prestaciones que se establecen en el presente Contrato y en la Ley.

**CLÁUSULA 68.
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.

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, previa determinación de los servicios médicos del IMSS o del ginecólogo designado por la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene. El disfrute de los días será siempre con goce de salario íntegro.

**TÍTULO NOVENO.
RESPONSABILIDADES Y SANCIONES**

**CLÁUSULA 69.
RESPONSABILIDADES**

Las responsabilidades en que incurran los trabajadores y las sanciones que ameriten se regirán conforme a la Ley aplicable 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 otorgando efectos de que legalmente carezcan.

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

VII. La inobservancia de las normas de gobierno implantadas.

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

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

CLÁUSULA 70. SANCIONES

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

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

CLÁUSULA 71. PROCEDIMIENTO DE LAS SANCIONES

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

a) El Titular de la dependencia o sus representantes autorizados en los términos del presente contrato, deberán realizar una investigación, integrando un expediente que contenga los antecedentes laborales del trabajador y los hechos que se le imputan.

b) Levantamiento del Acta Administrativa. Para el levantamiento del acta administrativa, el titular de la dependencia o sus representantes autorizados, deberán invariablemente citar por escrito al trabajador y al Sindicato, con una anticipación mínima de 3 días hábiles, especificando en el mismo, las faltas que se le imputan así como el lugar, fecha y hora que deberán presentarse, debiendo ser entregado al trabajador en el lugar de trabajo o en el domicilio que tenga registrado ante la Universidad.

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

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

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

CLÁUSULA 72. 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 Art. 161 de la Ley.

CLÁUSULA 73. RECURSO DE INCONFORMIDAD

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

CLÁUSULA 74. PROCEDIMIENTO ANTE LA COMISIÓN MIXTA DE CONCILIACIÓN Y RESOLUCIÓN

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

CLÁUSULA 75. 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 76. SUSPENSIÓN O RESCISIÓN POR SUJECCIÓN A PROCESO PENAL

No se suspenderá la relación laboral del trabajador administrativo:

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

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA 77. TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

Son causas de terminación de la relación individual de trabajo:

- a) La muerte del trabajador.
- b) El vencimiento de la temporalidad o la terminación de la obra objeto del contrato.
- c) El mutuo consentimiento o renuncia del trabajador.
- d) 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 en base al 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 78. DEFINICIÓN

Son Comisiones Mixtas los órganos paritarios establecidos en este Contrato e integrados por representantes de la Universidad y el Sindicato 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.

Las Comisiones Mixtas pueden ser generales o especiales; ambas se integran por representantes de la Universidad y el Sindicato para discutir y resolver sobre el objeto establecido en este Contrato, conforme a su propio reglamento.

Los integrantes de las Comisiones Mixtas referidas en el párrafo anterior serán designados por los representantes legales de las partes y podrán ser removidos por los mismos notificándose de ellos a la Comisión en un plazo no mayor de 15 días.

Para el funcionamiento de las Comisiones Mixtas, la Universidad 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 para el desempeño de sus funciones.

CLÁUSULA 79. DENOMINACIÓN

Se integran las siguientes Comisiones Mixtas Generales:

1. De Conciliación y Resolución.
2. De Regularización y Estabilidad Laboral.
3. De Prestaciones y Servicios.
4. De Estudios Salariales y de Composición de Tabuladores.
5. De Capacitación y Adiestramiento.
6. De Admisión, Promoción y Escalafón.
7. De Higiene y Seguridad.

Las demás Comisiones que acuerden la Universidad y el Sindicato.

Las atribuciones de las Comisiones Mixtas estarán determinadas en sus respectivos reglamentos.

Las resoluciones de las Comisiones Mixtas serán obligatorias en los términos del artículo 392 de la Ley y de aplicación inmediata.

CLÁUSULA 80. 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 81. OBLIGACIONES

Serán obligaciones de la Universidad para con el Sindicato, el descuento de la cuota sindical exclusivamente a trabajadores miembros del mismo cubriéndose de inmediato el importe de descuento al Secretario de Finanzas del Sindicato.

La Universidad se obliga a practicar estos descuentos por cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias, desde la fecha de ingreso del trabajador a la Universidad.

I. 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.

II. 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.

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

IV. La Universidad imprimirá con oportunidad en su Dirección de Publicaciones el material de difusión y propaganda de carácter sindical que el Sindicato solicite.

V. 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.

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

- a) \$ 80.00 por trabajador, para el día del Trabajador Universitario, el 8 de Junio.
- b) \$100.00 por jubilado y pensionado, para su festejo.
- c) \$ 80.00 por trabajador, para el festejo decembrino.

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

VII. 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.

VIII. 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.

IX. 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.

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

XI. Es obligatorio el uso del uniforme para el personal de vigilancia, así como para el demás personal administrativo en las dependencias donde se haya determinado y para aquel que se vaya acordando con el Sindicato.

Se entregarán dos uniformes por año a los trabajadores que se hace referencia en el párrafo anterior, sin costo alguno para el trabajador. El diseño y calidad de los mismos deberá considerar la opinión del Sindicato.

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

CLÁUSULA 82. LICENCIAS SINDICALES

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

CLÁUSULA 83. HOSPEDAJE EN HOTELES

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

CLÁUSULA 84. BOLETOS PARA EL INGRESO A ACTIVIDADES CULTURALES, RECREATIVAS Y DEPORTIVAS

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

CLÁUSULA 85. 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 los trabajadores, siempre y cuando cumplan los requisitos académicos establecidos para tal efecto.

CLÁUSULA 86. PROGRAMAS DE ENSEÑANZA ABIERTA

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

CLÁUSULA 87.
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 88.
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 \$150,000.00 (ciento cincuenta 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 89.
AYUDA PARA FOMENTO Y PRÁCTICA PARA EL DEPORTE

La Institución proporcionará al Sindicato la cantidad anual de \$150,000.00 (ciento cincuenta mil pesos 00/100 M. N.) para la adquisición de equipo deportivo, fomento y práctica de los deportes, bajo programa, dicha cantidad será entregada a los 30 días de la firma de este Contrato.

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

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

TÍTULO DÉCIMO TERCERO.
DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

CLÁUSULA 90.
DERECHOS

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

- I. Conservar su horario de labores y solicitar el cambio del mismo en los términos del presente Contrato.
- II. Conservar su adscripción de dependencia, su categoría y su nombramiento, no pudiendo ser cambiado sin el consentimiento propio del trabajador y conocimiento del Sindicato.
- III. El trabajador tendrá el derecho a que se reubique de acuerdo con su capacitación para su desempeño, previo consentimiento de la Universidad y el trabajador, con conocimiento del Sindicato.
- IV. Obtener en forma independiente de la promoción a categoría a niveles más elevados, los aumentos establecidos al revisar anualmente los salarios de los trabajadores.
- V. Disfrutar con goce de sueldo íntegro los días de descanso obligatorio que determina este Contrato.
- VI. Recibir las prestaciones que les otorgue el IMSS y las demás disposiciones legales aplicables, independientemente de los que a su favor estipule este Contrato .
- 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 General 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.

El trabajador podrá solicitar al titular de la dependencia de adscripción, que la tolerancia se aplique al ingreso o al término de la jornada de trabajo.

XIII. Mantenerse incorporados en el régimen del Instituto Mexicano del Seguro Social.

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.

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

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

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

XVIII. Participar en reuniones sindicales dentro de las horas de trabajo hasta por 1.30 horas de límite cuando se desarrollen dentro de las dependencias.

XIX. A ser promovidos considerando su antigüedad y capacidad.

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

CLÁUSULA 91. OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES

A) Son obligaciones de los trabajadores de la Universidad:

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

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

III. Asistir con puntualidad al desempeño de sus labores, cumpliendo con las jornadas y horarios de trabajo, así como las disposiciones que se dicten para comprobarlo.

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

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

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

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

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

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

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

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

XII. Tratar con cortesía y diligencia al público.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

XII. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez.

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

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

XV. Suspender sus labores sin autorización de la Universidad.

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

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

**CLÁUSULA 92.
TABULADOR SALARIAL 2002**

CATEGORIA	36 HRS	40 HRS	48 HRS
Operativa			
Auxiliar Operativo A	2,449.80	2,722.00	3,266.40
Auxiliar Operativo B	2,642.04	2,935.60	3,522.72
Auxiliar Operativo C	2,786.04	3,095.60	3,714.72
Auxiliar Operativo D	2,939.76	3,266.40	3,919.68
Técnico Operativo			
Técnico Operativo A	3,093.48	3,437.20	4,124.64
Técnico Operativo B	3,247.20	3,608.00	4,329.60
Técnico Operativo C	3,372.12	3,746.80	4,496.16
ADMINISTRATIVA			
Auxiliar Administrativo A	2,642.04	2,935.60	3,522.72
Auxiliar Administrativo B	2,786.04	3,095.60	3,714.72
Auxiliar Administrativo C	2,939.76	3,266.40	3,919.68
Auxiliar Administrativo D	3,093.48	3,437.20	4,124.64
Técnico Administrativo			
Técnico Administrativo A	3,247.20	3,608.00	4,329.60
Técnico Administrativo B	3,458.88	3,843.20	4,611.84
Técnico Administrativo C	3,735.36	4,150.40	4,980.48
Técnico Administrativo D	4,034.52	4,482.80	5,379.36
Técnico Administrativo E	4,320.72	4,800.80	5,760.96
Técnica			
Técnico Especializado A	3,247.20	3,608.00	4,329.60
Técnico Especializado B	3,372.12	3,746.80	4,496.16
Técnico Especializado C	3,637.08	4,041.20	4,849.44
Técnico Especializado D	4,034.52	4,482.80	5,379.36
Técnico Profesional			
Técnico Profesional A	4,450.32	4,944.80	5,933.76
Técnico Profesional B	4,717.44	5,241.60	6,289.92
Técnico Profesional C	5,000.40	5,556.00	6,667.20

CLÁUSULAS TRANSITORIAS

Primera. Las partes se comprometen a convenir el Reglamento Interior de Trabajo en 180 días a partir de la firma del presente Contrato.

Segunda. 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.

Tercera. La Comisión Mixta de Estudios Salariales y de Composición de Tabuladores en un plazo no mayor de 180 días llevará a cabo una reestructuración de tabulador de salarios, en base a puestos, elaborando el catálogo respectivo, señalando así mismo la descripción de funciones y requisitos de cada uno de los puestos.

Cuarta. 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.

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

Sexta. La Universidad de Guadalajara remitirá para opinión del Sindicato el proyecto del servicio universitario de carrera, el cual en un plazo no mayor de 180 días se pondrá a consideración de las autoridades universitarias.

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

Octava. La Universidad de Guadalajara y Sindicato se comprometen en un plazo de 90 días a elaborar los estudios necesarios para establecer un programa propio de vivienda al que en el caso de aprobarse, se destinará el 5% del concepto de ayuda para vivienda que actualmente se integra en el salario del trabajador de conformidad con la cláusula 33 del presente contrato colectivo.

Novena. La Universidad se compromete a gestionar ante el IMSS la construcción de guarderías cercanas a los centros de trabajo con mayor demanda de este servicio, además de mantener y mejorar el servicio de las existentes.

Décima. La Universidad y el Sindicato se comprometen a buscar alternativas que permitan a la institución garantizar la pensión universitaria.

Décima primera. 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 92 noventa y dos cláusulas y 11 once transitorias, firmándo-

se por triplicado a efecto de que previo registro quede en poder de cada una de las partes una copia y otro tanto en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado, conforme a lo dispuesto por el artículo 390 de la Ley, surtiendo sus efectos a partir del 1o. primero de enero de 2002 dos mil dos, lo cual se computará para su revisión.

Como constancia de lo anterior, lo firman las partes que lo celebran en la ciudad de Guadalajara, Jalisco, el día 15 quince de febrero del año 2002 dos mil dos.

Por la UDEG

Lic. José Trinidad Padilla López
Rector General

Mtro. Carlos Jorge Briseño Torres
Secretario General

Lic. María Esther Avelar Álvarez
Abogado General

Por el SUTUDEG

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

C.D. Fernando Campos Ubiarco
Secretario de Organización

Lic. Alberto Salazar Valenzuela
Secretario del Trabajo

Esta hoja de firmas corresponde al Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la Universidad de Guadalajara y el Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad de Guadalajara suscrito con fecha 15 quince de febrero de 2002 dos mil dos.

Por la UDEG

Lic. Andrés López Díaz
Director de Finanzas

Ing. José Ramón Aldana González
Oficial Mayor

Mtro. Gustavo Adolfo Cárdenas Cutiño
Coordinador General Administrativo

Lic. Francisco Javier Torres Aguayo
Coordinador de Relaciones Laborales

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

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

Lic. Rosalinda Bonilla Valdovinos
Abogado adscrito a la Oficina del Abogado
General

Por el SUTUDEG

Ing. José Raúl Bernal Lomeli
Secretario de Vivienda

Lic. Leticia Adela Mosqueda Ochoa
Secretaria de Previsión y Asistencia Social

Lic. Salvador Alejandro González Ruiz
Secretario de Capacitación Sindical

L.T.S. Lidia Casillas García
Secretario de Comunicación Social

Arq. María Cristina de Loreto Díaz de Sandí y Hernández
Presidenta de la Comisión Autónoma de Vigilancia

Lic. Francisco Javier Díaz Aguirre
Suplente del Secretario de Organización



CONTRATO No. 5149

GOBIERNO DEL ESTADO DE JALISCO

PODER EJECUTIVO

SECRETARÍA GENERAL DE GOBIERNO

JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Guadalajara, Jalisco dieciocho de febrero del dos mil - dos.
Por recibido por triplicado el contrato colectivo de - trabajo folio 05149 celebrado entre la Universidad de - Guadalajara representada legalmente por su Rector General LIC. JOSE TRINIDAD PADILLA LOPEZ y el Secretario - General MAESTRO CARLOS JORG BRISEÑO TORRES, con domici - lio en Avenida Juárez No. 975 Sector Juárez de Guadala - jara, Jalisco y por la otra parte el SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA (SUTUDEG) representado legalmente por su Secretario General el - L.C.P. JOSE DE JESUS BECERRA SANTIAGO, con domicilio en Juan Ruiz de Alarcón No. 138 Sector Juárez Guadalajara, Jalisco mismos que lo suscriben al margen y al calce, - y una vez que fue visto y analizado el mismo y toda vez que reúne los requisitos de los Artículos 390 y 391 de - la Ley Federal del Trabajo, se decreta su depósito pre - vio registro que se haga del mismo, debiendo surtir - efectos por convenio expreso de las partes contenido en la cláusula decima primera de las transitorias a partir del 1o. de enero del año 2002, para todos los efectos - legales a que haya lugar, ordenandose entregar a las par - tes copia debidamente cotejada y certificada del mismo - contrato colectivo tal y como lo establece el Artículo - 390 de la Ley Federal del Trabajo.
NOTIFIQUESE A LAS PARTES EN LOS TERMINOS DE LEY.
Así lo resolvió la Décima Junta Especial de la Local de Conciliación y Arbitraje presidida por el Presidente - de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje actuando - con el Secretario General que suscribe.
JEMD/cv



En la misma fecha en que se actúa se fijó copia en los - estrados de este Tribunal para notificar a las partes. - Conste.

ÍNDICE

TÍTULO PRIMERO.

DISPOSICIONES GENERALES

- CLÁUSULA 1. OBJETO DEL CONTRATO / Pág. 3
CLÁUSULA 2. PARTES CONTRATANTES / Pág. 3
CLÁUSULA 3. DE LA TITULARIDAD DEL CONTRATO / Pág. 4
CLÁUSULA 4. MATERIA DEL CONTRATO / Pág. 4
CLÁUSULA 5. LEGISLACIÓN APLICABLE / Pág. 4
CLÁUSULA 6. VIGENCIA DEL CONTRATO / Pág. 5
CLÁUSULA 7. OBLIGATORIEDAD DE LO PACTADO / Pág. 5
CLÁUSULA 8. REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO / Pág. 5
CLÁUSULA 9. IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR / Pág. 5
CLÁUSULA 10. DEFINICIONES / Pág. 6

TÍTULO SEGUNDO.

RELACIONES DE TRABAJO

- CLÁUSULA 11. INAFECTABILIDAD DE LA RELACIÓN DE TRABAJO / Pág. 8
CLÁUSULA 12. EXPEDICIÓN DE CONTRATOS / Pág. 8
CLÁUSULA 13. CLASIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS / Pág. 8
CLÁUSULA 14. CONTENIDO DE LOS CONTRATOS / Pág. 9

TÍTULO TERCERO.

ADMISIÓN Y PROMOCIÓN

- CLÁUSULA 15. CONTROL DE INGRESO / Pág. 10
CLÁUSULA 16. PROCEDIMIENTO DE ADMISIÓN / Pág. 10
CLÁUSULA 17. DERECHO A PROMOCIÓN / Pág. 11
CLÁUSULA 18. SISTEMA DE CAPACITACIÓN DE LA UNIVERSIDAD / Pág. 11

TÍTULO CUARTO.

ADSCRIPCIÓN

- CLÁUSULA 19. LUGAR DE LA ADSCRIPCIÓN / Pág. 11
CLÁUSULA 20. PERMUTAS / Pág. 12

TÍTULO QUINTO.

SALARIOS

- CLÁUSULA 21. SALARIOS IGUALES / Pág. 12
CLÁUSULA 22. TIEMPO Y FORMA DE PAGO / Pág. 12
CLÁUSULA 23. PROTECCIÓN AL SALARIO / Pág. 12
CLÁUSULA 24. IRRENUNCIABILIDAD DEL SALARIO / Pág. 12
CLÁUSULA 25. INAFECTABILIDAD DEL SALARIO / Pág. 13
CLÁUSULA 26. APLICACIÓN GENERAL POR SALARIOS MÍNIMOS / Pág. 13
CLÁUSULA 27. PAGO DE SALARIOS POR ASCENSO ESCALAFONARIO / Pág. 13
CLÁUSULA 28. AGUINALDO / Pág. 14
CLÁUSULA 29. PRIMA VACACIONAL / Pág. 14
CLÁUSULA 30. PAGO DE ANTIGÜEDAD / Pág. 14
CLÁUSULA 31. AJUSTE DE CALENDARIO / Pág. 14

TÍTULO SEXTO.

PRESTACIONES

- CLÁUSULA 32. PRESTACIONES ECONÓMICAS / Pág. 15
CLÁUSULA 33. DE LA VIVIENDA / Pág. 15
CLÁUSULA 34. ESTIMULO POR PUNTUALIDAD / Pág. 15
CLÁUSULA 35. RECONOCIMIENTOS POR ANTIGÜEDAD / Pág. 15
CLÁUSULA 36. ESTÍMULO POR LA CONTINUIDAD DESPUÉS DE LOS 30 AÑOS DE SERVICIO / Pág. 16
CLÁUSULA 37. VALES PARA DESPENSA / Pág. 16
CLÁUSULA 38. GESTIÓN DE CRÉDITOS / Pág. 16

CLÁUSULA 39. JUBILACIONES Y PENSIONES / Pág. 17
CLÁUSULA 40. JUBILADOS / Pág. 17
CLÁUSULA 41. RECREACIÓN / Pág. 18
CLÁUSULA 42. APOYO A LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES QUE REQUIEREN EDUCACIÓN ESPECIAL / Pág. 18
CLÁUSULA 43. CLÍNICA DENTAL / Pág. 18
CLÁUSULA 44. PREFERENCIA EN ADMISIÓN Y TRÁMITES ESCOLARES / Pág. 18
CLÁUSULA 45. EXENCIÓN A CUOTAS DE INSCRIPCIÓN / Pág. 19
CLÁUSULA 46. LICENCIAS PARA ESTUDIOS / Pág. 19
CLÁUSULA 47. ADQUISICIÓN DE LIBROS EDITADOS POR LA UDEG / Pág. 19
CLÁUSULA 48. PAGO DE MARCHA / Pág. 20
CLÁUSULA 49. SEGURO DE VIDA / Pág. 20
CLÁUSULA 50. PAGO POR SEGURO SOCIAL VOLUNTARIO / Pág. 20
CLÁUSULA 51. SERVICIO DE GUARDERÍAS / Pág. 20
CLÁUSULA 52. DE LA AYUDA PARA GUARDERÍAS / Pág. 20
CLÁUSULA 53. PRIMEROS AUXILIOS EN EL TRABAJO / Pág. 20

TÍTULO SEPTIMO.

JORNADA DE TRABAJO

CLÁUSULA 54. JORNADA DE TRABAJO / Pág. 21
CLÁUSULA 55. CLASIFICACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO / Pág. 21
CLÁUSULA 56. INAFECTABILIDAD DEL HORARIO / Pág. 21
CLÁUSULA 57. SEMANA DE TRABAJO / Pág. 21
CLÁUSULA 58. ALIMENTOS / Pág. 21
CLÁUSULA 59. PAGO POR TIEMPO EXTRAORDINARIO / Pág. 22
CLÁUSULA 60. PAGO POR TRABAJO EN DÍAS DE DESCANSO / Pág. 22
CLÁUSULA 61. TIEMPO DE TOLERANCIA / Pág. 22

TÍTULO OCTAVO.

DESCANSOS, PERMISOS Y LICENCIAS

CLÁUSULA 62. DESCANSO SEMANAL / Pág. 22
CLÁUSULA 63. DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO / Pág. 23
CLÁUSULA 64. VACACIONES / Pág. 23
CLÁUSULA 65. INCAPACIDAD EN VACACIONES / Pág. 23
CLÁUSULA 66. VACACIONES DIFERIDAS / Pág. 23
CLÁUSULA 67. INCAPACIDADES, PERMISOS Y LICENCIAS / Pág. 24
CLÁUSULA 68. LICENCIA POR MATERNIDAD / Pág. 25

TÍTULO NOVENO.

RESPONSABILIDADES Y SANCIONES

CLÁUSULA 69. RESPONSABILIDADES / Pág. 25
CLÁUSULA 70. SANCIONES / Pág. 26
CLÁUSULA 71. PROCEDIMIENTO DE LAS SANCIONES / Pág. 26
CLÁUSULA 72. DE LA RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO / Pág. 26
CLÁUSULA 73. RECURSO DE INCONFORMIDAD / Pág. 27
CLÁUSULA 74. PROCEDIMIENTO ANTE LA COMISIÓN MIXTA DE CONCILIACIÓN Y RESOLUCIÓN / Pág. 27
CLÁUSULA 75. ACCIONES ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE / Pág. 27

TÍTULO DÉCIMO.

SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

CLÁUSULA 76. SUSPENSIÓN O RESCISIÓN POR SUJECCIÓN A PROCESO PENAL / Pág. 27
CLÁUSULA 77. TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO / Pág. 28

TÍTULO DÉCIMO PRIMERO.

COMISIONES MIXTAS

CLÁUSULA 78. DEFINICIÓN / Pág. 28
CLÁUSULA 79. DENOMINACIÓN / Pág. 29
CLÁUSULA 80. RESPONSABILIDADES NO ESPECIFICADAS / Pág. 29

TÍTULO DÉCIMO SEGUNDO.

OBLIGACIONES DE LA UNIVERSIDAD CON EL SINDICATO

CLÁUSULA 81. OBLIGACIONES / Pág. 30
CLÁUSULA 82. LICENCIAS SINDICALES / Pág. 31
CLÁUSULA 83. HOSPEDAJE EN HOTELES / Pág. 31
CLÁUSULA 84. BOLETOS PARA EL INGRESO A ACTIVIDADES CULTURALES, RECREATIVAS Y DEPORTIVAS / Pág. 31
CLÁUSULA 85. BECAS / Pág. 31
CLÁUSULA 86. PROGRAMAS DE ENSEÑANZA ABIERTA / Pág. 31
CLÁUSULA 87. EXTENSIÓN UNIVERSITARIA EN BENEFICIO DE LOS TRABAJADORES / Pág. 32
CLÁUSULA 88. AYUDA A ACTIVIDADES CULTURALES SUTUDEG / Pág. 32
CLÁUSULA 89. AYUDA PARA FOMENTO Y PRÁCTICA PARA EL DEPORTE / Pág. 32

TÍTULO DÉCIMO TERCERO.

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

CLÁUSULA 90. DERECHOS / Pág. 33
CLÁUSULA 91. OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES / Pág. 34
CLÁUSULA 92. TABULADOR SALARIAL 2002 / Pág. 37
CLÁUSULAS TRANSITORIAS / Pág. 38

El presente Contrato Colectivo de Trabajo 2002 – 2004 se terminó de imprimir en marzo de 2002, siendo Rector General de la Universidad de Guadalajara el Lic. José Trinidad Padilla López, y Secretario General del Sindicato Único de Trabajadores de la UdeG el L.C.P. Jesús Becerra Santiago.

Tiraje: 7,000 ejemplares