

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE CELEBRAN, POR UNA PARTE, LA UNIVERSIDAD DE GUANAJUATO Y POR LA OTRA, LA ASOCIACION SINDICAL DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD DE GUANAJUATO, QUIENES EN EL CONTENIDO DE ESTE CONTRATO SERAN DESIGNADOS INDISTINTAMENTE POR SU NOMBRE, SIGLAS O “UNIVERSIDAD” Y “SINDICATO “, RESPECTIVAMENTE, AL TENOR DE LAS SIGUIENTES CLAUSULAS:

CL A U S U L A S

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES:

Materia, Legislación aplicable y obligatoriedad:

CLAUSULA I. Son materia de este Contrato Colectivo de Trabajo, todas las labores actuales o futuras que, en lo administrativo demande la Universidad de Guanajuato, para el cumplimiento de sus fines, las cuales deben sustentarse en los principios de libertad de cátedra, de libre investigación y de servicio social; ejerciéndose estos principios dentro del marco de la Legislación Universitaria, del Artículo 123, apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de la Ley Federal del Trabajo y las disposiciones del presente Contrato Colectivo, y es de aplicación obligatoria tanto para la Universidad de Guanajuato, como para todos y cada uno de sus trabajadores.

Irrenunciabilidad de derechos y casos de duda:

CLAUSULA II. Las disposiciones de este Contrato Colectivo de Trabajo que favorezcan a los trabajadores son irrenunciables; los casos no previstos en el Contrato Colectivo de Trabajo se resolverán de acuerdo a las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo, **convenios o acuerdos celebrados entre la Universidad de Guanajuato y la A.S.T.A.U.G.**, así como las derivadas de los principios generales del derecho y la costumbre cuando ésta sea favorable al trabajador. En caso de existir duda en la aplicación del presente Contrato, deberá prevalecer en la interpretación del mismo, lo que resulte más favorable para el trabajador.

Denominaciones y Conceptos:

CLAUSULA III. Se establecen las siguientes denominaciones y conceptos:

1. UNIVERSIDAD DE GUANAJUATO, U.G. O INSTITUCION.
2. ASOCIACION SINDICAL DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD DE GUANAJUATO, A.S.T.A.U.G. O ASOCIACION SINDICAL.
3. DEPENDENCIAS: Entidades Académicas y Dependencias Administrativas, así como todo centro de trabajo de la Universidad de Guanajuato.
4. DELEGACIONES DEL SINDICATO: Las Secciones del Sindicato constituidas o que se constituyan de acuerdo con el Estatuto del mismo y cuyos miembros presten sus servicios a la U.G.
5. ASESORES: Las personas que, con voz, pero sin voto, ilustren a los representantes de las partes, para aclarar criterios.
6. CONTRATO: El presente Contrato Colectivo de Trabajo.

7. TRABAJADORES: Las personas físicas que presten servicio en forma personal y subordinada a la Institución.
8. TABULADOR: El documento que contiene la lista de puestos y salarios correspondientes.
9. CLASIFICACION DE PERSONAL: Trabajador Administrativo, es la persona física que presta servicios no académicos a la Universidad de Guanajuato.
10. INTEGRACION DEL SALARIO: El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, primas, comisiones, prestaciones en especie o cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios, excluyéndose la que se otorgue por concepto de viáticos y tiempo extra no constante.
11. LEY FEDERAL DEL TRABAJO: Ley.
12. SERVICIO MÉDICO: Red Médica Universitaria.
13. INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL DEL ESTADO DE GUANAJUATO: I.S.S.E.G.
14. LEY DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LOS TRABAJADORES DEL ESTADO DE GUANAJUATO: Ley del I.S.S.E.G.
15. PUESTO: Unidad de Trabajo Específica e Impersonal establecido en el tabulador.
16. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO: Convenio bilateral que la Universidad de Guanajuato celebra con el trabajador, en donde deberá constar el nombre, puesto, adscripción, Salario, Fecha de Expedición, el servicio o servicios que deben prestarse y si la relación es para obra, tiempo determinado o indeterminado, de conformidad a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo en vigor.
17. USOS Y COSTUMBRES: La práctica reiterada de una conducta en cada Dependencia o Centro de Trabajo, que no sea contraria a la Ley.
18. NOMINA: Instrumento de control de pago.
19. CUOTA SINDICAL: Aportación económica que los Trabajadores hacen a la A.S.T.A.U.G.
20. CONVENIO: Acuerdo que por escrito celebren la Universidad de Guanajuato y la A.S.T.A.U.G., sobre cuestiones laborales, económicas o de cualquier otra índole que afecten a los trabajadores o los beneficien.
21. PROMOCION ESCALAFONARIA: Ascenso y mejoría del trabajador dentro de la estructura orgánica de la Universidad de Guanajuato.



22. COMISIONES MIXTAS: Las integradas en forma paritaria por representantes de la Universidad de Guanajuato y los que designe la A.S.T.A.U.G.
23. ESCALAFON: El sistema para cubrir, temporal o definitivamente las vacantes que se presenten en las plazas de base o de nueva creación; así como el procedimiento que se debe seguir en todo caso para los movimientos de ascenso.
24. SALARIO: Es la retribución que la Universidad debe pagar a sus trabajadores por su trabajo, de acuerdo al tabulador vigente.
25. SEDE LABORAL. El domicilio donde se ubica la dependencia o centro de trabajo y donde desempeña habitualmente sus labores el trabajador.”

Tratamientos de Asuntos y Conflictos:

CLAUSULA IV. La U.G. tratará con los representantes debidamente acreditados de la A.S.T.A.U.G., todos los conflictos que surjan entre la propia Institución y los trabajadores a su servicio, derivados de la relación de trabajo.

Categorización del Personal:

CLAUSULA V. Las categorías del personal administrativo se determinarán conforme a lo establecido en el presente Contrato.

Trabajadores de Confianza:

CLAUSULA VI. Son trabajadores de confianza todos aquellos que realizan funciones de Dirección, Inspección, Vigilancia y Fiscalización de carácter general, los que realizan funciones relacionadas con trabajos personales estrictamente confidenciales de los Directores de División, Departamento, Escuelas del Nivel Medio Superior, Así como Direcciones Generales de Servicio, el Personal que integra la Dirección de Planeación, la Dirección Financiera, la Dirección de Recursos Humanos, y, en general, todo aquel personal que tenga relación con funciones económicas financieras de la Universidad.

Entendiéndose que en la misma categoría de confianza se comprenderán entre otros: al Rector General, a los Rectores de Campus, Director del Colegio del Nivel Medio Superior Secretario General, al Secretario de Gestión y Desarrollo, Secretario Académico, los Directores Administrativos y Académicos, los Subdirectores Administrativos y Académicos, los Secretarios Académicos, los Jefes de Departamentos Administrativos, los Coordinadores Académicos de Post-Grados y Administrativos, los Encargados Administrativos, los Asistentes Administrativos y las Secretarias de cualquier categoría de la Dirección Financiera, Planeación, y Recursos Humanos, los Secretarios no Categorizados, los Jefes de Departamento Académico, los Operadores de los Vehículos del Rector y del Secretario General, y los Secretarios Particulares del Rector y del Secretario General.

Reintegración a puestos de Base:

CLAUSULA VII. Los Trabajadores Administrativos que sean designados para ocupar algún puesto considerado de confianza, podrán reintegrarse al que anteriormente venían desempeñando, en los siguientes términos:

1. Que antes de separarse hubiera solicitado y obtenido de la A.S.T.A.U.G., el permiso escrito correspondiente.
2. Que, al desempeñar el puesto de confianza, no hubiera incurrido en actos contrarios al interés de los trabajadores o de la A.S.T.A.U.G.; y
3. Que no hubiera incurrido en alguno de los casos previstos por el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

En ningún caso la Universidad podrá contratar como trabajador de confianza, o designar como su representante, al trabajador que haya sido expulsado por la A.S.T.A.U.G.

CAPITULO II

Titularidad de este Contrato

CLAUSULA VIII. La A.S.T.A.U.G., tiene la titularidad de este Contrato Colectivo con exclusión de cualquier otra organización sindical y en consecuencia, la exclusividad en el ejercicio de los derechos que se deriven de este instrumento.

CAPITULO III DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

De los derechos de los trabajadores:

CLAUSULA IX. En ningún caso los derechos de los trabajadores serán inferiores a los que conceden la Constitución General de la República, la Ley Federal del Trabajo y las normas vigentes en la Universidad de Guanajuato.

CLAUSULA X. Los trabajadores tienen derecho:

Adscripción:

1. A su adscripción de Entidad Académica o Dependencia Administrativa y de unidad escalafonaria. Cuando la Institución decida el cambio de domicilio de una Entidad o Dependencia, lo comunicará a la Asociación Sindical con el fin de convenir con esta las nuevas condiciones de trabajo o, en su caso, la reubicación de los trabajadores de la Entidad o Dependencia. De no llegar a ningún acuerdo, la Asociación Sindical y la Institución se planteará el conflicto ante las autoridades correspondientes.

Las causas para cambiar la adscripción de un trabajador administrativo en forma temporal o definitiva

deberán ser debidamente fundadas y motivadas.

Tratándose de los trabajadores, que presten sus servicios en las diversas Dependencias o Entidades de la ciudad de Guanajuato, independientemente de su adscripción solamente podrán ser reubicados en los siguientes casos:

- a).- Si el trabajador solicita su cambio de ubicación de manera justificada y exista la correspondencia necesaria.
- b).- Cuando tengan que cubrir vacaciones escalonadas y por periodos no mayores a 15 (quince) días hábiles.
- c).- Por presentar problemas de trabajo en la Dependencia o Entidad que se ubiquen; dicha reubicación deberá ser de común acuerdo con la representación sindical.
- d).- Cuando exista causa justificada por parte de su adscripción y se acuerde con el trabajador las nuevas condiciones.
- e).- En cualquier caso el cambio solo procederá respetando las demás condiciones generales de trabajo.
- f).- Cualquier otra circunstancia no contemplada en los incisos anteriores, será acordada con el Sindicato.

Aguinaldos:

2. A un aguinaldo equivalente al importe de 40 (cuarenta) días de salario nominal que les corresponda, conforme a lo señalado en el tabulador correspondiente, que como anexo forma parte del presente Contrato, proporcional al tiempo laborado.

Viáticos:

3. Todo trabajador que sea comisionado temporalmente por la Universidad de Guanajuato, que tenga que desplazarse a un lugar fuera de su domicilio, tendrá derecho a que se le cubran los gastos que haga por éste concepto, de conformidad con el tabulador, que de común acuerdo, se determine trimestralmente, en caso de que el pago no se realizara con anticipación a la ejecución de la comisión, el trabajador podrá negarse a realizar la comisión encomendada sin caer en desobediencia, salvo casos de urgencia o de fuerza mayor.

Seguridad Social y Servicios Médicos:

4. A ser inscrito en el I.S.S.E.G. y en la Red Médica Universitaria, en los términos de la Ley del I.S.S.E.G. y en las políticas y convenios realizados con anterioridad para la Red Médica Universitaria, así como también, lo establecido en la Ley Federal del Trabajo vigente.

Condonación y subsidios:

5. A que tanto ellos como a su cónyuge e hijos, cuando adquieran o pretendan adquirir la condición de alumnos, se le otorguen subsidios equivalentes al importe de los derechos e inscripciones ordinarias,

revalidaciones, certificados, constancias, exámenes recepcionales y títulos, así como los derechos correspondientes a los exámenes de admisión e infraestructura, exceptuándose el pago de seguro de vida estudiantil. En caso de postgrado deberá acreditarse un promedio mínimo de 8 (ocho) para tener el derecho a esos subsidios. Con el fin de que el otorgamiento de los subsidios sea oportuno y expedito en las Entidades o Dependencias Foráneas, los titulares de las mismas estarán autorizados y obligados a realizar su trámite y otorgar la prestación.

Becas:

6. A que se distribuya a la A.S.T.A.U.G., la cantidad de \$50,000.00 (CINCUENTA MIL PESOS 00/100 M.N.) anualmente, que serán destinados a becas en beneficio de los trabajadores, su cónyuge e hijos.

La A.S.T.A.U.G., establecerá los requisitos y procedimientos que los trabajadores deberán cubrir para obtenerlas, en términos de su reglamentación interna.

Complemento de Pensión:

7. Al pensionarse, a todas las prestaciones otorgadas por la Ley del ISSEG, y a las contenidas en el presente Contrato Colectivo.

Para el caso de Pensión por Jubilación, la Universidad cubrirá al trabajador como complemento de pensión, la diferencia entre la cantidad que el ISSEG determine como Pensión por Jubilación y 93.5 por ciento del promedio ponderado de los salarios integrados de los últimos cinco años de servicio actualizado con el INPC. El ingreso total de los pensionados, incluida la pensión que otorgue el ISSEG y el complemento de pensión que otorgue la Universidad, no podrá ser superior al monto de salario tabular que corresponde a la categoría académica de Profesor de Tiempo Completo Titular C. Por lo que respecta al resto de las pensiones otorgadas por el ISSEG, la pensión complementaria se cubrirá por la Universidad, en el porcentaje y bajo las condiciones que la Ley del ISSEG señale para tales casos, considerando para tal efecto la antigüedad acumulada exclusivamente en la Universidad y las condiciones de porcentaje de complemento y tope máximo establecidas en este párrafo. Este esquema será aplicable a los trabajadores que ingresen a laborar a partir del primero de enero del año 2018.

Para el caso de los trabajadores que ingresaron a la universidad hasta el treinta y uno de diciembre del año 2017, se aplicará el complemento de pensión, sobre la diferencia entre la cantidad que el Instituto determine como Pensión por Jubilación y el 100 cien por ciento del promedio ponderado de los salarios integrados de los últimos tres años, actualizados conforme al tabulador o INPC, según convenga al trabajador.

La Universidad se obliga a que el personal directivo siguiente:

- a) Rector General;
- b) Secretario General;
- c) Secretario Académico;
- d) Secretario de Gestión y Desarrollo;

- e) Directores de la Administración de la Rectoría General;
- f) Rectores y Secretarios académicos de Campus; y
- g) Director y Secretario académico del Colegio de nivel Medio Superior.

Obtendrá como complemento de pensión la diferencia entre la cantidad que el ISSEG determine como Pensión por Jubilación y 93.5 por ciento del promedio ponderado de los salarios integrados de los últimos cinco años de servicio sin incluir el concepto de "gratificación". El ingreso total de los pensionados con dichos puestos, incluida la pensión que otorgue el ISSEG y el complemento de pensión que otorgue la Universidad, no podrá ser superior al monto de salario tabular que corresponde a la categoría académica de Profesor de Tiempo Completo Titular C, incluida la Prima de antigüedad.

En cualquiera de los supuestos, el complemento pensión se cubrirá con las bases ya señaladas, y se incrementará cada vez que aumenten los salarios y prestaciones de los trabajadores en activo, para aquellos que hayan ingresado a laborar hasta el 31 de diciembre del 2017.

Cuando existan trabajadores que hayan prestado servicios en la Universidad de Guanajuato y en algunas instancias que coticen para Instituto de Seguridad Social del Estado de Guanajuato, la Universidad pagará por concepto de complemento de pensión, exclusivamente el porcentaje que de conformidad con la tabla del artículo 72 de la Ley del ISSEG, le corresponda por los años de servicio laborados únicamente para la Universidad, en la inteligencia de que para acceder al beneficio del complemento de pensión requerirá por lo menos 15 años de servicio reconocidos en la Universidad y éste se calculará con base en el salario percibido en la misma, en los términos establecidos en la presente cláusula, independientemente del dictamen que el Instituto emita.

En el supuesto de que el trabajador no acumulará la antigüedad mínima requerida en la institución, podrá solicitar dentro del término de un año previsto en la Ley Federal del Trabajo, la devolución de las aportaciones realizadas para el financiamiento de esta prestación.

A los trabajadores que, al 31 de diciembre del año 2017, hayan adquirido el derecho a la pensión por retiro o vejez, la Universidad se obliga a cubrirles la diferencia entre la cantidad que, por seguro de retiro o la proporción por seguro de vejez, les fije el Instituto de Seguridad Social del Estado de Guanajuato y el salario más prestaciones devengados en el momento de pensionarse o el del puesto o categoría más alto ocupado en los 3 (tres) últimos años, según convenga al trabajador.

El pago de esta prestación, así como la referida en el numeral 8 de la presente cláusula, se financiarán, tanto con aportaciones de los trabajadores del 8% de las prestaciones consistentes en Prima de Antigüedad, Prestación Adicional, Despensa, Apoyo Familiar, Enseres y Ajuste de Calendario, sin afectar el salario nominal (salario base), como con recursos de la Universidad, obligándose ésta a garantizar el cumplimiento de las obligaciones precisadas en esta cláusula. Las aportaciones serán destinadas a la constitución de un fondo específico, cuya creación y administración se determinará en el reglamento que para tal efecto sea generado, entre la Universidad y la ASTAUG, en términos del convenio para el Financiamiento del Complemento de Pensión celebrado el 6 de diciembre de 2017.

Pensión por Fallecimiento:

8. La U.G. Se obliga a pagar a los dependientes económicos del trabajador en activo que fallezca, la diferencia entre la cantidad que por concepto de pensión o muerte les fije el I.S.E.E.G. y el 80% ochenta por ciento del salario más prestaciones asignado al puesto desempeñado por el trabajador en el momento de su fallecimiento y, a que se les cubra la diferencia calculada sobre las mismas bases cada vez que aumenten los salarios y prestaciones a los trabajadores en activo. Esta prestación será extensiva a los dependientes económicos de los jubilados o pensionados que fallezcan, a los cuales, el ISSEG le haya reconocido derecho a pensión.

El trámite para el pago de esta prestación se realizará ante la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad, previa exhibición del documento que contenga determinación por parte del ISSEG, de la personal o personas con derecho a pensión y el monto de ésta.

Enfermedad o Accidente no Profesional:

9. A que se les cubra su salario más prestaciones en caso de incapacidad por enfermedad o accidente no profesional.

El trabajador deberá entregar la incapacidad respectiva, expedida por la Red Médica, dentro de los 3 (tres) días siguientes al que se le extendió la incapacidad, y debiendo comunicarlo a su jefe inmediato dentro de las 24 (veinticuatro) horas siguientes a la ausencia, salvo causa de fuerza mayor.

El salario se cubrirá desde el primer día de la incapacidad y por un término no mayor de 52 (cincuenta y dos) semanas prorrogables hasta por 26 (veintiséis) semanas más.

Accidentes o Enfermedades Profesionales:

10. A recibir el pago íntegro de su salario más prestaciones correspondientes por el periodo de la incapacidad médica otorgada por la Red Médica, cuando se trate de un riesgo profesional.

Incapacidad por Enfermedad Profesional o Accidente de Trabajo:

11. A que se les cubra su salario más prestaciones, conforme a las condiciones y durante el tiempo establecido en la Ley Federal del Trabajo, cuando el trabajador se encuentre incapacitado para trabajar por enfermedad profesional o accidente de trabajo, previo dictamen expedido por la Red Médica.

Indemnización por Incapacidad Permanente Total:

12. Los trabajadores administrativos que sufran incapacidad permanente total por riesgo de trabajo tendrán derecho:

- a) A una indemnización consistente en el importe del salario más prestaciones de 180 (ciento ochenta)

semanas, cuyo monto será calculado con base en el último salario devengado por el trabajador.

b) A que se les siga cubriendo su salario más prestaciones de por vida incrementados en el mismo orden que se incrementen los salarios y prestaciones de los trabajadores administrativos en activo.

Indemnización por incapacidad permanente parcial:

13. En los casos de incapacidad parcial permanente, el trabajador administrativo tendrá derecho a la indemnización señalada en la Ley Federal del Trabajo; La Universidad se obliga, además, a proporcionarle otro puesto compatible con su capacidad; sin que pueda establecerse ninguna reducción a su salario.

Despensa:

14. A que se les cubra la cantidad de \$245.00 (DOSCIENTOS CUARENTA Y CINCO PESOS 00/100 M.N.) mensuales, por concepto de despensa. Dicha cantidad será proporcional a su nombramiento.

Seguro de Retiro:

15. A que se les cubra el seguro de retiro que ha establecido el I.S.S.E.G., en los mismos términos que a los demás trabajadores del estado independientemente de cualquier otra prestación a que tenga derecho el trabajador.

Prestación Adicional:

16. A que se les cubra la prestación adicional, consistente en un 8% (ocho por ciento) calculado en base al salario nominal mensual vigente. Dicha cantidad será proporcional a su nombramiento.

Apoyo Educativo:

17. La Universidad ingresará anualmente al Fondo de Previsión Social, la cantidad de \$3,000.00 (TRES MIL PESOS 00/100 M.N.) para apoyo a las actividades educativas de la A.S.T.A.U.G.

Análisis Clínicos:

18. A que se les practique en forma gratuita los análisis clínicos que la Universidad ordinariamente realiza.

Ajuste de Calendario

19. A una bonificación por una vez al año, equivalente a 5 (cinco) días de salario nominal como ajuste a los meses de 31 (treinta y un) días, cuyo monto anual se distribuirá y pagará quincenalmente, de conformidad al convenio suscrito para tal efecto entre los representantes de la U.G. y la A.S.T.A.U.G.

Enseres

20. A que se les cubra la cantidad de \$145.00 (CIENTO CUARENTA Y CINCO PESOS 00/100 M.N.) mensuales por concepto de enseres. Dicha cantidad será proporcional a su nombramiento.

Apoyo Familiar

21. A que se les cubra el 9.1% (nueve punto uno por ciento) calculado en base al salario nominal mensual vigente. Dicha cantidad será proporcional a su nombramiento.

Bono Institucional

22. A que se le cubra por la Universidad un bono Institucional, por la cantidad de \$4,400.00 (CUATRO MIL CUATROCIENTOS PESOS 00/100 M.N.), para cada uno de los trabajadores administrativos, afiliados a la ASTAUG, con nombramiento de tiempo completo 40 horas y proporcional a los trabajadores administrativos con menor número de horas en su nombramiento, bono que se otorgará una vez al año y pagadero en la segunda quincena del mes de marzo, del año correspondiente.

Por lo que corresponde al personal administrativo jubilado afiliado a la ASTAUG, percibirá por este concepto la cantidad de \$2,000.00 (DOS MIL PESOS 00/100 M.N.) pagaderos en la primera quincena de marzo de cada año.

Obligaciones de los Trabajadores Administrativos:

CLAUSULA XI. Son Obligaciones de los trabajadores:

Desempeño del Servicio:

1. Desempeñar el servicio en todo lo concerniente al trabajo, observando las indicaciones de sus superiores y los instructivos correspondientes.

Ejecución del Trabajo:

2. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiado y en la forma, tiempo y lugar convenidos, de acuerdo, en todo caso con las normas legales que lo rijan.

Puntualidad y Buenas Costumbres:

3. Observar puntualidad y buenas costumbres durante el servicio, así como guardar discreción en el desempeño de su trabajo.

Cumplir con el Reglamento Interior de Trabajo:

4. Cumplir con las obligaciones que les imponga el reglamento interior de trabajo, que se convenga entre las partes.

Comunicar Deficiencias:



5. Comunicar a sus superiores las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños y perjuicios a los intereses o vidas de sus compañeros de trabajo, del alumnado en general o de la Institución.

Reconocimientos Médicos:

6. Someterse a los reconocimientos médicos de ingreso y periódicos.

Prestar Auxilio:

7. Prestar auxilio durante la jornada de trabajo, cuando por siniestro, o riesgo inminente, peligran las personas o bienes de la Institución o de sus compañeros de trabajo, siempre y cuando no pongan en peligro su vida.

Restitución de los Materiales:

8. Restituir los materiales y útiles que les hubieren proporcionado para el desempeño de su trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso normal de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o de fuerza mayor.

Proporcionar Datos:

9. Proporcionar los datos relacionados con su trabajo que le sean requeridos por la Dirección de Recursos humanos de la Universidad de Guanajuato en el ejercicio de sus funciones.

Otras:

10. Las demás que consigne la Ley Federal del Trabajo y las disposiciones legales de la U.G.

CAPITULO IV HORAS DE TRABAJO, DESCANSOS LEGALES, PERMISOS Y LICENCIAS

Descanso Semanal:

CLAUSULA XII. Por cada 5 (cinco) días de labores, el personal disfrutará de 2 (dos) días de descanso a la semana, que serán de preferencia los días sábado y domingo.

Para los trabajadores que laboran sábados o domingos, los descansos serán entre lunes y viernes.

En los centros de trabajo en donde los días de descanso sean sábados y domingos y los trabajadores vengan desempeñando trabajos extraordinarios por guardias, se respetará el uso y la costumbre.

Para el efecto anterior, la Universidad de Guanajuato elaborará una relación semestral de común acuerdo

con la A.S.T.A.U.G. para que los trabajadores de ingresos iguales o menores a los de velador tengan equidad en el otorgamiento de las mismas, bajo el reglamento que para tal efecto las partes convengan. Ligarlo a convenio de guardias

Días de Descanso Obligatorio:

CLAUSULA XIII. Son días de descanso obligatorio, además de los marcados por la Ley Federal del Trabajo, el primer día hábil del mes de mayo en el que se festejará el día del trabajador universitario y el diez de mayo para las madres trabajadoras.

A cada trabajador se le concederá descanso el día de su cumpleaños.

Asimismo, se consideran días no laborables las fechas en que se celebren festividades locales en cada ciudad en donde se encuentren ubicadas dependencias de la Universidad, siempre que se conceda asueto a los trabajadores al servicio del Estado.

Maternidad:

CLAUSULA XIV. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

Consideraciones por Gravidéz:

1 Durante el periodo de embarazo no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, conforme a lo dispuesto a la Ley Federal del Trabajo.

Licencia por Gravidéz:

2 Disfrutarán de una licencia de 90 (noventa) días repartidos de la siguiente manera: de 4 (cuatro) a 6 (seis) semanas antes de la posible fecha del parto y el número restante de los días, hasta completar 90 (noventa) después de ocurrido éste.

La licencia se prorrogará el tiempo necesario en el caso de que se vean imposibilitadas de trabajar por causa del embarazo o del alumbramiento, acreditándolo mediante la presentación de la incapacidad expedida por la Red Médica.

Descansos para la Lactancia:

3 Durante el periodo de lactancia, tendrán 2 (dos) descansos extraordinarios por día, de 1 (una) hora cada uno, durante 6 (seis) meses para alimentar a su hijo, a partir de la fecha de reincorporación al servicio.

Vigencia del Salario:

4 Durante los períodos a los que se refiere la fracción 2 (dos), percibirán su salario más prestaciones correspondientes.

Acumulación de la Antigüedad:

5 A que se compute en su antigüedad los periodos Pre y post-Natal.

Licencias por Gravidéz y Vacaciones:

6 Si por alguna circunstancia la madre trabajadora se hubiere visto impedida de disfrutar sus vacaciones durante el periodo de licencia Pre y Post-Natal, las disfrutará inmediatamente después de que concluya dicho período.

Ayuda por Nacimiento:

7 A recibir la cantidad de \$30.00 (TREINTA PESOS 00/100 M.N.), como ayuda por el nacimiento de su hijo.

Prima Dominical:

CLAUSULA XV. El trabajo en día domingo, será compensado con una prima adicional del 50% del salario por día, la que se cubrirá a la semana siguiente del desempeño de la actividad.

Pago por Trabajo Extraordinario:

CLAUSULA XVI. El trabajo extraordinario se pagará a razón de salario doble; pero cuando dicho trabajo exceda de 9 (nueve) horas a la semana tal excedente se pagará a razón de salario triple.

Vacaciones:

CLAUSULA XVII. El personal administrativo gozará de 3 (tres) periodos de vacaciones anuales; 2 (dos) que coincidirán con las vacaciones de los alumnos de 10 (diez) días cada uno, y un período de 15 (quince) días según se establezca en el calendario escolar.

En los casos en que, debido a proyectos institucionales, los trabajadores no disfruten de sus vacaciones, éstas le serán programadas dentro del período de un año atendiendo a las necesidades del trabajador.

Prima Vacacional:

CLAUSULA XVIII. El importe de la prima vacacional a que tienen derecho los trabajadores será del 60% (sesenta por ciento), sobre los salarios correspondientes a 35 (treinta y cinco) días del año, pagaderos de la siguiente manera: el 60% (sesenta por ciento) sobre el salario de 5 (cinco) días en las vacaciones de Semana Santa, sobre 15 (quince) en las vacaciones del mes de julio y sobre 15 (quince) en las vacaciones del mes de diciembre.

Así mismo a un incremento en la prima vacacional correspondiente a 3 (tres) días, cuyo monto anual se

distribuirá y pagará quincenalmente, de conformidad al convenio suscrito entre los representantes de la U.G. y la A.S.T.A.U.G.

Tipos de Jornada Ordinaria:

CLAUSULA XIX. Para los efectos de este Contrato, es jornada diurna la comprendida entre las seis y las veinte horas, y nocturna la comprendida entre las veinte y las seis horas del día siguiente, jornada mixta es la que comprende períodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media; pues en caso contrario se reputará como jornada nocturna.

Duración de la Jornada:

CLAUSULA XX. La jornada diurna para el personal administrativo, será de 8 (ocho) horas, 5 (cinco) días a la semana, continuas o discontinuas, según lo exijan las necesidades del servicio.

La jornada mixta será de 7.5 horas, 5 (cinco) días a la semana y la nocturna de 7 (siete) horas, 5 (cinco) días a la semana. Cuando la jornada de trabajo se cumpla en forma continua, los trabajadores tendrán derecho a 30 (treinta) minutos de descanso para alimentarse, el descanso será computado como tiempo efectivo.

La jornada de trabajo del personal administrativo que sea inferior en tiempo a lo legalmente establecido, se pagará de manera proporcional a las horas trabajadas.

Horario de Trabajo:

CLAUSULA XXI. Se establece como obligación de la Universidad de Guanajuato la asignación del horario continuo al personal a excepción del personal que solicite se le aplique el horario en jornada discontinua para lo cual lo deberá manifestar por escrito.

Por la necesidad Institucional y la naturaleza de las actividades, será obligación de la Universidad fijar la jornada de trabajo al personal en el momento de su contratación.

La Universidad de común acuerdo con el trabajador podrá cambiar la jornada de trabajo.

Licencias con Goce de Sueldo:

CLAUSULA XXII. Los trabajadores administrativos tendrán derecho a disfrutar de las licencias o permisos para faltar a sus labores en los términos siguientes con goce de salario más prestaciones:

1. Por nacimiento de hijos o adopción de un infante, cinco días hábiles.
2. Por matrimonio, cinco días hábiles.
3. Por muerte del cónyuge o familiares hasta el segundo grado, tres días hábiles.
4. Por accidentes o enfermedades del cónyuge o familiares hasta el segundo grado, así como por

otras causas graves, se concederán por el plazo que a juicio de la Rectoría sea justo, en atención a la magnitud del problema planteado.

5. La Universidad de Guanajuato concederá permiso con goce de sueldo hasta por 3 (tres) días al año a los Trabajadores Administrativos de base, que lo soliciten a la A.S.T.A.U.G., en coordinación con la Dirección de Recursos Humanos con anticipación de 2 (dos) días y hasta un máximo de 10 (diez) antes de que comience la vigencia del mismo, siempre y cuando no sean más de 2 (dos) permisos en forma simultánea en la misma Unidad.

Otras Licencias o Permisos:

CLAUSULA XXIII. Las demás licencias o permisos se otorgarán en los términos del artículo 38 del Reglamento de la Ley Orgánica de la Universidad de Guanajuato. Actualizar licencias

Licencias y Antigüedad:

CLAUSULAS XXIV. Las licencias o permisos con goce de salario no afectarán la antigüedad, ni los derechos de ella derivados.

Licencias para Tesis y Examen Recepcional:

CLAUSULA XXV. La Universidad otorgará a sus trabajadores pasantes, licencias con goce de sueldo hasta por 3 (tres) meses para elaborar su tesis y presentar recepcional de licenciatura o postgrado.

Para el otorgamiento de esta licencia se atenderán las condiciones siguientes:

1. Los trabajadores deberán tener más de un año de antigüedad.
2. La prestación no podrá diferirse más allá de 30 días a partir de la solicitud.
3. Los trabajadores de tiempo parcial deberán tener una carga equivalente a los de medio tiempo o más para gozar de esta prestación.
4. No podrán otorgarse más de 2 (dos) licencias en forma simultánea en una misma entidad o dependencia.

En caso de que los trabajadores no cumplan con el requisito de titularse en el tiempo establecido, éste deberá reintegrar a la Universidad de Guanajuato los sueldos y prestaciones que se le cubrieron por el período concedido. En su caso la Universidad de Guanajuato descontará esta cantidad de la liquidación correspondiente.

En caso de incumplimiento por caso fortuito o fuerza mayor, la Universidad podrá otorgar plazo adicional para acreditar la constancia de la obtención del título sin que ello implique prórroga de la licencia.

Permisos y Licencias Sindicales:

CLAUSULA XXVI. Conceder al personal sindicalizado licencias o permisos con goce de sueldo para asistir a mítines, reuniones, congresos o asambleas a las que convoque la A.S.T.A.U.G.

Las licencias o permisos a que se refiere el párrafo anterior, en ningún caso podrán exceder de 10 (diez) ocasiones o 5 (cinco) días al año, y se otorgarán previa solicitud por escrito de la Asociación Sindical, la cual se formulará con 24 (veinticuatro) horas de anticipación.

CAPITULO V DEFINICIÓN DEL SALARIO

Definición:

CLAUSULA XXVII. Salario es la retribución que la Universidad de Guanajuato debe pagar a los trabajadores por su trabajo, el cual nunca podrá ser menor a lo establecido, en el tabulador vigente.

Nombramiento:

CLAUSULA XXVIII. El nombramiento deberá expedirse con fecha de iniciación de las labores del trabajador. La falta oportuna del nombramiento no impide el pago de salario.

Servicios en días de Descanso:

CLAUSULA XXIX. Cuando a solicitud de la U.G., un trabajador preste sus servicios en días de descanso semanal u obligatorio, el trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, percibirá un salario doble por el servicio prestado.

Retenciones, Descuentos y Deducciones:

CLAUSULA XXX. Solo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores, en los siguientes casos:

1. El pago de deudas contraídas con la Institución por anticipos de salarios, préstamos, pago con exceso hechos al trabajador, pérdidas o daños causados dolosamente por el trabajador, o deudas por adquisición de artículos producidos por la U.G., la cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor que el importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convengan el trabajador y la Institución, sin que pueda ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo.
2. Pago de abonos para cubrir préstamos y cuotas provenientes del I.S.S.E.G.
3. Pago de pensiones alimenticias decretado por la autoridad competente.
4. Pago de las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias previstas en los estatutos del sindicato, debiéndose entregar a la organización sindical dentro de los 3 (tres) días hábiles siguientes de efectuado el descuento.
5. Retenciones correspondientes al impuesto sobre productos del trabajo y las demás que señalen

las leyes.

6. Seguros contractuales, fondo de ahorro y FONACOT.
7. Todos aquellos que sean solicitados por escrito por el trabajador, y que no contravengan ninguna disposición jurídica.

CAPITULO VI DE LAS VACANTES

Formas de cubrirlas:

CLAUSULA XXXI. Las plazas administrativas de nueva creación, y las vacantes temporales mayores de 30 (treinta) días o definitivas que se produzcan, serán cubiertas por el personal propuesto por la A.S.T.A.U.G., en los siguientes términos:

1. Cuando a juicio de la U.G. se requiera cubrir esas plazas, para este efecto y, en su caso, la Institución solicitará por escrito a la A.S.T.A.U.G., le proporcione candidatos para cubrir la plaza o plazas de que se trate, señalando las características y condiciones de la misma.
2. Dentro de los 8 (ocho) días hábiles siguientes a la recepción de la solicitud, la A.S.T.A.U.G., deberá proporcionar los candidatos a cubrir la vacante.
3. Si por causa imputable a la A.S.T.A.U.G., ésta no proporciona los candidatos correspondientes, la U.G. podrá ocupar libremente la vacante o vacantes en cuestión, en este caso, la U.G. queda obligada a que antes que el aspirante se incorpore al servicio éste proceda a realizar los trámites necesarios ante la A.S.T.A.U.G. para que quede debidamente afiliado a esta agrupación sindical.
4. Si la A.S.T.A.U.G., los proporciona dentro del plazo señalado, pero no resultan idóneos, la U.G. lo hará del conocimiento de la Asociación Sindical dentro de un plazo de 5 (cinco) días hábiles, a efecto de que en un plazo igual contado a partir de la notificación a la A.S.T.A.U.G., ésta última le proporcione dicho personal y, si no lo hace, la Universidad cubrirá libremente la vacante en cuestión.
5. Cuando la Institución rechace al candidato o candidatos propuestos por la A.S.T.A.U.G., por considerarlo no idóneo, deberá demostrar fehacientemente la incapacidad del mismo para desempeñar la actividad propia del puesto para el que fue solicitado.
6. En el caso de que la Universidad no cumpla con las disposiciones señaladas en las fracciones anteriores, la A.S.T.A.U.G. podrá exigir la separación inmediata de la persona contratada, sin responsabilidad para la Asociación Sindical.
7. Cuando se establezca un puesto que no se encuentre comprendido en el tabulador vigente, la Universidad se obliga a convenir con la A.S.T.A.U.G. el salario que le corresponda.

8. La Universidad conservará la cantidad de plazas y/o recursos presupuestales asignados a las mismas a partir de la firma del presente Contrato. La Universidad podrá, de acuerdo a sus necesidades, redistribuir las vacantes que se originen en otras dependencias de la propia Institución.

CAPITULO VII

De las Obligaciones de la Universidad

CLAUSULA XXXII. Son obligaciones de la Institución las siguientes:

Becas:

1. Proporcionar a la A.S.T.A.U.G. el 20% (veinte por ciento) de las becas que otorga la U.G. en sus Instituciones Incorporadas. Asimismo, proporcionar hasta 42 (CUARENTA Y DOS) becas alimenticias para ser distribuidas entre los trabajadores administrativos, sus cónyuges o hijos, que estudien educación media superior o superior previa solicitud de la A.S.T.A.U.G., el monto de las becas será el equivalente al costo promedio del desayuno, comida y cena de las cafeterías de la Universidad.

Descuentos Sindicales:

2. Descontar a los trabajadores miembros de la A.S.T.A.U.G., las cuotas Sindicales ordinarias y extraordinarias, así como los demás descuentos que la Asociación Sindical solicite legalmente.

Estas cantidades se entregarán a la persona que la Secretaría General de la A.S.T.A.U.G. designe para tal efecto.

Si la Institución no hace los descuentos, cubrirá a la Asociación Sindical el importe de los omitidos.

Cuotas de Seguridad Social:

3. Cubrir a la Institución de Seguridad Social que corresponda las cuotas a que se haya obligado, según los convenios celebrados por la propia U.G. o por el Gobierno del Estado para que los trabajadores obtengan las prestaciones y hagan uso de los servicios a que tengan derecho.

Botiquines:

4. Tener en todo tiempo botiquines de primeros auxilios, indispensables para la atención inmediata de cualquier accidente que sufran los trabajadores durante el ejercicio de sus labores.

Los medicamentos y material quirúrgico que sean necesarios serán proporcionados bajo la responsabilidad de la U.G., la cual estará obligada a instalar y surtir en cada dependencia el número necesario de botiquines.



Útiles e Instrumentos de Trabajo:

5. Proporcionar a los trabajadores los útiles, materiales e instrumentos de trabajo que sean indispensables para la ejecución de sus labores; además proporcionar los elementos indispensables para su protección según lo determine la comisión mixta de Seguridad e Higiene.

Prima de Separación:

6. Cubrir al trabajador, o a quien corresponda, en caso de retiro, jubilación, muerte, insubsistencia, despido injustificado o rescisión por causas imputables a la U.G., una prima de separación conforme a la siguiente tabla:
 - a).- Menos de 14 (catorce) años, se le pagarán doce días del último salario por cada año laborado.
 - b).- De 14 (catorce) a 19 (diecinueve) años, se le pagarán quince días del último salario por cada año laborado.
 - c).- Más de 20 (veinte) años, se le pagarán veinte días del último salario por cada año laborado.

Prestaciones por Fallecimiento:

7. En caso de muerte del trabajador, cubrir a los dependientes económicos en los términos de la Ley Federal del Trabajo, las siguientes prestaciones:

- a).- Cuando el fallecimiento ocurra como consecuencia de un riesgo de trabajo se otorgará:
 1. Para gastos de sepelio la cantidad equivalente a 4 (cuatro) meses de salario más prestaciones.
 2. Indemnización consistente en el importe de 730 (setecientos treinta) días de salario más prestaciones. (Salvo que esta cantidad sea menor a la que refiere el artículo 502 de la Ley Federal del Trabajo que establece que en caso de muerte por riesgo de trabajo la indemnización será equivalente al importe de cinco mil salarios mínimos).
 3. Prima de separación conforme al numeral anterior.
 4. Aguinaldo proporcional.
 5. Seguro de Vida.
 6. Las demás prestaciones que correspondan legalmente.
- b).- Cuando el fallecimiento no sea consecuencia de un riesgo de trabajo, se cubrirán las anteriores prestaciones, con excepción de la indemnización de 730 (setecientos treinta) días.

Libros:

8. Proporcionar gratuitamente al trabajador, su cónyuge e hijos, que acrediten su calidad de alumnos de la institución, los libros y apuntes que tengan el carácter de texto, en el nivel académico en el que se encuentren legalmente inscritos, y que sean editados por la U.G.

Descontar el 40% del precio de las demás ediciones que edite la Institución.

Otorgar un descuento del 21% sobre el precio de lista en las adquisiciones que los beneficiarios realicen en las librerías de la Institución.

Consejo I.S.S.E.G.:

9. Gestionar conjuntamente con la Asociación Sindical ante el I.S.S.E.G., o ante quien corresponda, la admisión de un representante sindical para que integre el consejo directivo del I.S.S.E.G.

Exclusión por Expulsión:

10. Separar de sus actividades laborales al trabajador administrativo que sea expulsado o renuncie a la Asociación Sindical, siempre que ésta lo solicite por escrito. La separación del trabajador será sin ninguna responsabilidad para la U.G.

Anteojos, Aparatos Ortopédicos y Prótesis Dentales:

11. Cubrir, por una sola vez, el costo de anteojos, aparatos ortopédicos y sillas de ruedas que los trabajadores requieran, según prescripción de la Institución médica oficial correspondiente. En su caso la Universidad de Guanajuato, por conducto de la Dirección de Recursos humanos autorizará la prescripción emitida por alguna otra Institución o de carácter profesional.

La U.G y la A.S.T.A.U.G., escuchando opiniones médicas especializadas, determinarán el costo máximo del armazón de los anteojos que deba proporcionarse al trabajador, y si éste desea adquirir armazón de costo mayor, será a su cargo la diferencia.

Cuando se prescriba, conforme al primer párrafo de esta fracción, el cambio de graduación, la U.G. deberá proporcionar el costo total de los cristales y en el caso de que la prescripción médica determine el uso indispensable de lentes de contacto, por tratarse de enfermedad que así lo amerite, se cubrirá el costo total de los mismos.

En caso de prótesis dental la U.G. proporcionará al trabajador por una sola vez hasta la cantidad de \$30.00 (TREINTA PESOS 00/100 M.N.), la U.G. destinará la cantidad de \$1,800.00 (UN MIL OCHOCIENTOS PESOS 00/100 M.N.) al año para cubrir esta prestación.

Información sobre Descuentos:

12. Entregar a cada trabajador sindicalizado, informe por escrito del motivo por el cual se le practiquen descuentos y si son por inasistencias o retardos, a que quincena corresponden.

La falta de pago por inasistencia no es descuento.

Ayuda para Atención Especial

13. Otorgar la cantidad de \$10.00 (DIEZ PESOS 00/100 M.N.) mensuales a los trabajadores que tengan hijos con problemas de lento aprendizaje y coadyuvar con la Asociación Sindical para lograr su admisión a fin de que sean atendidos en Instituciones Especiales.

Seguro de Vida:

14. La U.G. otorgará un seguro de vida por \$1,000.00 (UN MIL PESOS 00/100 M.N.) por muerte natural, cuya prima se cubrirá mediante aportaciones mensuales de VEINTICINCO CENTAVOS por cada uno de los trabajadores, y el resto de la prima por la Universidad de Guanajuato.

La aportación de los trabajadores será mediante retenciones a cargo de su salario.

Bienes Sucesorios:

15. La Universidad se obliga a dar preferencia a los trabajadores de la Institución que no sean propietarios de bienes inmuebles, cuando la Institución enajene derechos sucesorios vinculados a este tipo de bienes.

Para lo anterior se sorteará entre las asociaciones sindicales (A.S.T.A.U.G. y A.S.P.A.A.U.G.), los mencionados bienes, y la Universidad de Guanajuato informará a la asociación sindical respectiva, dentro de un plazo no mayor de 5 (cinco) días hábiles contados a partir del acuerdo del H. Consejo Universitario en el cual se apruebe su enajenación.

Si dentro de un plazo de 20 (veinte) días hábiles contados a partir de que la Institución informe a la asociación sindical en turno, sobre la enajenación de los bienes inmuebles, no hubiere ninguna solicitud al respecto, se cederá el derecho a la otra asociación sindical, y si dentro del plazo de 20 (veinte) días hábiles al que se le informe, tampoco hubiere ninguna solicitud al respecto, la U.G. podrá libremente enajenar los mencionados bienes.

La Universidad se obliga a rescindir cualquier contrato por el que se hubiere enajenado bienes inmuebles sin cumplir con el requisito señalado en este numeral.

La U.G. otorgará para su adquisición las mismas facilidades que el I.S.S.E.G. otorga en casos similares, siempre que se satisfaga la necesidad personal de habitación y el valor no exceda de 6,000 (seis mil) veces el salario mínimo.

El procedimiento anterior se aplicará en lo concerniente a bienes muebles, estableciéndose como monto máximo 250 (Doscientos Cincuenta) veces el salario mínimo por lo que se refiere al punto anterior.

Defensa en casos de accidentes de tránsito:

16. Defender a los trabajadores miembros de la A.S.T.A.U.G., en casos de accidentes derivados del

tránsito de vehículos, siempre que concurren las circunstancias siguientes:

- a).- Que el trabajador se encuentre en el desempeño de una comisión oficial derivada del cumplimiento de sus funciones u ordenada por la autoridad facultada o así como cuando el accidente constituya un riesgo de trabajo o suceda al cumplir obligaciones de carácter sindical.
- b).- Que no presente aliento alcohólico ni intoxicación por alcohol, psicotrópicos, estupefacientes o drogas enervantes.
- c).- Que del accidente no se derive para el trabajador responsabilidad a título de dolo.

Esta defensa deberá ser efectuada por abogado de reconocida capacidad y experiencia y será sin costo alguno para el interesado, incluirá las intervenciones pertinentes, ante el Ministerio Público, Autoridades Judiciales y de Amparo, según lo exija la circunstancia o el caso. También proporcionará la caución que el caso requiera para obtener su libertad.

Ayuda para Funciones Sindicales:

17. Proporcionar a la Asociación Sindical la cantidad de \$50.00 (CINCUENTA PESOS M.N.) mensuales, como ayuda para el desarrollo de sus funciones.

Exámenes Médicos:

18. Practicar exámenes médicos a sus trabajadores.

Día del Trabajador:

19. A entregar a la A.S.T.A.U.G., la cantidad de \$500.00 (QUINIENTOS PESOS 00/100 M.N.) anuales, por concepto de ayuda para financiar los festejos del "Día del Trabajador Universitario", pagaderos a más tardar 30 (treinta) días anteriores a la fecha del evento.

Día de las Madres:

20. A otorgar anualmente la cantidad de \$50,000.00 (CINCUENTA MIL PESOS 00/100 M.N.) a la A.S.T.A.U.G. para que el día 10 de mayo, festeje a las madres trabajadoras, pagaderos a más tardar 30 (treinta) días anteriores a la fecha del evento.

Estímulo Anual:

21. La U.G. se obliga a entregar en la primera quincena del mes de enero al personal administrativo que haya laborado todo el año un premio por la cantidad de \$160.00 (CIENTO SESENTA PESOS 00/100 M.N.) al de tiempo completo, y de \$80.00 (OCHENTA PESOS 00/100 M.N.) al de medio tiempo.

Los permisos o licencias con goce de sueldo no afectarán esta prestación.

Crédito en Librerías Universitarias:

22. Conceder a sus trabajadores hasta dos créditos al año en sus librerías para la obtención de libros, cada uno hasta por la cantidad de \$900.00 (NOVECIENTOS PESOS 00/100 M.N.) pagaderos respectivamente en 6 (seis) pagos quincenales. La U.G. destinará un financiamiento máximo de \$15,000.00 (QUINCE MIL PESOS 00/100 M.N.) para este fin.

Ayuda para Matrimonio:

23. Dar la cantidad de \$30.00 (TREINTA PESOS 00/100 M.N.) por concepto de ayuda para nupcias a los trabajadores que lo soliciten.

Uso de Instalaciones Deportivas y Culturales:

24. Facilitar a la Asociación Sindical previa solicitud conforme a la disponibilidad el uso de instalaciones deportivas y culturales.

Adquisición de Vehículos:

25. Gestionar juntamente con la Asociación Sindical la celebración de Convenios con las autoridades estatales, para proporcionar a los trabajadores universitarios, automóviles y refacciones a los precios y bajo las condiciones que se obtienen para los trabajadores del Gobierno del Estado de Guanajuato.

Constancias de Antigüedad:

26. Extender constancias de antigüedad a los trabajadores por lo menos cada 2 (dos) años, y en cualquier momento a solicitud del interesado, señalando puesto y salario.

Información Laboral:

27. Proporcionar a la Asociación Sindical, a la brevedad posible, la información que solicite y se relacionen con los intereses laborales, y económicos de sus agremiados.

Anticipos de Salario:

28. Conceder a los trabajadores administrativos, anticipo de salario hasta por el importe de una quincena, por una sola vez al año, siempre y cuando sean sujetos de crédito.

Día de Reyes:

29. Otorgar anualmente la suma de \$50,000.00 (CINCUENTA MIL PESOS 00/100 M.N.) a la A.S.T.A.U.G., para la compra de juguetes en el día de reyes, a más tardar el día 2 (dos) de enero del año que corresponda.

Local Sindical:

30. Proporcionar a la Asociación Sindical un local para el establecimiento de su oficina, los muebles y las máquinas indispensables, así como las secretarías y auxiliares de servicio necesarios.

Fondo Para el Fallecimiento por Riesgo de Trabajo:

31. La U.G. entregará a más tardar el último día hábil del mes de marzo de cada año, a la persona que la A.S.T.A.U.G., designe la cantidad de \$500.00 (QUINIENTOS PESOS 00/100 M.N.) que serán destinados al pago de los beneficiarios del trabajador administrativo que fallezca por muerte accidental derivada de un riesgo de trabajo.

Derechos de Autor:

32. Gestionar, proteger y remunerar los derechos de autor del trabajador que produzca obras intelectuales o investigaciones que pongan a disposición y que sean de interés para la Universidad y no sean producto directo y necesario de sus labores.

Convenios para el Bienestar del Trabajador:

33. La Universidad de Guanajuato, se compromete conjuntamente con la Asociación Sindical a suscribir convenios con las Instituciones correspondientes, para que los trabajadores afiliados, gocen de las franquicias que estos organismos ofrecen, como descuentos en centros de hospedaje, transporte y otros.

Ayuda para Deportes:

34. Otorgar una colaboración económica anual de \$20,000.00 (VEINTE MIL PESOS 00/100 M.N.) a la A.S.T.A.U.G., para el desarrollo de actividades deportivas, culturales y sociales, que será entregado en 12 (doce) partidas mensuales.

Prima de Antigüedad:

35. La Universidad de Guanajuato otorgará a sus trabajadores administrativos, una prima de antigüedad mensual de conformidad con el tabulador de sueldos vigente, y de acuerdo con la siguiente tabla.

AÑOS DE SERVICIOS.	PORCENTAJE.
5	7.5
6	9.0
7	10.5
8	12.0
9	13.5
10	15.0
11	16.5
12	18.0

13	19.5
14	21.0
15	22.5
16	24.0
17	25.5
18	27.0
19	28.5
20	30.0
21	32.0
22	34.0
23	36.0
24	38.0
25	40.0
26	42.0
27	44.0
28	46.0
29	48.0
30 o más años	50.0

Dicha prima comenzará a pagarse a partir del quinto año cumplido de trabajo, la que vendrá a sustituir el premio de antigüedad y a cualquier otra que se pague por este mismo concepto. Con el tope máximo de 30 (treinta) años o más de servicios en el que el monto y porcentaje ya no se incrementará de acuerdo con la tabla.

Para efectos de esta prestación la antigüedad se entiende como el tiempo efectivo de servicios que exclusivamente el trabajador ha laborado para la Universidad de Guanajuato.

Las partes acuerdan que la fecha de inicio y base de pago de esta prestación se detallará en convenio suscrito por la Universidad de Guanajuato y la A.S.T.A.U.G., el cual será depositado ante la autoridad laboral correspondiente.

Patrón sustituto:

36. La U.G. se obliga a otorgar los mismos derechos y prestaciones que a todos sus trabajadores a aquellos de los centros de trabajo que la U.G. haya incorporado por cualquier medio.

Se computará íntegramente la antigüedad de estos trabajadores anterior a la fecha de sustitución, independientemente del dictamen que el I.S.S.E.G. haga para estos efectos.

Los trabajadores así incorporados tienen todos los derechos de los trabajadores con antigüedad equivalente al servicio de la Universidad, con excepción de lo consignado para la prima de antigüedad, en la cual el servicio debe ser exclusivamente para la Universidad.

La prestación anterior, tiene efectos para todos aquellos trabajadores que se encuentren laborando actualmente para la Universidad y estén en la mencionada situación.

De las Prestaciones Económicas:

CLAUSULA XXXIII. La Universidad de Guanajuato y la A.S.T.A.U.G., para el ejercicio del 2006, convienen en que el 2.74% de la nómina administrativa anualizada a diciembre del 2005, para el ejercicio del 2005, convienen en que el 3.23548108% de la nómina administrativa anualizada a diciembre del 2004, para el ejercicio del 2004 convienen en que el 3.0% de la nómina administrativa anualizada a diciembre del 2003, más el 2.2393218600% de la nómina administrativa anualizada a diciembre del 2001, más el 1.700181459% de la nómina administrativa anualizada a diciembre de 1999, más 7.07543777% de la nómina administrativa anualizada a diciembre de 1995, más el 12.37981% de la nómina administrativa anualizada a diciembre de 1993, más el 4.66% de la nómina administrativa anualizada vigente en 1993, más el 3.0% de la nómina administrativa anualizada a diciembre de 1991, más el 6.0% de la nómina administrativa anualizada a diciembre de 1989, más el 13.35% de la nómina administrativa anualizada a diciembre de 1987 que se viene entregando en partidas mensuales, serán destinadas a la cobertura de aquellas prestaciones que la Institución Médica Oficial no pueda cubrir, así como de aquellas otras que tengan por objeto el incremento del nivel de vida del trabajador; de igual manera para el ejercicio de 1995 adicionalmente a lo anterior, el 4.94820% de la nómina administrativa anualizada a diciembre de 1993, se destinarán para el mismo fin.

El otorgamiento de dicho porcentaje y su aplicación concreta se registrará por el mecanismo que para tal efecto las partes han convenido con anterioridad y que se encuentra depositado en la Junta Especial de Conciliación y Arbitraje para asuntos laborales universitarios.

La aplicación de cualquier remanente al final del ejercicio se hará previo acuerdo de las partes en beneficio de los trabajadores administrativos.

Así mismo la universidad otorgará la cantidad de **\$630,000.00 pesos (SEISCIENTOS TREINTA MIL PESOS 00/100 M. N.)**, anuales, como incremento a la aportación actual, **para la entrega de vales de despensa** que se otorga a la Asociación Sindical derivado de los convenios celebrados al respecto, con la finalidad de la creación de nuevos monederos electrónicos para el cumplimiento del objeto. La aportación total para este concepto se entregará a la ASTAUG, en 10 diez ministraciones mensuales, contra entrega del recibo correspondiente.

CAPITULO VIII

Obligaciones de la Universidad para con la A.S.T.A.U.G.

CLAUSULA XXXIV. Respecto a la Asociación Sindical de Trabajadores Administrativos de la Universidad de Guanajuato, además, de las disposiciones contenidas en este Contrato, la Universidad se obliga:

Respeto a la Autonomía Sindical:

1. A no intervenir bajo ninguna circunstancia, en la organización y vida interna de la A.S.T.A.U.G.

Atención Expedita:

2. A atender de manera expedita cualquier asunto que el sindicato le trate con motivo de las relaciones de trabajo o de la aplicación del presente Contrato.

Integración del Comité Técnico de la Red Médica

3. A integrar conjuntamente con la A.S.T.A.U.G. y la Asociación Sindical del Personal Académico, el Comité Técnico de la Red Médica de conformidad a los ordenamientos que rigen el otorgamiento de los servicios médicos.

CAPITULO IX

De las Relaciones de Trabajo

Duración de la Relación Laboral:

CLAUSULA XXXV. La relación laboral en la U.G. se considera por tiempo indeterminado para el personal administrativo, salvo las excepciones que se consignan en el presente capítulo.

Relación Laboral por Tiempo Determinado:

CLAUSULA XXXVI. Se considera por tiempo determinado la relación laboral de los trabajadores administrativos que se contraten:

- a).- Para cubrir una vacante temporal que no exceda de un año. Si el trabajo subsiste se considerará de base al trabajador eventual.
- b).- Cuando la naturaleza de la actividad justifique plenamente la contratación temporal por necesidades extraordinarias.
- c).- Los demás casos que la Ley prevé.

Periodo de Prueba:

CLAUSULA XXXVII. Los trabajadores administrativos que durante los primeros 30 (treinta) días de trabajo no resulten idóneos para el desempeño del puesto, podrán ser separados sin responsabilidad para la Institución.

CAPITULO X

De las Comisiones Mixtas.

Integración de las Comisiones:

CLAUSULA XXXVIII. Las Comisiones mixtas que funcionen dentro de la Universidad de Guanajuato, se integrarán y actuarán con apego a las Leyes y Reglamentos Generales que a la fecha se encuentren vigentes y al reglamento interno que se elabore para cada una de ellas.

Bases:

CLAUSULA XXXIX. Además de lo establecido en la Cláusula anterior, se señalan las siguientes bases:

a).- Se integrarán con igual número de representantes de la U.G. y el Sindicato titular del presente Contrato.

b).- La U.G se obliga a dar facilidades dentro de la jornada de trabajo a los representantes ante cada una de las comisiones para que cumplan con sus funciones y asistan a todas la reuniones que al efecto se convoquen.

c).- Las comisiones funcionarán en forma permanente; para ello la U.G. les asignará un local adecuado en donde puedan celebrar reuniones de trabajo y guardar los materiales y útiles necesarios.

d).- Se establecerán dentro de la U.G. todas aquellas comisiones mixtas que sean justificadamente necesarias, específicamente:

1. LA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.
2. LA DE SEGURIDAD E HIGIENE.
3. LA DE CONCILIACION.

e).- Por cada representante propietario de la U.G. y del sindicato, se nombrará además, un suplente.

Facultades de la Comisión de Capacitación y Adiestramiento:

CLAUSULA XL. Son funciones de la Comisión de Capacitación y Adiestramiento:

1. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, a efecto de incrementar su productividad y calidad en el desempeño de sus funciones, así como su seguridad en el trabajo.
2. Vigilar la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten por la propia Comisión para mejorar medidas tendientes a perfeccionarlos, todo esto conforme a las disposiciones normativas aplicables y a las necesidades de los trabajadores y de la Universidad.
3. Promover la asistencia a cursos, conferencias y simposios organizados por la Universidad de Guanajuato, mismos que no tendrán costo para los trabajadores, debiendo hacerse las inscripciones correspondientes con por lo menos 10 (diez) días de anticipación al evento de que se

trate, cuando así lo requiera el caso. La U.G., destinará un máximo del 10% del cupo o capacidad del evento de que se trate para este fin.

Comisión de Seguridad e Higiene:

CLAUSULA XLI. Son funciones de la Comisión de Seguridad e Higiene:

Vigilar que las labores se efectúen en un ambiente adecuado de higiene, con la mayor y mejor seguridad, respetando que se cumpla en todos los centros de trabajo el Reglamento de Seguridad e Higiene que para este efecto redacte y apruebe la propia Comisión, así como tomar las medidas pertinentes para prevenir riesgos de trabajo.

Creación de la Comisión de Conciliación:

CLAUSULA XLII. La U.G. y la Asociación Sindical convienen en crear la comisión mixta de conciliación, la cual elaborará un proyecto de reglamento que deberá ser aprobado por ambas partes.

La Comisión emitirá su dictamen en un plazo no mayor de 10 (diez) días hábiles, mismo que será obligatorio para la Universidad de Guanajuato.

CAPITULO XI

De las Condiciones Generales.

Incompatibilidad de Servicios:

CLAUSULA XLIII. La Universidad de Guanajuato en cualquier momento podrá señalar normas relativas a la incompatibilidad de servicios de los trabajadores.

Los afectados tendrán derecho a optar entre aquellos que resulten incompatibles en un plazo de 15 (quince) días contados a partir del día siguiente a la notificación que la U.G. debe efectuar sobre la existencia de la incompatibilidad.

Si el trabajador no ejerce la opción anterior, la U.G. queda en libertad de decidir aquello que mejor convenga al servicio de la institución.

La U.G. comunicará las normas e informará a los interesados y a la Asociación Sindical la resolución que adopte en los casos que se presenten.

Sustitución por Sanciones Sindicales:

CLAUSULA XLIV. Cuando en la aplicación de sus normas la A.S.T.A.U.G. imponga por escrito sanciones a sus miembros, consistentes en la suspensión de labores, dicha asociación sindical deberá proporcionar al sustituto idóneo que realice el trabajo respectivo.

Las sanciones que imponga el Sindicato no deberán contravenir lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo y la Constitución. La imposición de tales sanciones será sin responsabilidad para la Institución.

Acuerdos por Escrito:

CLAUSULA XLV. Solo obligarán a las partes, los contratos o acuerdos que se hagan constar por escrito y estén firmados por sus representantes debidamente autorizados, siempre que sean acordes al presente contrato o a la Ley.

Licencias Sindicales:

CLAUSULA XLVI. La Universidad de Guanajuato, a partir de la vigencia de este Contrato Colectivo, se obliga a otorgar licencia con goce de sueldo a 8 (ocho) miembros de la A.S.T.A.U.G. que sean designados por el Comité Ejecutivo, independientemente de los convenios específicos que se han celebrado al respecto.

En el caso presente se descargará de 5 (cinco) horas semanales a 5 (cinco) trabajadores que designe el comité para el efecto de desarrollar los mismos fines.

Descuentos en Eventos Universitarios:

CLAUSULA XLVII. La Universidad de Guanajuato, se obliga a otorgar a sus trabajadores, un descuento mínimo del 50% sobre el precio de boletos de entrada a todos los eventos científicos, culturales o deportivos, organizados o patrocinados por la Institución.

Incremento a Puestos no Considerados en el Tabulador:

CLAUSULA XLVIII. Independientemente de los puestos mencionados en los tabuladores que se anexan al presente, cualquier otro puesto no considerado, que con carácter administrativo de base de acuerdo con la Ley venga desempeñándose en la Institución deberá verse incrementado en el mismo porcentaje en su percepción salarial, en relación con los puestos ya existentes.



TRANSITORIOS

Vigencia del Contrato:

1. El presente Contrato Colectivo de Trabajo, entrará en vigor, independientemente de la fecha de su firma y de su depósito ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, a partir del primero de enero del año **2024 dos mil veinticuatro** al 31 treinta y uno de diciembre del año **2025 dos mil veinticinco**. Debiendo ser revisado con efectos a partir del primero de enero del año **2026 dos mil veintiseis**.

Duración del Contrato:

2. La duración del presente Contrato Colectivo de Trabajo es, por tiempo indeterminado, debiendo ser revisado en los términos de la Ley Federal del Trabajo.

Revisión del Contrato:

3. En virtud de la época de asignación del subsidio Federal, en favor de la Universidad de Guanajuato, la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo y del Tabulador de Salarios se realizará en el mes de marzo de cada año, según corresponda, debiéndose hacer el cómputo a que se refiere el último párrafo de los Artículos 399 y 399 bis. de la Ley Federal del Trabajo tomándose como fecha el primero de marzo.

Edición del Contrato:

4. La U.G. se obliga a publicar el presente Contrato en un plazo que no exceda de 30 (treinta) días contados a partir de la fecha de su aprobación por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, para estos efectos se imprimirán 1,200 (mil doscientos) ejemplares para su debido conocimiento, debiendo éstos ser entregados a la A.S.T.A.U.G. para su distribución, entre los trabajadores.

Depósito del Contrato:

5. Una vez firmado el presente Contrato Colectivo, así como el tabulador para el personal administrativo, anexo que forma parte de este Contrato Colectivo de Trabajo, será presentado para los efectos legales ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Bono Económico Único

6. La Universidad otorgará un apoyo económico de **\$1,500.00 (MIL QUINIENTOS PESOS 00/100 M.N.)**, para los trabajadores administrativos de base y contrato, afiliado a la ASTAUG, con nombramiento de tiempo completo 40 horas y proporcional a los trabajadores administrativos con menor número de horas en su nombramiento, apoyo que se otorgará por única vez y pagadero en la primer quincena del mes de abril del 2024.

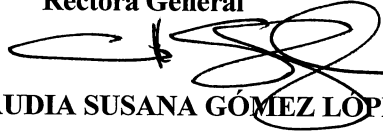
Bases

7. La Universidad se compromete a la basificación de 34 colaboradores que prestan servicios por honorarios, tomando como criterio para su asignación el tiempo acumulado de servicio bajo dicha modalidad, esto a partir de la primer quincena de abril del año 2024, así mismo se compromete a continuar con las gestiones durante el ejercicio anual, con la finalidad lograr la basificación de la mayor cantidad posible de colaboradores que a la fecha prestan servicios por honorarios, afiliados a la ASTAUG.

GUANAJUATO, GTO., MARZO DEL 2024

Por la Universidad de Guanajuato

Rectora General



DRA. CLAUDIA SUSANA GÓMEZ LÓPEZ

Por el Comité Ejecutivo de la A.S.T.A.U.G.

El Secretario General



ING. VÍCTOR JIMÉNEZ RAMÍREZ