



*Sindicato Único de
Trabajadores y Empleados de la Educación
del Estado de Guanajuato "SUTEEEG - CAT"*



Asunto: Se remite Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo para su depósito en términos del artículo 84 y 85 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios.

Expediente No.: 04/2021/TCAC/CU/RCC

**H. TRIBUNAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
DEL ESTADO DE GUANAJUATO
P R E S E N T E:**

MARÍA JUANA ADRIANA TOVAR HERRERA, en mi carácter de Secretaria General del **SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA EDUCACIÓN DEL ESTADO DE GUANAJUATO, "SUTEEEG - CAT"**, con número de registro 01/2022/TCAC/CU/RSIN, personalidad que se acredita en términos de la copia certificada de la Toma de Nota del Comité Ejecutivo en funciones que se anexa, misma que se anexa en original y copia simple, solicitando me sea devuelta la original una vez que sea cotejada la copia simple, por ser de utilidad para diversos fines de nuestra organización sindical, señalando como domicilio para oír y recibir toda clase de notificaciones el ubicado en: **Carretera Guanajuato – Juventino Rosas Km. 6.5, Edificio Plaza de Oro, Local 107, Col. Burócrata, Guanajuato, Gto. y/o Calle Madrid 416, Colonia Andrade, C.P. 37020, de la ciudad de León, Guanajuato**, designando como apoderados, en términos de lo previsto por los artículos 692 a 696 de la Ley Federal del Trabajo, a los Licenciados **SALVADOR CABRERA MARTINEZ y/o CARLOS SALMERON GONZALEZ y/o MARCELO HERNÁNDEZ VALDERRÁBANO y/o RICARDO DE JESÚS HERNÁNDEZ VALDERRÁBANO y/o LUISA LUNA HERNÁNDEZ y/o ÁNGEL ANTONIO VEGA TOVAR y/o JOSÉ LUIS MARTINEZ RICO y/o C. JOSÉ DE JESÚS SANTILLÁN TOVAR**, conjunta o separadamente, ante usted con todo respeto comparezco para exponer:

Que por medio del presente me permito anexar cuatro tantos en original de la revisión integral del Contrato Colectivo de Trabajo y Tabulador de salarios 2025 – 2027 **con efectos retroactivos al 01 de febrero de 2025**, celebrado con el **UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LEÓN**, quien tiene su domicilio en **BLVD. UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA NÚMERO 225, COLONIA SAN CARLOS, Y CAMINO GRANJA SANTA TERESA S/N, PREDIO SAN CARLOS, AMBOS CON CÓDIGO POSTAL 37670, EN LA CIUDAD DE LEÓN, GTO.; Y EN CARRETERA ACÁMBARO TARANDACUAO KM. 8, CON CÓDIGO POSTAL 38762, EN LA CIUDAD DE ACÁMBARO, GTO.**, dedicada a impartir educación tecnológica en los niveles de licenciatura, especialización tecnológica y otros estudios de posgrado.

Por lo anteriormente expuesto a usted C. Presidente, atentamente solicito:

ÚNICO. - Tenerme por presentada en los términos del presente escrito, acordando de conformidad la Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo y Tabulador de salarios 2025 – 2027 en términos la versión integral del Contrato Colectivo presentado, para que surta sus efectos legales conducentes, y hecho lo anterior **se nos devuelvan tres tantos en copias certificadas, así como el acuerdo que le recaiga al mismo.**

PROTESTO LO NECESARIO

Guanajuato, Guanajuato, a 18 de diciembre de 2025

MARÍA JUANA ADRIANA TOVAR HERRERA
SECRETARIA GENERAL

FOLIO:

2025/18883

EXPEDIENTE:

4/2021/TCAC/CU/RCC

OBSERVACIONES:

19/12/2025 12:23:22

SE RECIBE ESCRITO DE
PROMOCION, SE REMITE
REVISION DE CONTRATO
COLECTIVO DE TRABAJO,
SE REMITEN CUATRO
TANTOS EN ORIGINAL DE
LA REVISION INTEGRAL
DEL CONTRATO
COLECTIVO Y TABULADOR
DE SALARIOS 2025-2027.



CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LEÓN CON DOMICILIO EN BLVD. UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA NÚMERO 225, COLONIA SAN CARLOS, Y CAMINO GRANJA SANTA TERESA S/N, PREDIO SAN CARLOS, AMBOS CON CÓDIGO POSTAL 37670, EN LA CIUDAD DE LEÓN, GTO.; Y EN CARRETERA ACÁMBARO TARANDACUAO KM. 8, CON CÓDIGO POSTAL 38762, DE LA CIUDAD DE ACÁMBARO, GTO. Y LOS QUE SE ESTABLEZCAN EN EL FUTURO, REPRESENTADA POR EL RECTOR DR. JOSÉ CHRISTIAN PADILLA NAVARRO, EN LO SUCESIVO COMO "LA INSTITUCIÓN" Y POR OTRA PARTE EL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA EDUCACIÓN DEL ESTADO DE GUANAJUATO "SUTEEEG-CAT", CON DOMICILIO EN CALLE MADRID 416, COLONIA ANDRADE, CP 37020, LEÓN, GTO. Y REPRESENTADA POR SU SECRETARIA GENERAL, CP. MARÍA JUANA ADRIANA TOVAR HERRERA Y EL SECRETARIO GENERAL ADJUNTO, LIC. JORGE FAUSTINO ESPINOSA LÓPEZ, EN LO SUCESIVO "EL SINDICATO" Y SE SUJETAN AL PRESENTE CONTRATO AL TENOR DE LAS SIGUIENTES CLÁUSULAS:

CAPÍTULO I DEFINICIONES

CLÁUSULA 1 GLOSARIO

Con objeto de abreviar la interpretación del presente Contrato Colectivo de Trabajo y facilitar su aplicación, se adoptan las denominaciones siguientes con el significado que a continuación se consigna:

- I. INSTITUCIÓN:** UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LEÓN (Organismo Público Descentralizado del Gobierno del Estado de Guanajuato).
- II. SINDICATO:** SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA EDUCACIÓN DEL ESTADO DE GUANAJUATO "SUTEEEG-CAT".
- III. CONTRATO:** El presente Contrato Colectivo de Trabajo.
- IV. TRABAJADOR:** Es la persona física, mujer u hombre, profesor, técnico académico, administrativo, personal administrativo o de apoyo de base que presta servicios de docencia, investigación y difusión y se obliga a regirse por lo establecido en este contrato.
- V. TRABAJADOR TEMPORAL:** Es considerado trabajador temporal por obra o tiempo determinado, aquel que sea contratado para desarrollar una obra determinada o para cubrir alguna ausencia, por lo que una vez concluida la obra determinada o se haya reintegrado al servicio la persona ausente sustituida, dejarán de laborar para la Institución, la que tendrá la responsabilidad de pagar los salarios devengados, seguridad social, así como las prestaciones proporcionales que por la Ley o por este contrato tengan derecho los trabajadores mencionados. De acuerdo con lo establecido en la Ley, el señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando así lo exija la naturaleza del trabajo. Por otro lado, el señalamiento de un tiempo determinado, puede únicamente estipularse en los casos siguientes:
 - Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.
 - Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador.
- VI. TRABAJADOR SINDICALIZADO:** Es todo aquel que presta sus servicios en actividades o cuya materia de trabajo sea permanente o se encuentre sujeto al periodo de prueba y cuyas funciones no corresponden a las de un trabajador de confianza y es socio del sindicato.
- VII. TRABAJADOR DE CONFIANZA:** La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, con carácter general como lo estipula el artículo 9o. de la Ley Federal del Trabajo, así como los relacionados con trabajos personales o confidenciales de las autoridades universitarias o de sus representantes.
- VIII. REPRESENTANTES DE LA INSTITUCIÓN:** Rector, Secretarios, Abogado General, Directores y demás personas que designen la Institución.

- IX. REPRESENTANTES DEL SINDICATO:** El Comité Ejecutivo, el Comité Ejecutivo de la Sección en la UTL y los Delegados o personas a quienes el Sindicato designe de conformidad con sus estatutos.
- X. LEY:** Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios de Guanajuato.
- XI. CAMPUS:** Establecimientos de la Institución donde aplica este contrato, con domicilios en Blvd. Universidad Tecnológica no. 225, Col. San Carlos, C.P. 37670, León Gto.; carretera Acámbaro Tarandacuao km 8 Acámbaro, Gto., así como los demás Campus, oficinas, sucursales, extensiones o establecimientos existentes o que en el futuro instale la Institución en el Estado de Guanajuato.
- XII. REGLAMENTO DE INGRESO, PROMOCIÓN Y PERMANENCIA DEL PERSONAL ACADÉMICO (RIPPPA):** El Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico.
- XIII. USOS Y COSTUMBRES:** Práctica reiterada de una conducta de la institución en la aplicación de normas y beneficios hacia el trabajador, que no sea contraria a la Ley. Son de aplicación obligatoria en cuanto favorezcan a los trabajadores.
- XIV. ANTIGÜEDAD:** El tiempo en los términos de la Ley, durante el cual un trabajador haya prestado sus servicios, desde la fecha de su ingreso a laborar ininterrumpidamente en la Institución, independientemente del tipo de labores desempeñadas y del tipo de contrato individual de trabajo celebrado.
- XV. SALARIO:** Es la retribución que la Institución debe pagar a sus trabajadores por su trabajo, el cual nunca podrá ser menor a lo establecido en el tabulador vigente.
- XVI. INTEGRACIÓN DEL SALARIO:** Está integrado por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, apoyos, primas, comisiones, prestaciones en especie, ayudas, cuotas 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.
- XVII. TABULADOR:** El documento que contiene la lista de puestos y salarios integrados correspondientes a cada puesto.
- XVIII. POLÍTICAS DE OPERACIÓN:** Documento emitido por la Subsecretaría de Educación Superior e Investigación Científica y que contiene las guías y normas de organización, operación y control de Universidades Tecnológicas.
- XIX. POLÍTICAS DE CARGA ACADÉMICAS:** Documento relativo a las Políticas para establecer la Carga Académica del Profesorado de la Universidad Tecnológica de León.
- XX. LEY DEL ISSEG:** Ley de Seguridad Social del Estado de Guanajuato.
- XXI. CONSTITUCIÓN:** Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- XXII. STPS: SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL,** con relación a la NOM 035 STPS-2018 referida a los Factores de Riesgos Psicosocial en el Trabajo, en los numerales 5.1 inciso b); 8.1, inciso b); 8.2 incisos a), sub inciso 2), e) y g); y 5.7 inciso d).

CAPÍTULO II DISPOSICIONES GENERALES

CLÁUSULA 2

PERSONALIDAD DE LAS PARTES

Institución y Sindicato se reconocen mutuamente la personalidad Jurídica con que se ostentan, con todas las consecuencias inherentes a dicho reconocimiento.

CLÁUSULA 3

TITULARIDAD Y ADMINISTRACIÓN DEL CONTRATO

La Institución reconoce al Sindicato como el legítimo representante del interés profesional de los trabajadores afiliados a dicho Sindicato y que prestan sus servicios a la Institución.

CLÁUSULA 4

REPRESENTANTES DE LAS PARTES

La Institución y el Sindicato se obligan a darse a conocer por escrito los nombres de sus respectivos representantes.



**Sindicato Único de
Trabajadores y Empleados de la Educación
del Estado de Guanajuato "SUTEEEG - CAT"**



4

CLÁUSULA 5

NULIDAD DE ACUERDOS INDIVIDUALES

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

En consecuencia, los acuerdos celebrados sin intervención del Sindicato y que contravengan las disposiciones de la Ley o de este Contrato, serán nulos de pleno derecho.

CLÁUSULA 6

CAMPO DE APLICACIÓN Y SUPLETORIEDAD

Las partes convienen en que el presente contrato, regirá en los establecimientos a que se refiere el inciso XI, de la cláusula 1 de este contrato y los demás que en el futuro tenga la institución en el Estado de Guanajuato.

A falta de disposición expresa en este contrato, se tomarán en cuenta las disposiciones que regulen en casos semejantes y, supletoriamente, se aplicarán en su orden, la Constitución, La ley Federal del Trabajo, la Ley de los Servidores públicos al Servicio del Estado y los Municipios de Guanajuato, los principios generales de Derecho, la costumbre y el uso.

En caso de duda debe estarse a la norma más favorable al trabajador.

CLÁUSULA 7

DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE LAS ACTIVIDADES SUSTANTIVAS

Las partes contratantes convienen expresamente en que la dirección de las funciones sustantivas de docencia, investigación, vinculación y demás de naturaleza académica, tales como formulación de planes y programas de estudio, calendarización, planes estratégicos y programas operativos, no son materia de este contrato colectivo de trabajo.

Todos y cada uno de los integrantes del personal académico, administrativo y de apoyo de la Institución, podrán hacer o presentar propuestas o sugerencias sobre tales aspectos y que no son materia de este contrato, sin que esto obligue a la Institución.

CLÁUSULA 8

CONTRATACIÓN DE OTROS SERVICIOS

La Institución podrá encomendar trabajos de mantenimiento de las instalaciones en general, construcción, jardinería y vigilancia a contratistas bajo su exclusiva responsabilidad y por lo tanto los trabajadores de los contratistas serán ajenos a la Institución y al presente contrato.

CLÁUSULA 9

DURACIÓN DEL CONTRATO

La duración del presente contrato es por tiempo indeterminado y solo podrá revisarse, suspenderse o terminarse, de conformidad a lo establecido por la Ley.

**CAPÍTULO III
DE LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN**

CLÁUSULA 10

TIPO DE PERSONAL

Para el cumplimiento de sus objetivos, la Institución contará con el siguiente personal:

- I. Académico
- II. Administrativo
- III. De apoyo de base

Los Trabajadores Académicos son los contratados por la Institución para el desarrollo de las actividades sustantivas de docencia, investigación, vinculación y difusión, en los términos del artículo 6 del Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico y demás correlativos que se apliquen y de conformidad con los planes y programas académicos que sean aprobados por el Consejo Directivo de la Institución.

El proceso de admisión de los trabajadores académicos de la Institución, se realizará, a través de procesos de selección que serán públicos, transparentes, equitativos e imparciales y considerarán los conocimientos, aptitudes y experiencia necesarios para el aprendizaje y el desarrollo integral de los educandos y de acuerdo a la cláusula 58 de este Contrato.

Los Trabajadores Académicos de la Institución ingresarán cubriendo los requisitos establecidos en el Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico a través de un concurso de oposición público y abierto y de acuerdo a la cláusula 58.

Los Trabajadores Administrativos y de Apoyo de base, son los contratados, mediante el procedimiento de selección claro y transparente, equitativo e imparcial, para desempeñar tareas no académicas en el área secretarial, contable, desarrollo humano, presupuestales o administrativos de apoyo y de servicios en general, enfocadas a realizar las actividades que posibiliten, faciliten, apoyen o complementen el desarrollo de las actividades académicas y también serán sindicalizados.

CLÁUSULA 11

CLASIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Los trabajadores de la Institución se clasifican de la siguiente manera:

- I. De confianza
- II. De base o por tiempo indeterminado
- III. Administrativo
- IV. De apoyo de base
- V. Temporales por obra o tiempo determinado

Son trabajadores de confianza y por tanto no quedan incluidos en las estipulaciones de éste contrato, todas aquellas personas que ocupen puestos de administración general, de dirección, de inspección, vigilancia, fiscalización, como: Rector, Secretarios, Abogado General, Directores, Subdirectores, Contralor, contadores con funciones administrativas, abogados, tesorero, secretarias o asistentes del Rector, de los Secretarios, chofer del Rector, así como todo otro puesto a los que la Ley atribuya el carácter de puestos de confianza.

La Institución tiene el derecho de nombrar libremente al personal de confianza, contratando personal de nuevo ingreso o promoviendo a trabajadores que ya prestan sus servicios en la misma, aún y cuando pertenezcan al Sindicato, quedando condicionados a los periodos que marca la ley.

Son trabajadores de base o por tiempo indeterminado los que realizan funciones distintas a los de confianza que han aprobado el proceso de selección y admisión y que han firmado el contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado correspondiente.

Los trabajadores de base son:

Trabajadores Académicos o Docentes de tiempo completo contratados para el desarrollo de funciones sustantivas de docencia, investigación, vinculación, difusión y extensión de la cultura, tutoría, asesoría, y apoyo técnico especializado para aplicar los planes y programas académicos de la Institución, bajo la clasificación siguiente:

- a) PROFESOR TITULAR "C"
- b) PROFESOR TITULAR "B"
- c) PROFESOR TITULAR "A"



Sindicato Único de Trabajadores y Empleados de la Educación del Estado de Guanajuato "SUTEEEG - CAT"



- d) PROFESOR ASOCIADO "C"
- e) PROFESOR ASOCIADO "B"
- f) PROFESOR ASOCIADO "A"
- g) TÉCNICO ACADÉMICO "C"
- h) TÉCNICO ACADÉMICO "B"
- i) TÉCNICO ACADÉMICO "A"

Trabajador no académico, es el trabajador contratado para realizar actividades específicas que posibiliten, faciliten, apoyen y complementen la labor académica desde el enfoque administrativo o de apoyo.

Al personal no académico se le denominará conforme a los diferentes puestos previstos en el tabulador, autorizado por la Federación y firmado por la Institución y el Sindicato.

Son considerados trabajadores temporales por obra o tiempo determinado, aquellos que sean contratados para desarrollar una obra determinada o para cubrir alguna ausencia, por lo que una vez concluida la obra determinada o se haya reintegrado al servicio la persona ausente sustituida, dejarán de laborar para la Institución, la que tendrá la responsabilidad de pagar los salarios devengados, seguridad social, así como las prestaciones proporcionales que por Ley o por este contrato tengan derecho los trabajadores mencionados.

De acuerdo con lo establecido en la Ley, el señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando así lo exija la naturaleza del trabajo. Por otro lado, el señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador.

CAPITULO IV DEL INGRESO, ESTABILIDAD Y DURACIÓN DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES

CLÁUSULA 12

REQUISITOS DE INGRESO

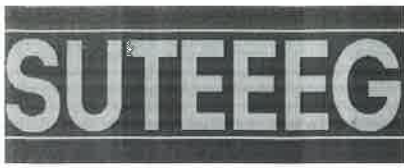
Cuando exista una vacante de un puesto sindicalizado, la Institución hará la convocatoria correspondiente de acuerdo con la cláusula 58 de este Contrato, enviando al Sindicato copia del perfil o requisitos del puesto vacante y difundiendo la misma a otras fuentes de reclutamiento.

Tanto el Sindicato como la propia Institución propondrán los candidatos que reúnan las características y el perfil mencionados en las convocatorias, para someterse al proceso de selección y admisión mencionado en las cláusulas 10 y 14 de este Contrato Colectivo de Trabajo. Una vez contratados los nuevos trabajadores, podrán solicitar su afiliación al sindicato en cualquier momento.

Todo candidato se someterá a un proceso de selección y admisión que incluye el pasar satisfactoriamente las pruebas que para tal fin están establecidas por la Institución para el puesto de que se trate, debiendo ser seleccionado para el puesto vacante, el candidato que en el conjunto de pruebas haya demostrado mayor competencia, pero siempre de acuerdo con lo establecido en el tercer párrafo de la cláusula 10 de este Contrato y en los artículos 58, 59, 61 y 62 de la Ley, así como el 3 y 154 de la Ley Federal del Trabajo aplicable de manera supletoria. Será remitida al Sindicato una copia de la convocatoria la cual contendrá entre otros conceptos, los criterios de evaluación.

Todos los candidatos deberán llenar los requisitos de admisión siguientes:

- a) Llenar y presentar a satisfacción de la Institución, la solicitud y currículum solicitados por la misma.
- b) Ser mayor de edad.
- c) Acreditar sus estudios con los documentos fidedignos solicitados en la convocatoria respectiva.
- d) Presentar documento de identificación oficial y comprobante de domicilio.



Sindicato Único de Trabajadores y Empleados de la Educación del Estado de Guanajuato "SUTEEEG - C A T"



7

- e) Realizar satisfactoriamente los exámenes médicos de admisión que la Institución determine y que sean aplicados por el médico o laboratorios designados por esta.
- f) Acreditar buenos antecedentes personales y de trabajo.
- g) Presentar Carta de Antecedentes no Penales u otro documento oficial requerido por la Institución.
- h) Carta de no antecedentes disciplinarios.
- i) Constancia de situación fiscal.

La Institución confirmará por escrito o en correo electrónico al Sindicato, a más tardar 3 días hábiles después de la selección final, el nombre del candidato seleccionado.

CLÁUSULA 13

INGRESO DEL PERSONAL

I. En el proceso de reclutamiento, selección y contratación de personal, la Institución cumplirá cabalmente todo lo establecido en los artículos 2° y 3° de la Ley Federal del Trabajo, evitando siempre condiciones que impliquen cualquier tipo de discriminación.

En todo caso, la Institución evitará negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacionalidad, género, edad, discapacidad, condición social, condición de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio, de acuerdo a lo establecido en el artículo 133, fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

II. El ingreso a la Institución como Personal Académico se realizará a través del Concurso de Oposición Público y Abierto según se establece en el Título Tercero del RIPPPA, en todo lo que no se oponga a la Ley. Una convocatoria se declarará desierta cuando no se presente ningún candidato o cuando los que se presentaron no cubrieron los requisitos publicados, pero en este caso, se actuará de acuerdo a lo establecido en los artículos 58 de este contrato y a los artículos 52 y 53 del RIPPPA, con objeto de transparentar el proceso, la Institución entregará al Sindicato, copia de la rúbrica o parámetros de selección utilizados en dicho proceso, a petición de parte del interesado a ocupar la plaza convocada.

La Institución informará al Sindicato en un plazo no mayor de 10 días hábiles, el resultado del proceso de selección. Cuando se declare desierto el concurso, el Sindicato propondrá a la Institución, de acuerdo con la cláusula 58 de este Contrato, nuevos candidatos que a su juicio son competentes para ocupar la vacante concursada, para que participen en el nuevo proceso.

En todos los procesos de selección de personal estará presente un representante del Sindicato. El Ingreso de Personal Administrativo y de apoyo se apegará a lo establecido en las convocatorias correspondientes.

En todos los procesos de promoción en los que participe el personal sindicalizado, será entregada a través del Departamento de Desarrollo Humano y Organizacional a más tardar 5 días después de concluido el proceso, una copia de los resultados al Sindicato.

Las formas excepcionales de contratación, para personal administrativo o de apoyo, serán por obra o tiempo determinado, en cuyo caso se estipularán claramente las circunstancias o naturaleza del trabajo que se va a prestar; o cuando se sustituya por ausencia a otro trabajador. Lo anterior de acuerdo a lo establecido en los artículos 5 y 82 de la Ley y de los 36 y 37 de la Ley Federal del Trabajo y la cláusula 11 de este Contrato.

III. En la recontractación de personal Académico de Asignatura, se dará preferencia a los trabajadores con mejores evaluaciones, competencias y mayor antigüedad.

IV. Toda convocatoria para solicitar personal que sea publicada, deberá realizarse a través de los medios electrónicos, internos y externos que establezca la Institución, para que todo el personal interesado pueda consultarlo y estar en posibilidad de participar. Invariablemente la Institución enviará las convocatorias al Sindicato con la oportunidad necesaria para canalizar los candidatos a las áreas que lo solicitan.

V. Para ocupar vacantes de Profesor de Tiempo Completo en el nivel de TSU, la categoría inicial será la de Asociado "A", y se dará preferencia a los profesores de Asignatura y Técnicos Académicos que reúnan el perfil profesional requerido, que tengan las mejores evaluaciones, que hayan tomado los cursos de Micro enseñanza y competencias, y que tengan la mayor antigüedad como Profesores de Asignatura o Técnicos Académicos.

Para ocupar vacantes de Profesores de Tiempo Completo Asociado "B", Asociado "C", Titular "A", Titular "B" o Titular "C", se dará preferencia a los profesores de la categoría inmediata inferior, cumpliendo con el artículo 159 de la Ley, así como lo establecido en el artículo 53 del RIPPPA. En caso de inconformidad, los trabajadores a través del Sindicato, lo comunicarán a la Institución quien actuará de acuerdo con el Título Sexto, o el que corresponda, del RIPPPA. Para agilizar el proceso de análisis documental de selección o de reclasificación del Comité del RIPPPA, el propio Comité difundirá el oficio de listado de evidencias.

VI. En las vacantes que surjan para personal de Apoyo o Administrativo, se dará preferencia al personal temporal que haya venido realizando funciones similares o equivalentes, la categoría de ingreso será la establecida en la convocatoria, siempre y cuando cubra los requisitos de la cédula del puesto, logrando así un proceso de desarrollo a través de una promoción, y en apego a lo establecido en el artículo 159 de la Ley Federal del Trabajo. Copia de la rúbrica de selección será enviada al sindicato, junto con la convocatoria.

CLÁUSULA 14

RESPECTO POR LOS PERFILES DE PUESTOS

La Institución entregará al Sindicato con la firma de este contrato, un Catálogo con los Perfiles y Cédulas de Puestos actualmente vigentes de los Sindicalizados.

En ningún caso y en ninguna circunstancia podrán exigirse mayores requisitos que los estipulados en los perfiles o cédulas de puesto, por el RIPPPA o por las leyes aplicables, para el ingreso o promoción a las diversas categorías y niveles que deban tener los trabajadores académicos, administrativos o de apoyo.

Las convocatorias para cubrir vacantes o puestos de nueva creación deberán contener el Título del Puesto, salario mensual, requisitos, perfil del puesto, horario de trabajo y los datos que sean pertinentes para el puesto convocado.

Es contra la Constitución y la Ley, pedir a los candidatos que firmen un documento en el cual renuncien a cualquier derecho, incluido al horario establecido en la convocatoria.

La institución dará a conocer al Sindicato por medio electrónico, al menos con tres días de anticipación las convocatorias de las vacantes y promociones que surjan, con toda la información referente al puesto.

CLÁUSULA 15

PRECEPTOS LEGALES QUE DEBEN CITARSE EN TODO CONTRATO

En todo contrato de trabajo celebrado entre la Institución y un Trabajador Académico, Administrativo o de Apoyo, deberán citarse los preceptos legales aplicables y las cláusulas contractuales en que se funda.

Asimismo, deberán describirse las responsabilidades y funciones del trabajo que se va a desempeñar. El señalamiento de una obra determinada puede estipularse solamente cuando así lo exija su naturaleza. En todo caso, en la contratación por tiempo u obra determinada deberán cumplirse con los requisitos mencionados en el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo.

CLÁUSULA 16

INDUCCIÓN GENERAL AL PERSONAL DE NUEVO INGRESO

La institución se obliga y se asegurará que todos los trabajadores que le prestan sus servicios en todas sus instalaciones, sean informados por escrito o vía electrónica sobre todos sus derechos y obligaciones, condiciones de trabajo, responsabilidades y funciones del puesto, prestaciones y beneficios. Asimismo, se asegurará que el personal cubra el curso de inducción que para tal efecto otorgue la Institución.



Sindicato Único de Trabajadores y Empleados de la Educación del Estado de Guanajuato "S U T E E E G - C A T"



9

Tratándose de personal académico, preferentemente deberán cubrir satisfactoriamente un curso de inducción, que garantice el conocimiento de los procesos de la Institución, su modelo educativo, así como los cursos que determine la propia Universidad.

La Institución, a través de su departamento de Desarrollo Humano, enviará al Sindicato a más tardar 15 días naturales después de iniciado cada cuatrimestre, una relación que contenga los nombres, puestos y salario mensual de los nuevos trabajadores contratados y que ya han recibido la inducción a la institución. El Sindicato informará a los nuevos trabajadores sobre su incorporación al mismo y una vez firmado su ingreso al sindicato, se le entregará una copia del Contrato Colectivo de Trabajo vigente.

CLÁUSULA 17

PERIODO DE PRUEBA

Todo trabajador que ingrese al servicio de la Institución, quedará sujeto a un periodo de prueba el cual no podrá exceder de treinta días, de acuerdo a la Ley, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo para el cual fue contratado.

Durante el periodo de prueba el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones y beneficios de la categoría o puesto desempeñado.

Al término del periodo de prueba, de no acreditar el trabajador que satisface los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores, a juicio de la Institución, en los términos de la Ley, así como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, dando a conocer las razones de tal decisión. El sindicato, de ser necesario, planteará a la Institución la revisión de cualquier caso cuando a su juicio el trabajador sea competente. Para que un trabajador académico pueda considerarse sujeto a una relación laboral por tiempo indeterminado, las partes se apegarán a lo establecido por la Ley.

CLÁUSULA 18

NO PROPONER EX EMPLEADOS A QUIENES SE LES HAYA RESCINDIDO EL CONTRATO

El Sindicato y la Institución se comprometen a no proponer a ningún candidato, cuando éste haya sido dado de baja previamente por la Institución, por alguna de las causales consideradas en el artículo 49 de la Ley.

CLÁUSULA 19

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Todos los asuntos laborales que surjan entre la Institución y los trabajadores a su servicio se tratarán por el propio trabajador y los representantes del Sindicato; sin perjuicio en lo dispuesto por la Ley; éstos últimos harán las intervenciones necesarias a favor del trabajador formulando sus peticiones verbalmente.

La institución brindará las facilidades necesarias, en todos sus Campus e instalaciones, para que el representante sindical asista a los trabajadores para tratar los asuntos laborales que les afecte.

Respecto a las causas de suspensión, rescisión y terminación de la relación laboral entre la Institución y sus trabajadores se estará a lo dispuesto por la Ley, el Contrato Colectivo de Trabajo y Reglamento Interior de Trabajo, cuando este exista firmado por las partes y depositado ante la autoridad laboral.

En ningún caso se podrá rescindir la relación laboral de un trabajador por causas diferentes a las consignadas en la Ley.

En todos los casos, antes de aplicar alguna sanción a un trabajador sindicalizado, se revisará el proceso y se atenderá a lo dispuesto en la Ley, agotando previamente todas las indagaciones administrativas y considerando los argumentos del trabajador, antes de la resolución de un acta administrativa, quien invariablemente estará acompañado a petición del trabajador por el representante del sindicato.

CLÁUSULA 20

RESCISIÓN DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR

En los casos de rescisión de la relación de trabajo por causas no imputables al trabajador, éste podrá separarse de su trabajo, dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causales establecidas en el artículo 53 de la Ley, y tendrá derecho a que la Institución lo indemnice como a continuación se establece:

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

La Institución cubrirá además, los salarios vencidos y prestaciones legales incrementadas con el índice inflacionario.

Los mismos pagos se realizarán por parte de la Institución en caso de despido injustificado. El trabajador deberá presentar su reclamación dentro de los dos meses siguientes a la fecha de su separación.

CLÁUSULA 21

SON CAUSAS DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, SIN RESPONSABILIDAD PARA LA INSTITUCIÓN

- I. Engañar al trabajador a la Institución con Certificados, Títulos o documentos Oficiales falsos o alterados o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la institución, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;
- III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;
- IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;
- VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios que señala la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;
- VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;
- VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual en contra de cualquier persona en el lugar de trabajo;
- IX. Revelar el trabajador o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la institución;
- X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o de su jefe inmediato sin causa justificada;
- XI. Desobedecer el trabajador a la Institución o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;
- XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

- XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento de la institución y presentar la prescripción suscrita por el médico;
- XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;
- XV. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda del periodo a que se refiere la fracción IV del artículo 43 de la Ley Federal del Trabajo; y
- XVI. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera grave y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

La Institución deberá dar al trabajador sindicalizado aviso escrito en el que se refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron haciendo del conocimiento al Sindicato en su caso.

La Institución deberá entregar personalmente al trabajador en el momento mismo de la rescisión o bien comunicarlo al Tribunal de Conciliación y Arbitraje para los trabajadores al servicio del Estado y los Municipios competentes, dentro de los cinco días hábiles siguientes.

La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión.

La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto del Tribunal, por sí sola determinará la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido.

CLÁUSULA 21 BIS

RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, CUANDO EL TRABAJADOR TENGA UNA ANTIGÜEDAD MAYOR A 20 AÑOS

De acuerdo con lo establecido en el artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de 20 años, el patrón solo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 49 de la Ley, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad.

La repetición de la falta o la comisión de otra u otras que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efectos la disposición anterior.

CAPÍTULO V

JORNADA DE TRABAJO, DÍAS DE DESCANSO, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS.

CLÁUSULA 22

JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual los trabajadores están a disposición de la Institución para realizar las tareas derivadas de los planes y programas establecidos por la misma, o de los programas operativos y/o de apoyo de la Institución, y será como a continuación se describe:

- I. La duración de la jornada semanal será de 40 horas para el trabajo diurno; de 37.50 horas para el trabajo en jornada mixta y de 35 horas si el trabajo se desarrolla en horario nocturno.

Por cada cinco días a la semana de labor efectiva, los trabajadores disfrutarán de dos días de descanso semanal, con goce de salario. Quienes tengan su jornada laboral semanal de seis días, disfrutarán de un día de descanso semanal con goce de salario.



**Sindicato Único de
Trabajadores y Empleados de la Educación
del Estado de Guanajuato "SUTEEEG - CAT"**



12

- II. El trabajador sindicalizado que tenga asignada jornada continua tendrá derecho a que se le conceda media hora de descanso/alimentos, en los términos del artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo, y en el caso de los PTC, deberá estar asentado en el formato de "Asignación de Funciones". A tal efecto la Institución dotará a todo su personal de espacios decorosos, higiénicos y con las facilidades necesarias para que los trabajadores puedan tomar sus alimentos, sin necesidad de salir de las instalaciones de la Institución.

**CLÁUSULA 23
PUNTUALIDAD**

Todos los trabajadores están obligados a presentarse a la hora en punto y registrar su hora de entrada a través del medio o formatos que la institución determine para ello; los trabajadores podrán registrar su ingreso dentro de los 15 minutos siguientes a la hora señalada como inicio de la jornada, sin hacerse acreedores a sanción alguna.

El registro de asistencia entre los minutos 16 y 30 siguientes a la hora del inicio de la jornada, se considerará como retardo; por cada 3 retardos en una quincena se computará una falta injustificada aplicándose el descuento correspondiente en la quincena posterior.

Los trabajadores no tendrán acceso al desempeño de sus labores pasados 31 minutos de la hora señalada para su entrada salvo en los casos previamente autorizados por escrito o cuando exista causa justificada y avalada por el superior jerárquico inmediato.

**CLÁUSULA 24
REGISTROS ENTRADAS Y SALIDAS**

Todos los trabajadores deberán registrar su hora de entrada y de salida a través del medio o formatos que la Institución determine. Quedando estrictamente prohibido llevar a cabo registros que no sean los propios.

**CLÁUSULA 25
TIEMPO EXTRA**

Tiempo extra es laborar más tiempo que el estipulado para una jornada normal de trabajo y se pagará conforme lo dispuesto por la Ley. El tiempo extra nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces por semana. Para trabajar tiempo extra es requisito indispensable que la Institución por conducto de alguno de sus representantes debidamente facultado para ello, lo autorice en forma escrita, requisito sin el cual la Institución no reconocerá tiempo extra alguno.

Cuando se requiera que se labore más tiempo que el estipulado para la jornada laboral o en día de descanso semanal o en uno obligatorio, la Institución a través del Secretario o Director de área respectiva pactará previamente y por escrito con sus trabajadores, la reposición del tiempo en las fechas que ambos acuerden, e informará por escrito al departamento de Desarrollo Humano con copia al Sindicato, dentro de los tres días hábiles previos a la fecha del día de descanso o del tiempo extraordinario programado a laborar. En ningún caso la reposición del tiempo acordado será durante el periodo vacacional.

**CLÁUSULA 26
DESCANSO SEMANAL**

Los trabajadores que hayan prestado sus servicios durante cinco días a la semana de labor efectiva, disfrutarán de dos días de descanso semanal, con goce de salario. Quienes tengan su jornada laboral semanal de seis días, disfrutarán de un día de descanso semanal con goce de salario.

La Institución entregará al trabajador sindicalizado que labore un domingo, una prima dominical equivalente al 25% del salario integrado de un día tabulado que será entregado junto con el sueldo quincenal que corresponda al domingo trabajado. Quien preste sus servicios en su día de descanso semanal, recibirá además de su salario por ese día, un salario integrado doble por el tiempo trabajado, que se le pagará con el resto de su salario quincenal o se le repondrá el tiempo de acuerdo con lo establecido en la cláusula 25 de éste Contrato.

CLÁUSULA 27

DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO E INHÁBILES

Los trabajadores disfrutarán de los días de descanso obligatorio con goce de salario que a continuación se establecen:

- a) 1o. de enero;
- b) Lunes, martes, miércoles, jueves, viernes y sábado de Semana Santa;
- c) 1o. de mayo;
- d) 05 de mayo
- e) 16 de septiembre;
- f) El 26 de septiembre de cada 6 años, cuando corresponda la transición del poder Ejecutivo Estatal.
- g) 1o. de octubre de cada 6 años, cuando corresponda la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;
- h) 25 de diciembre.

Además, los siguientes días de descanso:

- a) 5 de marzo por ser el aniversario del "SUTEEEG-CAT";
- b) El 10 de mayo para las madres trabajadoras sindicalizadas. Para el resto del personal sindicalizado se descansará media jornada de trabajo;
- c) El día del maestro para el personal académico, de acuerdo con la fecha que la institución defina para la celebración;
- d) El 2 de noviembre;
- e) El 12 de diciembre;
- f) El 20 de diciembre por aniversario de Guanajuato;
- g) El día del cumpleaños del trabajador, será disfrutado el día laborable en que ocurra dicho evento o el inmediato siguiente igualmente laborable.

Además, en los siguientes Campus o instalaciones de la institución, los siguientes días serán inhábiles:

Campus o instalaciones de León, Gto.

- a) El 20 de enero
- b) El día de la Santa Patrona de la Ciudad "La Virgen de la Luz".

Campus e instalaciones de Acámbaro, Gto.

- a) 4 de julio
- b) 22 de octubre

Y los demás señalados en el calendario escolar de la institución.

Las partes acuerdan que, en virtud de las modificaciones a la Ley en diciembre del 2005, los días 5 de febrero se pasarán al primer lunes de febrero; el 21 de marzo y 20 de noviembre, se pasarán al tercer lunes del mes. Por lo tanto, estas fechas serán consideradas oficialmente días festivos a cambio de las fechas preestablecidas que ahora serán días normales de trabajo para todos los efectos correspondientes.

Cuando por necesidad del servicio que se preste a la institución, si se requiere que algún trabajador labore en la institución durante los días festivos a que se refiere el párrafo anterior, recibirá, además del salario ordinario tabulado por ese día, un salario doble por el tiempo laborado.

CLÁUSULA 28

PERIODO VACACIONAL

Los trabajadores al servicio de la Institución tendrán derecho a disfrutar un periodo de 20 días de vacaciones anuales, con pago de salario íntegro antes de salir a disfrutarlas, de la siguiente manera:

- a) Julio, 10 días hábiles.
- b) Navidad y fin de año, 10 días hábiles.

Aquellos trabajadores que no hayan cumplido doce meses laborados de manera continua tendrán derecho al periodo proporcional de vacaciones que les corresponda. Las vacaciones no podrán sustituirse por una remuneración.

De acuerdo con la Ley, durante el periodo de vacaciones subsiste la relación laboral entre trabajador e Institución.

**CLÁUSULA 29
PRIMA VACACIONAL**

Los trabajadores tendrán derecho a una prima vacacional consistente en 24 días anuales del salario íntegro que les corresponda, conforme a lo señalado en el tabulador correspondiente, que como anexo forma parte del presente Contrato. Dicha prima se otorgará como sigue: 12 días en el periodo de vacaciones de julio y los 12 restantes en el mes de diciembre en la misma fecha en que se pague el aguinaldo. En caso de no cumplir doce meses de antigüedad, la prima vacacional será proporcional al tiempo laborado.

**CLÁUSULA 30
INCAPACIDADES, PERMISOS Y LICENCIAS**

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de licencias y permisos con goce de sueldo integrado para faltar a sus labores en los siguientes términos:

I. Incapacidad médica, entregando en el Departamento de Desarrollo Humano el comprobante de incapacidad expedida por el médico autorizado por la Institución a través de su Departamento Médico, siendo pagado el salario por la Institución a partir del primer día. Cuando la atención médica la reciba fuera de la ciudad de residencia o del área de influencia de la red médica, el trabajador presentará el certificado médico al Departamento Médico de la Institución, para su revisión y autorización y recibir el beneficio mencionado.

II. Permiso de cinco días hábiles con goce de salario cuando fallezca algún familiar directo, entendiéndose como tales a los padres, hermanos, hijos y cónyuge, o con quien el trabajador haya hecho vida conyugal, mostrando el comprobante correspondiente, pudiéndose prorrogar este permiso a criterio del titular del Área, hasta por un máximo de cinco días hábiles adicionales, en razón de la distancia entre el lugar del fallecimiento y el domicilio del trabajador. Cuando esto ocurra en periodos de vacaciones se analizará la viabilidad de este permiso.

III. Los trabajadores con más de un año de trabajo, tienen derecho a un permiso de cinco días hábiles con goce de salario íntegro, cuando contraigan matrimonio, exhibiendo el comprobante correspondiente.

IV. Los trabajadores con más de un año de antigüedad, tienen derecho a tres días de permiso con goce de sueldo, por cuatrimestre, que podrán ser tomados juntos o separados para atender asuntos particulares. La autorización de su jefe inmediato será por escrito o por medio electrónico, para lo cual el trabajador hará el seguimiento correspondiente y oportuno para asegurarse de la autorización de su permiso. Se seguirán las reglas siguientes:

- No se otorgarán inmediatamente antes o después de los días de descanso semanal, salvo casos especiales.
- No coincidirán con los llamados "puentes" entre dos periodos de descanso.
- No excederán de nueve días en un año calendario.

Tratándose de personal que labore el sábado, los días de permiso podrán ser disfrutados los martes, miércoles, jueves y viernes con las mismas reglas establecidas en el párrafo anterior.

La solicitud del permiso deberá de presentarse por escrito por lo menos con dos días hábiles de anticipación. La respuesta de la solicitud del permiso deberá de hacerse por escrito por el titular del área en un término no mayor a dos días hábiles con excepción de la fracción II y los casos especiales a juicio del jefe inmediato en cuyo caso, bastará con la notificación verbal del trabajador y posteriormente a su regreso hará la aprobación correspondiente y formulará los documentos pertinentes.

- V. Para atender asuntos sindicales los trabajadores disfrutarán de su salario completo por el tiempo que duren dichas comisiones.
- VI. Las madres trabajadoras disfrutarán de licencia prenatal, con pago de su salario íntegro, de 45 días anteriores a la fecha de su parto y licencia post natal de otros 45 días. El primer descanso se podrá extender si a criterio del médico tratante, autorizado por el Departamento Médico de la Institución, se encuentra incapacitada para trabajar a causa del embarazo. A petición expresa de la trabajadora y previa autorización escrita del médico de la institución o del especialista tratante, y tomando en cuenta la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta cuatro semanas de las seis de descanso previas al parto, para después del mismo. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente.
- VII. Cuando un trabajador sindicalizado adopte un infante disfrutará de un descanso de seis semanas con goce de sueldo íntegro, posteriores al día en que reciba a dicho infante. Durante el periodo de lactancia las madres trabajadoras tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos; dichos descansos serán media hora a la entrada y media hora a la salida del turno de trabajo. El periodo de lactancia será de 180 días naturales después del nacimiento; o bien, cuando no sea posible, previo acuerdo con la institución, se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el periodo señalado.
- VIII. Los trabajadores tienen derecho a un permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante. Los trabajadores 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.
- IX. La institución otorgará licencias sin goce de sueldo por causas de fuerza mayor del trabajador. El trabajador hará la solicitud por escrito a su jefe inmediato superior enviando copia al sindicato, con treinta días de anticipación a la fecha en que se pretenda disfrutar de dicha licencia. El jefe inmediato superior autorizará la licencia, previo estudio de dicha solicitud. Respecto a casos en los que se imposibilite a los trabajadores solicitar la licencia sin goce de sueldo con un mes de anticipación, de manera excepcional podrá ser tramitada través del sindicato y aprobada a criterio del titular de la Rectoría contestando por cualquier medio electrónico o por el titular del área correspondiente. Las licencias son con base a la antigüedad del trabajador según la tabla siguiente:
- De 1 a 2 años de antigüedad, hasta por 30 días.
 - De 2 a 4 años de antigüedad hasta por 60 días.
 - De 4 a 6 años de antigüedad hasta por 120 días.
 - De 6 a 10 años de antigüedad hasta por 180 días.
 - De más de 10 años de antigüedad hasta por 180 días, pudiendo en caso de necesidad del trabajador, prorrogarse por 30 días naturales adicionales. Asimismo, previa solicitud por escrito que haga el trabajador a través del sindicato, podrá prorrogar otros 30 días naturales sujeto al análisis y autorización previa de la universidad. La institución resolverá en un plazo máximo de 5 días hábiles las solicitudes de licencia que el trabajador solicite a través del sindicato.
- X. Para efectuar los trámites de pensión por jubilación o por vejez ante el Instituto de Seguridad Social del Estado de Guanajuato, por un período de tres meses, en el caso de jubilación, o dos meses en el caso de vejez por una sola vez, ambos con goce de sueldo; el trabajador hará la solicitud por escrito a la persona titular de la universidad con copia al superior jerárquico inmediato, enviando copia al sindicato, con treinta días de anticipación a la fecha en que se pretenda hacer efectiva la licencia para el trámite de pensión por jubilación o por vejez, previa renuncia a la plaza y con fecha de entrada en vigencia al día del vencimiento de la licencia.

- XI. Las licencias sin goce de sueldo concedidas a los trabajadores, serán con carácter de irrenunciables, salvo cuando no se haya designado a un trabajador temporal que los sustituya.
- XII. La institución otorgará permiso de 4 horas quincenales con goce de sueldo integrado a todos los integrantes del sindicato de las diferentes comisiones mixtas con el fin de que puedan desempeñar adecuadamente sus funciones. En el caso de los trabajadores académicos que formen parte de alguna comisión, su permiso será clasificado como un proyecto dentro del documento de "asignación de funciones". Mismo que durará mientras integren dichas comisiones, y realicen las actividades que les corresponden no pudiendo ser más de dos integrantes por área en campus central más un integrante de la unidad académica de Acámbaro por comisión. Dicha disposición se mantendrá hasta en tanto duren las actividades de las comisiones.
- XIII. Los padres o madres con más de un año de antigüedad con hijos menores de hasta 16 años que hayan sido diagnosticados con cualquier tipo de cáncer, gozarán de una licencia por cuidados médicos de los hijos, para ausentarse de sus labores en caso de que el niño, niña o adolescente diagnosticado requiera de descanso médico en los periodos críticos de tratamiento o de hospitalización durante el tratamiento médico, de acuerdo a la prescripción del médico tratante, incluyendo en su caso, el tratamiento destinado al alivio del dolor y los cuidados paliativos por cáncer avanzado, de conformidad a lo dispuesto con el artículo 170 bis de la Ley Federal del Trabajo, y en los términos previsto en la Ley de seguridad social del régimen al que se incorpore la Universidad.
- XIV. Las demás que menciona la Ley.

CLÁUSULA 31

SALARIOS

Los trabajadores disfrutarán de los salarios que se especifican en el tabulador que se anexa a éste contrato, como parte integrante del mismo.

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su 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 por la denominación que ésta le dé a la retribución de los servicios prestados.

CLÁUSULA 32

FORMA DE PAGO

El pago de salarios se hará en forma electrónica, por quincenas, precisamente en los días 14 y penúltimo de cada mes. En caso de ser día inhábil, el pago correspondiente deberá realizarse el día hábil inmediato anterior.

La Institución expedirá el recibo de nómina a través de los medios electrónicos que determine.

En caso de duda por parte del trabajador, la Institución, a través de su personal de nóminas debe hacer las aclaraciones pertinentes que despejen las dudas planteadas por los trabajadores y de acuerdo con lo establecido en el artículo 101, tercer párrafo de la Ley Federal del Trabajo.

CLAUSULA 33

EQUIDAD EN LOS SALARIOS

La Institución se compromete a cumplir lo establecido en el artículo 29 de la Ley que establece que, a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

CLÁUSULA 34

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

Al trabajador promovido, la Institución le pagará las diferencias salariales en un plazo no mayor de una quincena posterior a la resolución definitiva correspondiente; dichas diferencias serán pagadas con efecto retroactivo a la fecha en que el trabajador hubiese obtenido su promoción.

La Institución entregará al interesado la certificación relativa a su cambio de condición laboral turnándose al Sindicato una copia del mismo.

El pago de los trabajadores de nuevo ingreso se hará en un plazo no mayor de una quincena posterior a la fecha en que ingrese el trabajador a prestar sus servicios.

CLAUSULA 35

RETENCIONES, DESCUENTOS Y DEDUCCIONES

La Institución está obligada a efectuar las deducciones de los salarios de los trabajadores, por los siguientes conceptos:

- I. Por el pago de los impuestos sobre productos de trabajo.
- II. Por concepto de la cuota obrera del IMSS, o del ISSSTE, en el caso que aplique.
- III. Para el pago de cuotas o pagos de préstamos del ISSEG.
- IV. Por pago de créditos obtenidos a través de INFONACOT.
- V. Por cuotas sindicales ordinarias y/o extraordinarias.
- VI. Por los demás conceptos enumerados en el artículo 34 de la Ley.

En los casos de reembolsos, y adeudos contraídos con terceros institucionales se aplicará lo conducente para que el trabajador cumpla con estos compromisos.

En todos los demás casos, prescriben en un mes las acciones de la Institución para efectuar descuentos en los salarios de los trabajadores.

Todos los descuentos quedarán descritos en el recibo de pago del salario.

CLÁUSULA 36

INAFFECTABILIDAD DEL SALARIO Y DEL PAGO

El salario está integrado de acuerdo a lo establecido en el artículo 28 de la Ley por lo que no podrá ser disminuido por motivos de edad, raza, nacionalidad, sexo, ideología, ni por ninguna otra razón, ni modificado por ningún concepto en perjuicio del trabajador, cualquiera que sea la denominación que se dé a una o varias partidas que lo integren, salvo en el caso de modificaciones de las condiciones de trabajo que sean aceptadas por el trabajador y el Sindicato, o sean realizadas conforme a la Ley o este Contrato Colectivo de Trabajo.

Siempre, invariablemente, la cantidad que establezca el recibo de nómina bajo el concepto de total percepciones menos el concepto total deducciones, será la misma depositada en la cuenta bancaria del trabajador.

Cuando después de la investigación pertinente, en la que intervenga el sindicato, resulta que a un trabajador se le tiene que hacer un descuento por daño o pérdida de su equipo de trabajo, el pago se hará tomando en cuenta la magnitud del desperfecto y el valor que tenga el objeto en el momento de registrarse el deterioro o la pérdida y de acuerdo con la "Guía de vida útil Estimada y Porcentajes de Depreciación" publicada en el Diario Oficial de la Federación el 15 de agosto del 2012. Los descuentos que se realicen bajo este concepto serán de conformidad con el porcentaje de deducciones que marca la Ley Federal del Trabajo.

**CAPÍTULO VI
DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

CLÁUSULA 37

SEGURO DE RETIRO Y APORTACIONES AL ISSEG

Las aportaciones relativas al 2% que establece la Ley del Seguro Social para el Sistema de Ahorro para el Retiro, están contempladas en las aportaciones que la Institución realiza quincenalmente a la cuenta SIEFORE convenida para cada trabajador. La Institución informará, en el mes de enero de cada año, el monto de las aportaciones hechas a favor de los trabajadores a la cuenta de SIEFORE.

Para el caso de terminación de la relación de trabajo, la trabajadora o el trabajador solicitarán a la Institución la entrega del importe acumulado correspondiente al 2% de aportación por este concepto, mismo que le será entregado a través de cheque nominativo, en un plazo no mayor de 5 días hábiles. En caso de fallecimiento del trabajador o trabajadora, las aportaciones serán entregadas a los beneficiarios que determine la autoridad laboral competente en la respectiva resolución, en un plazo no mayor a 3 días hábiles una vez notificada la resolución.

En el caso de los descuentos realizados por la Institución a los trabajadores para cubrir las cuotas prevista por la Ley del ISSEG, invariablemente en cada recibo de nómina la Institución mostrará la aportación acumulada hecha al ISSEG a favor del trabajador. La Institución informará antes del 31 de enero de cada año, la conciliación entre el total de las retenciones realizadas y el monto acumulado reportado ante el ISSEG, independientemente del estado de cuenta personal de cada trabajador. La Institución aclarará cualquier discrepancia en la Conciliación aquí mencionada en un plazo no mayor de quince días hábiles.

CLÁUSULA 38

SEGURIDAD SOCIAL

Las personas sindicalizadas y sus beneficiarios, gozarán a través del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, del servicio de salud que comprende:

- I. Atención médica preventiva.
- II. Atención médica curativa y de maternidad.
- III. Rehabilitación física y mental.
- IV. Riesgo de trabajo.

La institución concederá a las personas sindicalizadas, el permiso correspondiente con goce de salario, para la atención de cuestiones de salud que aseguren la atención digna de los trabajadores y sus familiares dependientes en los siguientes términos:

- a) Cuando la persona requiera asistir a una cita médica programada, de urgencia o de seguimiento en el ISSSTE, el trabajador presentará la constancia de tiempo y/o incapacidad médica expedida por el ISSSTE para su validación por parte del Departamento de Desarrollo Humano y Organizacional, así como del titular del Departamento de Salud Integral.
- b) Si por falta de especialista o estudios de gabinete en el ISSSTE por el cual el trabajador tenga que recurrir a otra instancia para su seguimiento médico, deberá registrar en el Sistema de Información Táctico Operativo (SITO) o el sistema habilitado para ello, el permiso de "cita médica particular", para su validación del jefe superior inmediato y del titular del Departamento de Salud Integral.
- c) En caso de dependientes del trabajador, que se encuentren hospitalizados, se concederán hasta a 3 días hábiles con goce de sueldo al año para sus cuidados. El trabajador entregará la constancia respectiva emitida por el hospital, entregando copia al titular del Departamento de Desarrollo Humano y Organizacional y al titular del Departamento de Salud Integral.

En los casos de contagios confirmados derivados de COVID-19, el trabajador deberá realizar las acciones siguientes:

- a) Informar de manera inmediata por sí mismo o a través de algún tercero, al jefe superior inmediato y a la persona titular del Departamento de Salud Integral de los síntomas de COVID-19.
- b) Enviar el resultado de la prueba expedida por institución pública o institución privada debidamente certificada, dentro de las 24 horas siguientes, a través de medio electrónico o físico a la persona titular del departamento de salud integral para su valoración correspondiente.
- c) Enviar por sí mismo o por tercero, en forma física o electrónica, a más tardar en un plazo no mayor a 15 días hábiles la incapacidad médica expedida por el ISSSTE, al jefe superior inmediato, a la persona titular del Departamento de Salud Integral y a la persona titular del Departamento de Desarrollo Humano y Organizacional.

CLÁUSULA 39

SEGURO DE GASTOS MÉDICOS

Una vez que las dependencias correspondientes del gobierno hayan normalizado la contingencia sanitaria presentada, se revisará a petición del sindicato y por conveniencia mutua entre la Institución, Sindicato y Gobierno Estatal, la viabilidad de un plan de seguro de gastos médicos menores donde se revise integralmente los costos, contenidos, alcance y administración.

CLÁUSULA 40

SEGURO DE VIDA

La institución continuará manteniendo, a través de la compañía de seguros de su preferencia, un Seguro de Vida por cada uno de sus trabajadores sindicalizados por el equivalente mínimo de 60 meses de salario integrado del trabajador.

La cobertura se extenderá a que la compañía de seguros pague la suma asegurada al trabajador por invalidez total y permanente y que quede asegurado de por vida con la exención de pago de primas por la misma circunstancia.

CLÁUSULA 41

SEGURO DE MUERTE POR ACCIDENTES

La Institución brindará un Seguro de Accidentes equivalente al doble de la suma asegurada en la cobertura por Seguro de Vida, que incluya el trayecto de la casa a la Institución y regreso a la casa; la estancia dentro de las instalaciones de la Institución o en una organización autorizada, y en el trayecto durante las comisiones que a petición de la Institución desempeñe el trabajador sindicalizado.

La indemnización derivada del seguro de vida por muerte accidental que otorga el Instituto de Seguridad Social del Estado de Guanajuato, serán entregados por el propio instituto y conforme a lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social del Estado de Guanajuato.

Los beneficios del seguro de vida se entregarán a los beneficiarios descritos en el documento mediante el cual se designen ante la compañía aseguradora contratada y en la Cédula de Beneficiarios del Instituto de Seguridad Social del Estado de Guanajuato.

CLÁUSULA 42 PAGO DE GASTOS FUNERARIOS O DE MARCHA

La Institución otorgará, en caso de fallecimiento del trabajador sindicalizado, a los beneficiarios del mismo, y que son los mencionados en la Cédula de Aseguramiento y en la Designación de Beneficiarios del Instituto de Seguridad Social del Estado de Guanajuato, una prestación denominada "Pago de Marcha", para cubrir gastos funerarios, equivalente al pago de tres meses del salario integrado que venía percibiendo el trabajador al ocurrir el fallecimiento.



Esta prestación se entregará al beneficiario una vez que se identifique plenamente, al presentar a la Institución el acta de defunción del trabajador fallecido.

El Sindicato, a través de un representante designado por el comité seccional, coadyuvará en el trámite a los beneficiarios hasta la entrega de las aportaciones acumuladas, prestaciones y beneficios que se hayan generado a favor de la trabajadora o del trabajador.

CAPÍTULO VII DE LAS PRESTACIONES Y BENEFICIOS

CLÁUSULA 43

AGUINALDO

La institución otorgará a favor de sus trabajadores que le estén prestando sus servicios en el mes de diciembre y que hayan trabajado todo el año, un aguinaldo equivalente a 45 días de salario íntegro o lo señalado en el Decreto-Acuerdo emitido por el Gobierno del Estado de Guanajuato siempre que el mismo sea mayor a 45 días. Para los trabajadores que estén prestando sus servicios en el mes de diciembre y los que hayan ingresado a la Institución con posterioridad al 1º de enero del año en que se entregue, el aguinaldo será en proporción al tiempo trabajado durante el año. El aguinaldo a que se refiere ésta cláusula será pagado a más tardar el día 15 de diciembre de cada año.

CLÁUSULA 44

QUINQUENIO POR AÑOS DE SERVICIO PRESTADOS

La Institución continuará pagando el quinquenio por lo años de servicio efectivos prestados, a quienes hayan cumplido cinco, diez, quince, veinte, y veinticinco años cotizando al ISSEG, de acuerdo con lo siguiente:

- I. De 5 años a menos de 10 años \$25.00
- II. De 10 años a menos de 15 años \$37.00
- III. De 15 años a menos de 20 años \$56.00
- IV. De 20 años a menos de 25 años \$84.00
- V. De 25 años a menos de 30 años \$125.00
- VI. De 30 años o más \$150.00

El importe correspondiente se cubrirá en dos exhibiciones, el 50% en la primera quincena y el 50% restante en la segunda quincena de cada mes.

El trabajador beneficiario recibirá el Quinquenio que corresponda a partir del mes en que califique para ello de acuerdo con su antigüedad. En caso de no ser así, el trabajador, a través del Sindicato, hará el reclamo correspondiente para que la Institución haga la entrega de este a partir de la fecha en que debió entregarse.

CLÁUSULA 45

PRIMA DE ANTIGÜEDAD

El personal sindicalizado tiene derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las siguientes normas:

- I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de por lo menos doce días de salario integrado, por cada año de prestación de servicios; en el supuesto de no haber cumplido el año, la parte proporcional que le corresponda.
- II. La prima de antigüedad se pagará en los siguientes casos:
 - a. Por retiro voluntario, siempre y cuando hayan cumplido diez años de servicio.
 - b. En los casos de rescisión de la relación laboral, independientemente si es o no justificada.
 - c. En los casos de retiro definitivo o pensión por cualquier circunstancia.
 - d. Por muerte del trabajador sindicalizado; y
 - e. En los casos de terminación de la relación laboral, siempre y cuando hayan cumplido diez años.

En todos los casos, la prestación se entregará en un plazo no mayor de siete días hábiles.

En el caso de muerte de la persona trabajadora, los beneficiarios formularán una solicitud por escrito dirigida a la Institución.

CLÁUSULA 46

PRESTACIÓN POR RENUNCIA VOLUNTARIA O FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR

La institución entregará a los trabajadores sindicalizados que renuncien voluntariamente o a los beneficiarios del trabajador que fallezca, una prestación económica de conformidad a las siguientes normas:

- I. Para los trabajadores sindicalizados que tengan una antigüedad igual o mayor a 5 cinco años de servicio inmediatamente anterior a la renuncia voluntaria o al día de fallecimiento del trabajador, el monto de la prestación consistirá en el equivalente a tres meses de salario integrado.
- II. En el caso de los trabajadores sindicalizados que tengan una antigüedad mayor a tres años e inferior a cinco años de servicio inmediatamente anterior a la fecha de su renuncia o al día de fallecimiento del trabajador, el monto de la prestación consistirá en el equivalente a dos meses de salario integrado.
- III. Para el caso de los trabajadores sindicalizados que tengan una antigüedad mayor a un año e inferior a tres años de servicio inmediatamente anterior a la fecha de su renuncia o al día de fallecimiento del trabajador, el monto de la prestación consistirá en el equivalente a un mes de salario integrado.
- IV. Para el caso de los trabajadores sindicalizados que tengan una antigüedad menor a un año se les pagará proporcionalmente al tiempo trabajado.

Todas las cantidades a que tiene derecho un trabajador por renuncia voluntaria, serán pagadas por la Institución, a más tardar en treinta días naturales después de que se haga efectiva la renuncia del trabajador. En caso de fallecimiento del trabajador o trabajadora, la prestación será entregada a los beneficiarios que determine la autoridad laboral competente en la respectiva resolución.

CLÁUSULA 47

PRESTACIONES NO LIGADAS AL SALARIO

La Institución tramitará ante la Federación e informará adecuadamente en el mes de julio de cada año, a todo el personal, sobre los beneficios contenidos en el instrumento denominado "Prestaciones no ligadas al salario" y relativos a diversos apoyos económicos como pago de anteojos, ayuda para útiles escolares, canastilla para madres trabajadoras, ayuda para tesis, etc. Dichas prestaciones se incrementan cada dos años, siendo el próximo de acuerdo con los calendarios de la Federación en el año 2026, las partes acuerdan que la institución informará de manera anticipada al Sindicato de dichas prestaciones.

La Institución entregará al personal sindicalizado, siempre y cuando sea previamente autorizado por la Federación y radicado el recurso, a más tardar 15 días posteriores las prestaciones que la propia federación otorgue.

Además, la Institución otorgará un monto de \$25,000.00 (veinticinco mil pesos m.n.) anuales para entrega de obsequios a las madres trabajadoras sindicalizadas y \$25,000.00 (veinticinco mil pesos m.n.) para padres trabajadores sindicalizados.

La Institución otorgará al personal sindicalizado y/o sus hijos(as), tres becas de rendimiento académico por áreas y tres para las áreas administrativas que estudien en la universidad y que cumplan con los criterios establecidos por la Institución.

La Institución presentará para su aprobación con el Comité de Becas y al H. Consejo Directivo de la Universidad, las políticas para la selección de los beneficiarios y, posterior a ello, se emitirá al Sindicato la convocatoria para su atención.

CLÁUSULA 48

CAPACITACIÓN, ADIESTRAMIENTO Y PRODUCTIVIDAD

De acuerdo a lo establecido en el artículo 153-A de la Ley Federal del Trabajo, la Institución tiene la obligación de proporcionar a todos los trabajadores, y éstos a recibir, la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato.

La capacitación o adiestramiento a que se refiere esta cláusula, deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, la Institución y trabajador a través del Sindicato convengan que podrá impartirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.

CLÁUSULA 49

COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN, ADIESTRAMIENTO Y PRODUCTIVIDAD

Para llevar a cabo lo mencionado en la cláusula anterior y cumplir con lo establecido en el artículo 153-E de la Ley Federal del Trabajo, la Institución y el Sindicato integrarán, por el mismo número de representantes cada uno, la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad que funcionará en los términos que establece la Ley, dando la Institución las facilidades a todos los integrantes de la Comisión para el cumplimiento de los objetivos para los cuales ha sido creada y que se enumeran en la cláusula siguiente.

La Institución dará las facilidades pertinentes para que los integrantes de la comisión participen en las capacitaciones que sean necesarias para el funcionamiento adecuado de la mencionada comisión.

CLÁUSULA 50

DE LAS FUNCIONES DE LA COMISIÓN

Las funciones de la comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad incluyen:

- I. Vigilar, instrumentar, operar y mejorar los sistemas y los programas de capacitación y adiestramiento.
- II. Proponer los cambios necesarios en la organización del trabajo y las relaciones laborales, de conformidad con las mejores prácticas organizativas que incrementen la productividad en función de su grado de desarrollo actual.
- III. Proponer las medidas acordadas por el Comité Nacional y los Comités Estatales de Productividad a que se refieren los artículos 153-K y 153-Q de la Ley Federal del Trabajo, con el propósito de impulsar la capacitación, medir y elevar la productividad, así como garantizar el reparto equitativo de sus beneficios.
- IV. Vigilar el cumplimiento de los acuerdos de productividad.
- V. Resolver las objeciones que, en su caso, presenten los trabajadores con motivo de la distribución de los beneficios de la productividad o desempeño.

CLÁUSULA 51

DE LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

La comisión es la responsable de determinar las necesidades de capacitación (DNC) y adiestramiento a través de los instrumentos y métodos que juzgue convenientes. En todo caso, el diagnóstico para las DNC se generará a partir del proceso de evaluación del desempeño. El objetivo de la capacitación es la de actualizar y perfeccionar las competencias profesionales del personal; para prepararlos para ocupar vacantes o puestos de nueva creación; promociones; prevenir riesgos de trabajo y para incrementar la productividad.

Los planes y programas a que se refiere esta cláusula deberán cumplir los requisitos siguientes:

- I. Referirse a periodos no mayores de dos años, salvo la capacitación a que se refiere el segundo párrafo del artículo 153-B de la Ley Federal del Trabajo.
- II. Comprender todos los puestos y niveles existentes en la Institución.

- III. Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la Institución.
- IV. Señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría.
- V. Deberán basarse en normas técnicas de competencia laboral o profesional que sean pertinentes, si las hubiere para los puestos de trabajo de que se trate.

La institución presentará un proyecto anual de capacitación que incluya visita y estancias en el campo de trabajo de acuerdo con el perfil del personal docente que califique para las mismas, el cual debe abonar al crecimiento y consolidación de los cuerpos académicos.

Independientemente de los apoyos otorgados por organismos externos ganados por los trabajadores sindicalizados, la Institución, de acuerdo a lo establecido por la fracción XIV del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, hará por su cuenta los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por el Sindicato y la Institución. La Institución sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en esos casos será sustituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios a la Institución durante un año, por lo menos.

CLAUSULA 52

ASISTENCIA A LOS CURSOS

Los trabajadores a quienes se les imparta capacitación y adiestramiento tendrán la obligación de:

- I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación y adiestramiento.
- II. Atender las indicaciones de los instructores que impartan la capacitación y adiestramiento y cumplir con los programas respectivos.
- III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud o de competencia laboral que sean requeridos.

CLÁUSULA 53

FACILIDADES PARA ASISTIR A CURSOS

La Institución a través de los directores y/o jefes departamentales otorgarán todas las facilidades necesarias para que los trabajadores a su servicio, que han sido programados para tomar capacitación, asistan puntualmente a las sesiones correspondientes a su programa de desarrollo.

CLÁUSULA 54

HORARIO DE LOS CURSOS

Todos los cursos serán en horario laboral, pudiendo hacerse en horario mixto siempre y cuando los trabajadores, a través del Sindicato, lo acepten libremente.

Todos los cursos para obtener el grado de maestría se realizarán de acuerdo al horario de la institución que otorgue dichos estudios.

La Institución programará cuatrimestralmente cursos para los trabajadores académicos, durante la semana número 15 de cada cuatrimestre, de acuerdo a sus planes y programas de capacitación, de acuerdo a la infraestructura y recursos para hacerlos.

Toda la capacitación y programas de desarrollo que otorgue la Institución serán gratuitos para el personal, de acuerdo con lo establecido en la Ley.

**CLÁUSULA 55
PROMOCIONES**

De conformidad a lo establecido en el artículo 54 del RIPPPA, la promoción es el procedimiento mediante el cual el personal académico de tiempo completo puede obtener un nivel superior, mediante la resolución favorable de la comisión dictaminadora en la evaluación de promoción correspondiente; a tal efecto, la institución seguirá lo establecido en el capítulo único del título cuarto del RIPPPA y en caso de empate, el criterio de selección se establecerá con la antigüedad.

Una vez que el personal académico concluya satisfactoriamente los cursos requeridos para ser promovido de categoría, de acuerdo con el RIPPPA, la Institución le dará el nombramiento respectivo y el trabajador académico empezará a recibir el salario y prestaciones que correspondan a su nueva categoría desde el primer día del cambio.

En base al Nuevo Modelo Educativo (NME) y buscando la promoción del personal docente interno, la institución gestionará el aumento de tres plazas de titulares "C", mismas que quedarán sujetas a la aprobación de la Dirección General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas.

**CLÁUSULA 56
DERECHOS DE PREFERENCIA**

Para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 58 y 59 de la Ley, la Institución está obligada a preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia, a los capacitados respecto de los que no lo sean, a los que tengan mayor aptitud y conocimientos para realizar el trabajo y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

**CLÁUSULA 57
COMISIÓN MIXTA DE ANTIGÜEDAD**

De acuerdo con el artículo 158 de la Ley Federal de Trabajo, en la Institución funcionará la Comisión Mixta de Antigüedad, que estará integrada por representantes de la Institución y del Sindicato; que reuniéndose en el mes de enero de cada año, formulará el cuadro general oficial de las antigüedades, distribuido por fechas de ingreso, puestos y categorías de todo el personal sindicalizado, el que una vez concluido, la Institución le dará la publicidad pertinente y enviará copia del mismo al Sindicato. Una vez presentado el cuadro del personal sindicalizado terminarán las funciones de esta comisión por el año en curso.

**CLÁUSULA 58
TIEMPO PARA CONVOCAR CANDIDATOS A CUBRIR VACANTES O PROMOCIONES**

Cuando ocurra una vacante o sea creada, la Institución emitirá la convocatoria correspondiente, en un plazo no mayor a 5 días hábiles previa requisición del área correspondiente y la contratación o promoción, será efectiva dentro de los quince días naturales después de la fecha de cierre del proceso de selección. Cuando se declare desierta una convocatoria, los Secretarios y/o Directores del Área correspondiente, se reunirán dentro de los cinco días hábiles siguientes, con el Sindicato para determinar una nueva lista de candidatos, independientemente de otros candidatos que participen en un nuevo proceso de selección de personal.

**CLÁUSULA 59
PROMOCIONES A PUESTOS DE CONFIANZA**

Cuando un trabajador sindicalizado sea seleccionado por la institución para ocupar un puesto de confianza, éste deberá de tener un año como mínimo de sindicalizado para poder disfrutar de la prestación a la que hace referencia esta cláusula, debiendo la Universidad comunicar por escrito al Sindicato dentro de los tres días hábiles siguientes, el nombre del trabajador, el puesto al que ha sido promovido y la fecha del movimiento.

En esta situación, el trabajador suscribirá un permiso hasta por 6 (seis) meses dirigidos al Secretario General del Sindicato, para dejar de pertenecer al mismo ya que va a ocupar el puesto de confianza al que fue seleccionado.

La duración del permiso estará determinada por lo establecido en la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 39 A, 39 B, 39 C, 39 D y 39 E.

En todo caso, una vez concluidos los plazos establecidos en la Ley Federal del Trabajo, específicamente los artículos mencionados en el párrafo anterior, el trabajador ocupará definitivamente el puesto al cual fue promovido, en cuyo caso se dará por terminado su permiso. La Institución informará por escrito al Sindicato esta decisión y en un plazo no mayor de 5 días hábiles, la propia Institución lanzará la convocatoria para cubrir el puesto vacante dejado por el trabajador promovido.

Si la Institución fuere omisa en iniciar el proceso de selección de candidatos para el puesto vacante, el Sindicato propondrá al menos tres candidatos que tengan las competencias para desempeñar el puesto vacante de acuerdo con el perfil, con objeto de que la Institución inicie el proceso de selección para ocupar el puesto vacante dentro de los plazos de tiempo establecidos en la cláusula 58 de este contrato.

En ningún caso un trabajador promovido a una posición de confianza o dirección de área o carrera continuará impartiendo clases frente a grupo, ya que ocupa una posición de dirección, supervisión y control.

CLÁUSULA 60

NO AFECTACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO POR PERIODO DE PRUEBA EN PROMOCIONES.

El trabajador sindicalizado que participe en un proceso de promoción para puestos de confianza en la Institución, disfrutará de los beneficios que menciona la Ley, por lo que no sufrirá menoscabo en su situación laboral ni en sus condiciones de trabajo, en tanto no se conozca el resultado final del concurso, incluidos los recursos de apelación que procedan. En caso de no aprobar el periodo de capacitación mencionado en la Ley, regresará a su puesto anterior, a menos que sea dado de baja por alguna de las causales mencionadas en la Ley y en este Contrato.

En caso de que el trabajador no apruebe el periodo de prueba, la institución notificará al Sindicato que el trabajador regresará a su puesto anterior.

CLÁUSULA 61

PROCEDIMIENTO PARA LA EVALUACIÓN DEL PERSONAL

El proceso de evaluación al desempeño tiene por objeto ponderar la actuación de los trabajadores sindicalizados, a partir de la valoración de aspectos cualitativos y cuantitativos relativos al cumplimiento de las funciones y responsabilidades que les han sido encomendadas en virtud del cargo ocupado.

La evaluación considerará los objetivos previamente establecidos y dado a conocer antes del periodo de evaluación con apego estricto a los requisitos y procedimientos establecidos en el RIPPPA y en el sistema de gestión de calidad y demás disposiciones aplicables, con una retroalimentación pertinente y oportuna, aplicando un instrumento de evaluación previamente definido.

Para evaluar a los trabajadores administrativos y de apoyo también se convendrán previamente los objetivos, recursos y fechas de seguimiento con objeto de garantizar el cumplimiento de los mismos, pero en todo caso serán informados oportunamente al inicio del proceso de evaluación.

Se conformará una comisión mixta en la que participará el Sindicato cuando existan desavenencias o desacuerdos en las evaluaciones de los trabajadores.

Todo trabajador académico tendrá derecho a que se le expidan y registren constancias de actividades académicas, en un plazo no mayor de 15 días hábiles a partir de la conclusión de la actividad académica correspondiente, mismas que estarán a su disposición en la Dirección correspondiente de cada Área.

La permanencia de un trabajador dentro de la institución estará sujeta al cumplimiento de sus funciones y las disposiciones establecidas en la Ley.

CLÁUSULA 62

CONDICIONES DE TRABAJO

Las condiciones de trabajo para todo trabajador sindicalizado están basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas por la Ley o este contrato.

Cuando los trabajadores sindicalizados sean reubicados, las condiciones de trabajo en general no sufrirán merma o deterioro alguno tanto en sus ingresos y beneficios como en condiciones del centro de trabajo.

Con el fin de garantizar los derechos humanos de los trabajadores, éstos recibirán por parte de sus jefes inmediatos y superiores, un trato cortés, justo, equitativo, oportuno y fluido, guardando la debida compostura absteniéndose de malos tratos, con el fin de evitar hostigamientos y/o acosos laborales.

A su vez, los trabajadores y sus jefes inmediatos deberán de capacitarse en materia de derechos humanos, por lo menos una vez al año. La Universidad, gestionará capacitaciones para coadyuvar con el cumplimiento del presente.

La Institución otorgará en el mes de agosto de cada año y de conformidad a la suficiencia presupuestal, uniformes o ropa adecuada al trabajo desempeñado, a los trabajadores sindicalizados que realicen actividades generales de los laboratorios, de apoyo técnico y de mantenimiento. Además, una bata al personal docente que realiza actividades académicas en los diferentes laboratorios.

CLÁUSULA 63

REUBICACIÓN POR EXCESO DE PERSONAL.

Cuando se presente un caso de exceso de personal en general en cualquier Área, tanto la Institución como el Sindicato y de conformidad con los trabajadores convendrán la forma y términos en que deba ser reubicado dicho personal, pero siempre de acuerdo con lo establecido por la Ley.

Cuando por otras razones sea necesario reubicar al personal, este cambio se hará previo acuerdo con el personal afectado y el Sindicato, pero siempre respetando las condiciones de trabajo previas al cambio y de acuerdo con el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo y demás relativos. En caso de duda, siempre se actuará considerando lo que más beneficie al trabajador.

CLÁUSULA 64

SUSTITUCIÓN TEMPORAL

Antes de que un trabajador sindicalizado desempeñe o sustituya temporalmente un puesto de mayor categoría, se acordará previamente con la Institución y el trabajador a través del Sindicato, los términos y condiciones de la sustitución o promoción, pero siempre de acuerdo con la Ley y este Contrato.

En todo caso, tratándose de una promoción, el trabajador promovido recibirá el salario y beneficios del puesto superior desde el primer día que ocupe el nuevo puesto.

CLÁUSULA 65

LA INTENSIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO

La intensidad y calidad del trabajo serán de tal naturaleza que se obtenga la mayor eficiencia posible, estando también en función de las herramientas, útiles y equipo proporcionado por la Institución, sujetándose los trabajadores estrictamente a las normas de calidad y eficiencia que determine e informe oportunamente la Institución, dada la naturaleza de los servicios educativos y de enseñanza que presta.

Por lo que, de acuerdo con lo establecido por la Ley, la Institución se compromete a proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, herramientas, equipo, instrumentos, materiales, capacitación y orientación necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo ser estos recursos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes. La Institución no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos, herramientas, equipo y materiales de trabajo.

Cuando por causas no imputables al trabajador, el equipo, herramientas o instrumentos sufra un daño por su uso, el trabajador lo reportará a su jefe inmediato quien tomará nota de este, sin transferir la reparación del mismo o la sustitución del equipo al trabajador. En todo caso se actuará de acuerdo con lo establecido en la cláusula 36 de este Contrato Colectivo de Trabajo.

CLÁUSULA 66

DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO

El Sindicato reconoce que la Institución tiene la facultad exclusiva de contratar, planear, organizar, administrar, dirigir y supervisar los trabajos administrativos, académicos, docentes y todos aquellos que se realicen en la misma. En consecuencia, a ella compete exclusiva y directamente dar las órdenes para el desarrollo conveniente de los trabajos, incluyendo las disposiciones académicas, docentes, técnicas y administrativas que juzgue convenientes, pero dentro de los parámetros establecidos por la ley, por lo que los trabajadores a su servicio quedan sujetos a su dirección en todo lo concerniente al trabajo.

Los trabajadores se obligan a cumplir en sus términos lo estipulado en esta cláusula todas las funciones y actividades consideradas en su descripción de puesto y dado a conocer oportunamente al trabajador y, para el caso de que cualquier trabajador no lo hiciera, se hará acreedor a una sanción disciplinaria previa investigación de hechos en los que participará siempre el Sindicato acompañando al trabajador.

Las sanciones estarán sujetas a lo previsto en el Reglamento Interior de Trabajo firmado por las partes y depositado ante la autoridad correspondiente o este contrato y la Ley.

CLÁUSULA 67

DISTRIBUCIÓN EQUITATIVA DE CARGAS DE TRABAJO

La Institución siguiendo lo establecido en las Políticas Académicas para Asignación de Horas aprobadas por la rectoría en cada cuatrimestre, distribuirá la carga de trabajo considerando las estadías, tutorío, asesorías a alumnos, asistencias a laboratorios, proyectos, horas frente a grupo y gestión académica.

CLÁUSULA 68

RECURSOS, PASAJE Y VIÁTICOS PARA LOS TRABAJADORES EN COMISIÓN

Cuando el trabajador sindicalizado sea comisionado por la Institución a realizar una comisión fuera de las instalaciones del plantel de su adscripción, tendrá derecho a:

- I. Recibir la notificación con anticipación a la comisión solicitada.
- II. Recibir los recursos necesarios, como vehículo, pasaje, viáticos, etc. para realizar las actividades encomendadas.
- III. Recibir los viáticos correspondientes de acuerdo con el lugar o zona y tiempo de que se trate, según el tabulador de viáticos vigente.

La persona titular de la secretaría o dirección de cada área, en cumplimiento de las normas administrativas vigentes en la Institución, se asegurará de que el trabajador reciba los recursos mencionados en el párrafo anterior de forma oportuna y completa, a efecto de cumplir con la comisión oficial.

**CAPITULO VIII
DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

CLÁUSULA 69 NORMAS OFICIALES

La Institución cumplirá en todo momento con el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo y con las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente que le sean aplicables. Así mismo, mantendrá en todo tiempo los medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios, de acuerdo con la fracción XVII del artículo 132 de la Ley Federal de Trabajo fijando visiblemente y difundiendo en todas las áreas de trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos y normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente. Adicionalmente deberá difundir a los trabajadores la información sobre riesgos y peligros.

La institución coadyuvará en todo momento, para que las instalaciones que son utilizadas diariamente para la preparación y venta de alimentos para el personal, cuenten con la infraestructura y las facilidades higiénicas necesarias y dignas para apoyar en el cuidado de la salud de los consumidores de esos alimentos y apoyándose de las recomendaciones que notifique la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, quienes enviarán la minuta correspondiente a la Dirección de Administración y Finanzas y al Sindicato.

CLÁUSULA 70

EXÁMENES MÉDICOS Y CONTINGENCIA SANITARIA

Los trabajadores están obligados a realizarse en cualquier momento, los exámenes médicos que disponga la Institución, con el médico u hospital que la misma determine. Los gastos serán cubiertos totalmente por la Institución.

La Institución cumplirá con las disposiciones que en caso de emergencia sanitaria fije la autoridad competente, así como proporcionar a los trabajadores los elementos que señale dicha autoridad, para prevenir enfermedades en caso de declaratoria de contingencia sanitaria.

CLÁUSULA 71

BAÑOS

La Institución conservará en buen estado higiénico, limpio, digno y con los consumibles adecuados, suficientes y en cantidad adecuada, según el número de personal contratado, baños e instalaciones en general de los Campus.

Los trabajadores se comprometen a hacer buen uso de ellos, evitando cualquier maltrato o deterioro para que se mantengan en buen estado. La institución realizará campañas de difusión orientadas a la conservación y buen uso de los baños.

CLÁUSULA 72

EQUIPO DE SEGURIDAD, BOTIQUINES Y PRIMEROS AUXILIOS

La Institución dotará al personal a su servicio de todos los implementos necesarios que disponga el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, y en combinación con el Sindicato, constituirán la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, comprometiéndose las partes a informarse mutuamente quienes serán los representantes designados por ellos para formar dicha comisión.

Invariablemente todos los autobuses de la Institución contarán con botiquín completo de primeros auxilios. Los responsables académicos que acompañen a los alumnos en viajes de prácticas o visitas guiadas, estarán capacitados para brindar primeros auxilios, en caso de requerirse.

En todos los edificios de la Institución de todos sus Campus y Unidades Académicas, existirán botiquines completos de primeros auxilios y personal capacitado para brindarlos, siendo responsabilidad del Departamento Médico o del responsable de cada Unidad Académica, mantener al día los botiquines.

CLÁUSULA 73

CUMPLIMIENTO DE LAS INDICACIONES DE SEGURIDAD

Los trabajadores estarán obligados a cumplir todas las medidas de seguridad que ordene la Institución, las autoridades competentes y la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene. El dejar de observar estas medidas de seguridad será sancionado de acuerdo con lo estipulado por la Ley y el Reglamento Interior de Trabajo suscrito por las partes.

CLÁUSULA 74

LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO DE LOS CHOFERES Y CAMIONES

Para disminuir los riesgos inherentes a la conducción de los autobuses durante los viajes de prácticas de los estudiantes, las partes acuerdan que, considerando las condiciones mecánicas, eléctricas y de operación en general de los autobuses de la Institución, los viajes de estudio con los estudiantes se limitarán solo a "visitas guiadas" a empresas que se encuentren a menos de 400 kilómetros de distancia de los campus y unidades académicas, y para recorridos de mayor distancia o duración mayor a 5 horas de viaje sencillo se contratarán autobuses para dicho fin.

De cualquier forma, en cuanto se disponga de autobuses en condiciones óptimas y seguras para viajes con estudiantes, los recorridos a destinos que se encuentren a más de 400 kilómetros se realizarán con dos operadores que se alternarán en el manejo del autobús, por lo que la Institución planeará los requerimientos de recursos para cumplir con el programa de visitas estipulado por los programas educativos.

Si un camión no se encuentra en condiciones mecánicas, eléctricas y en general de operación segura, no correrá el riesgo de sacarlo a carretera para transportar estudiantes y/o personal, con el fin de evitar cualquier contingencia que ponga en riesgo la salud o vida de los pasajeros y del chofer.

Si un trabajador víctima de un riesgo de trabajo no puede desempeñar su trabajo, pero sí algún otro, la Institución estará obligada a proporcionárselo, recibiendo el mismo salario que tenía al momento del accidente de trabajo, de acuerdo con el artículo 499 de la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO IX DISPOSICIONES DIVERSAS

CLÁUSULA 75

SANCIÓN SINDICAL

Los agremiados a la Sección UTL, con el fin de garantizar los derechos humanos de los trabajadores, deberán de mantener un trato cortés, justo equitativo, oportuno, fluido y una conducta respetuosa y adecuada con sus compañeros de trabajo, así como con sus representantes sindicales, promoviendo un ambiente de trabajo armonioso y colaborativo.

En caso de incurrir en las acciones mencionadas en el párrafo anterior, el agremiado se hará acreedor a las siguientes sanciones, estipuladas en los Estatutos del SUTEEEG:

- 1.- Amonestación: Advertencia por escrito, quedando registrado en el expediente del agremiado.
- 2.- Suspensión temporal: Privación de los derechos como afiliado al sindicato de acuerdo con la gravedad de la acción y donde el comité definirá el periodo de dicha suspensión.
- 3.- Baja sindical: Suspensión definitiva de los derechos sindicales por incurrir en acciones de gravedad o reincidencia.

Cuando el Sindicato bajo su responsabilidad, sancione a algún trabajador con suspensión de sus derechos sindicales, la institución sin responsabilidad de ningún género para ella se obliga a respetar esa suspensión previo aviso por escrito del Sindicato, y sin detrimento de sus derechos laborales.

CLÁUSULA 76

BAJA DEL SINDICATO

Cuando por cualquier circunstancia, algún trabajador deje de pertenecer al Sindicato, la Institución sin responsabilidad de ninguna especie, se obliga a respetar la sanción impuesta previo aviso por escrito del Sindicato, firmada por el Comité Ejecutivo, sin detrimento de sus derechos laborales.

Cuando algún trabajador sindicalizado sea nombrado Coordinador General o Subdirector de alguna área académica cuyo puesto implique dirección, supervisión o control de los trabajadores académicos de esa área, la Institución deberá notificarlo por escrito al Sindicato antes de realizar el cambio, para que ese trabajador quede amparado en sus derechos laborales y sindicales. A tal efecto, se aplicará lo estipulado en la cláusula 59 del presente contrato de trabajo. Pero si la Institución no informara por escrito al Sindicato de este cambio, a más tardar cinco días después de realizado el cambio, de oficio el Sindicato enviará un escrito a la Institución con copia al trabajador afectado para conocer sus nuevas condiciones de trabajo, y si no se recibiera respuesta en tres días hábiles, se procederá de acuerdo a la cláusula 5 de este contrato, y si persistiera el cambio se acatará de acuerdo al primer párrafo de esta cláusula 76 y se procederá con lo establecido en la cláusula 58 de este contrato.

CLÁUSULA 77

FACILIDADES A LOS TRABAJADORES PARA ACTIVIDADES GREMIALES

La Institución dará los permisos necesarios para asistir a las asambleas y actos sindicales, previo informe que la misma reciba del Sindicato; y demás actividades para que asistan a los congresos y reuniones generales del Sindicato estatal o nacional.

Igualmente dará facilidades a los representantes del Sindicato para que realicen actividades gremiales y gestiones en su área de trabajo y fuera de ella, procurando afectar lo menos posible sus tareas académicas, administrativas o de apoyo.

En caso de negativa injustificada de los responsables del área, el Secretario General de la Sección de la Institución presentará el caso ante la Rectoría o su representante, quien resolverá de inmediato lo conducente.

La Institución otorgará una y media licencias sindicales a dos miembros del Sindicato de la Sección UTL, en la cual conservarán su lugar de adscripción y condiciones de trabajo. Estas licencias se otorgarán a partir del 25 de mayo de 2011 mismas que podrán ser revisadas en cualquier momento a petición del Sindicato.

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

La Institución instalará en ese local, un teléfono con servicio telefónico, equipo de cómputo funcional y actualizado, con acceso a Internet, una impresora en buen estado, dos escritorios con sus respectivos sillones, cuatro sillas y un archivero de tres cajones tamaño oficio.

CLÁUSULA 78

ASAMBLEAS GENERALES

La Institución otorgará 3 permisos generales de 3 horas cada uno, con goce de sueldo, a todos los trabajadores sindicalizados, para que puedan asistir a las asambleas generales del sindicato en el periodo de un año civil, mismas que deberán ser programadas oportunamente a fin de que se den en las mejores condiciones.

En cualquier momento antes de cierre de cuatrimestre septiembre-diciembre, la Institución otorgará permiso de 4 horas con goce de sueldo a los trabajadores sindicalizados para la celebración de la comida anual que el Sindicato ofrece a sus agremiados.

CLÁUSULA 79

DERECHO A LA INFORMACIÓN DERIVADO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Para dar cumplimiento a lo establecido en la fracción XVIII del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, la Institución difundirá apropiadamente, el texto íntegro del contrato colectivo de trabajo para conocimiento de todo el personal.

La Institución informará por escrito al sindicato, a través del Departamento de Desarrollo Humano, de las contrataciones de personal sindicalizado contratado en el periodo del cuatrimestre que se inicia en enero, mayo y septiembre, a más tardar 15 días hábiles después de iniciado el cuatrimestre.

CLÁUSULA 80

INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL PARA EL CONSUMO DE LOS TRABAJADORES

La Institución continuará con el convenio al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, a efecto de que los trabajadores sindicalizados continúen siendo sujetos del crédito a través de dicha Institución.

CLÁUSULA 81

FACILIDADES PARA EL USO DE INSTALACIONES UNIVERSITARIAS

La Institución dará facilidades al Sindicato respecto al uso de las instalaciones con que cuenta, para la realización de las actividades culturales, deportivas y gremiales, considerando que esta últimas sólo se refieren a reuniones de información o de trabajo. A este efecto, el Sindicato formulará las solicitudes correspondientes, con la debida anticipación para no interferir con los programas de la institución.

CLÁUSULA 82

DEDUCCIONES POR CUOTAS SINDICALES

La Institución se obliga a realizar deducciones sindicales exclusivamente a los trabajadores afiliados al Sindicato por concepto de cuotas ordinarias y/o extraordinarias. Cada ocasión en que haya nuevas afiliaciones, el Sindicato informará por escrito a la Institución a más tardar el día 16 de cada mes, con objeto de que los nuevos descuentos se realicen a partir de la primera quincena del mes siguiente, se anexará a la solicitud, la lista de los nombres de los nuevos afiliados. Las personas de la Institución autorizadas para recibir dichas notificaciones firmarán el acuse de recibo correspondiente.

Cuando haya descuentos por cuotas extraordinarias, la petición también se hará por escrito, realizando la Institución el descuento solicitado en la siguiente quincena de la fecha de recibida la petición.

El importe de los descuentos se depositará en la cuenta bancaria autorizada por el sindicato, cinco días después del pago de la quincena en que se practicaron.

Asimismo, la Institución entregará vía electrónica una lista detallada del personal sindicalizado a quien se le practicó el descuento mencionado.

La Institución se obliga a mantener las deducciones por concepto de cuotas sindicales en tanto no medie petición escrita del Comité de la Sección UTL del Sindicato.

Si la Institución suspende las deducciones sin atender a esta disposición, procederá inmediatamente a entregar al Sindicato en la quincena siguiente, las cantidades que omitió deducir.

CLÁUSULA 83

APLICACIÓN DE BENEFICIOS

La Institución y el Sindicato están de acuerdo y se comprometen a que todos los beneficios logrados a través del presente contrato u otros convenios suscritos por ambas partes, sólo son aplicables a los trabajadores que estén sindicalizados.

CLÁUSULA 84

EVENTOS DEPORTIVOS Y/O CULTURALES

La Institución otorgará al Sindicato anualmente, previa solicitud correspondiente, una bolsa económica por la cantidad de \$200,000.00 (Doscientos mil pesos 00/00 M.N.) como apoyo económico para eventos deportivos y/o culturales. El procedimiento para la entrega de los recursos de dicha bolsa, así como la comprobación de los mismos, se definirá en observancia a lo que establece la normatividad aplicable al Gobierno del Estado de Guanajuato.

CLÁUSULA 85

FIESTA DE FIN DE AÑO Y/O DESPENSA

La Institución otorgará al sindicato anualmente, previa solicitud, una bolsa económica por la cantidad de \$200,000.00 (Doscientos mil pesos 00/00 M.N.) como apoyo económico para las actividades y eventos de fin de año. El procedimiento para la entrega de los recursos de dicha bolsa, así como la comprobación de estos, se definirá en observancia a lo que establece la normatividad aplicable al Gobierno del Estado de Guanajuato.

CLÁUSULA 86

APOYO PARA PRESENTES DE FIN DE AÑO Y/O DÍA DEL MAESTRO Y/O TRABAJADOR UNIVERSITARIO Y/O ANIVERSARIO DEL SINDICATO

La Institución otorgará al sindicato anualmente, previa solicitud, una bolsa económica por la cantidad de \$300,000.00 (Trescientos mil pesos 00/00 M.N.) como apoyo económico para presentes de fin de año y/o día del maestro y/o trabajador universitario y/o aniversario del sindicato (que estimulen la identificación sindical). El procedimiento para la entrega de los recursos de dicha bolsa, así como la comprobación de estos, se definirá en observancia a lo que establece la normatividad aplicable al Gobierno del Estado de Guanajuato.

CLÁUSULA 87

APOYO PARA FOROS, CONGRESOS Y/O CAPACITACIÓN SINDICAL

La Institución otorgará al Sindicato anualmente, previa solicitud, una bolsa económica por la cantidad de \$150,000.00 (Ciento cincuenta mil pesos 00/00 M.N.) como apoyo económico para foros, congresos y/o capacitación sindical. El procedimiento para la entrega de los recursos de dicha bolsa, así como la comprobación de estos, se definirá en observancia a lo que establece la normatividad aplicable al Gobierno del Estado de Guanajuato.

TRANSITORIAS

CLÁUSULA PRIMERA VIGENCIA DEL CONTRATO

El presente contrato colectivo de trabajo entrará en vigor el 01 de septiembre de 2025 y será revisado en los términos de los artículos 399 y 399-BIS de la Ley Federal del Trabajo, con efectos retroactivos al pago de salarios, condiciones de trabajo, prestaciones y beneficios a partir del primero de febrero de 2025.

CLÁUSULA SEGUNDA

VALIDEZ DE LOS PACTOS SUSCRITOS CON ANTERIORIDAD

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

CLÁUSULA TERCERA

REPRESENTANTES DE LA INSTITUCIÓN

La institución informará al sindicato dentro de los 15 días hábiles siguientes a la firma de este contrato, quienes son los funcionarios facultados para conocer, resolver y ejecutar los asuntos laborales que surjan en la esfera de su competencia, con motivo de la aplicación de este contrato y la ley.

CLÁUSULA CUARTA

INCREMENTOS SALARIALES

La institución se compromete a incrementar las percepciones de los trabajadores, de tal forma que representen una mejora salarial real, considerando el incremento del costo de vida de la zona y los resultados que a través de la labor de los trabajadores para lograr los reconocimientos que en diferentes áreas se han obtenido para la institución, por lo que el incremento será de conformidad al tabulador de sueldos autorizado y se anexará una vez aplicado dicho incremento.

CLÁUSULA QUINTA

VIGENCIA DEL TABULADOR DE SALARIOS

El incremento contenido en el tabulador del presente contrato surtirá efectos a partir del 01 de febrero de 2025 y será revisable de acuerdo con lo establecido por la Ley.

El presente contrato consta de 87 cláusulas y 5 transitorias, firmándose por triplicado a efecto de que, previo registro quede en poder de cada una de las partes una copia y otro tanto en el Tribunal de Conciliación y Arbitraje para los Trabajadores al Servicio del Estado y los Municipios, surtiendo sus efectos a partir del 01 de febrero de 2025 y la próxima fecha de revisión será el 01 de septiembre de 2026 en lo referente a salario y el 01 de septiembre de 2027 en lo referente al contrato completo, de acuerdo a la Ley.

El presente Contrato Colectivo de Trabajo se firma en la ciudad de León, Gto; a los 16 días del mes de diciembre de 2025.

POR LA INSTITUCIÓN



DR. JOSÉ CHRISTIAN PADILLA NAVARRO
RECTOR DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA
DE LEÓN

POR EL SINDICATO



C.P. MARÍA JUANA ADRIANA TOVAR HERRERA
SECRETARIA GENERAL



LIC. JORGE FAUSTINO ESPINOSA LÓPEZ
SECRETARIO GENERAL ADJUNTO



ARQ. EDUARDO URIBE VÁZQUEZ
SECRETARIO GENERAL DEL COMITÉ EJECUTIVO
DE LA SECCIÓN UTL



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LEÓN
TABULADOR CON INCREMENTO SALARIAL DEL 4%
RETROACTIVO AL 01 DE FEBRERO DE 2025

PUESTO

SUELDO	APOYO FAMILIAR	AYUDA POR SERVICIOS	PREVISION SOCIAL	COTAS DE SEGURIDAD SOCIAL	GRATIFICACIÓN QUINCENAL	TOTAL PERCEPCIONES
ADMINISTRATIVO						
Analista administrativo	5,232.41	622.88	654.34	2,242.16	1,020.32	9,772.10
Ingeniero en sistemas	7,188.54	891.20	1,216.83	2,700.77	1,401.77	13,399.10
Jefe de oficina	6,429.33	428.05	948.54	1,878.30	1,253.72	10,937.95
Coordinador (Investigador especializado)	7,439.69	1,639.02	2,284.86	2,419.86	1,450.74	16,650.55
Secretaría de director de área	5,232.41	622.88	654.34	2,242.16	1,020.32	9,772.10
Secretaría de jefe de departamento	4,285.93	1,072.15	1,095.63	2,482.63	835.76	9,772.10
Secretaría de secretario	5,554.93	511.03	522.45	2,100.48	1,083.21	9,772.10
Secretaría de subdirector de área	4,852.45	912.93	929.73	2,130.76	946.23	9,772.10
Técnico bibliotecario	5,902.24	342.98	363.76	2,012.18	1,150.94	9,772.10
Técnico en contabilidad	5,902.24	342.98	363.76	2,012.18	1,150.94	9,772.10
Técnico especializado en Mantenimiento	5,232.41	622.88	654.34	2,242.16	1,020.32	9,772.10
Técnico especializado en Electrónica	5,232.41	622.88	654.34	2,242.16	1,020.32	9,772.10
Coordinador	7,439.69	1,639.02	2,284.86	2,419.86	1,450.74	16,650.55
Jefe de Oficina (antes Oficial de Servicio de Mantenimiento)	6,429.33	428.05	948.54	1,878.30	1,253.72	10,937.95
Jefe de servicios de mantenimiento (Antes Chofer de Autobus)	4,285.68	1,100.53	1,114.60	2,435.58	835.71	9,772.10

DOCENCIA

Profesor Titular "A"	12,309.03	-	11,846.91	902.65	2,400.26	27,458.85
Profesor Titular "B"	15,129.54	-	13,735.77	359.68	2,950.26	32,175.25
Profesor Titular "C"	17,733.91	-	15,983.24	245.93	3,458.11	37,421.20
Profesor Asociado "C"	10,647.44	-	10,402.47	852.69	2,076.25	23,978.85
Técnico académico "A"	7,211.91	-	6,300.27	1,592.04	1,406.32	16,510.55
Técnico académico "B"	7,933.13	-	7,150.29	1,376.67	1,546.96	18,007.05
Técnico académico "C"	8,726.31	-	8,035.68	1,251.78	1,701.63	19,715.40

Nota: Los conceptos del presente tabulador, pueden sufrir ajustes derivados del convenio de operación de las Universidades Tecnológicas del Estado de Guanajuato

JOSE CHRISTIAN PADILLA NAVARRO
RECTOR DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LEÓN

POR EL SINDICATO

C.P. MARIANA JUANA ADRIANA TOVAR HERRERA
SECRETARIA GENERAL

LIC. JORGE FAUSTINO ESPINOZA LÓPEZ
SECRETARIO GENERAL ADJUNTO

ARQ. EDUARDO URIBE VAZQUEZ
SECRETARIO GENERAL DEL COMITÉ EJECUTIVO DE LA SECCIÓN UTL