

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

UAA - STUAA

2024-2025



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DE AGUASCALIENTES

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE CELEBRAN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE AGUASCALIENTES Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE AGUASCALIENTES

REPRESENTANTES DE LAS PARTES	9
DECLARACIONES	9

CLÁUSULAS

CAPÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES

CL 1	Aplicabilidad del Contrato Colectivo.....	10
CL 2	Reconocimiento de personalidad.....	10
CL 3	Reconocimiento del Sindicato.....	10
CL 4	Reconocimiento de representantes sindicales	10
CL 5	Vigencia del contrato	10
CL 6	Definiciones	11
CL 7	Representantes de comisiones mixtas.....	13
CL 8	Clasificación de trabajadores.....	13
CL 9	Definición de trabajador	13

CAPÍTULO SEGUNDO CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

CL 10	Condiciones generales de trabajo. Comisiones mixtas	13
CL 11	Ocupación de puestos de confianza	13
CL 12	Obligación de proporcionar instrumentos de trabajo	14
CL 13	<i>Se suprime.</i>	14
CL 14	Trabajadores suplentes	14

CAPÍTULO TERCERO DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

CL 15	Derechos de los trabajadores. Normatividad aplicable	14
CL 16	Enunciación de los derechos de los trabajadores. a) Conservar horario; b) Reubicación; c) Otras percepciones; d) Promoción de categoría; e) Licencias; f) Descripción de puestos; g) Cambio o permuta; h) Previa investigación para sanción; i) Pago de viáticos; y j) Uniformes	14
CL 17	Obligaciones de los trabajadores. Normatividad aplicable	15

**CAPÍTULO CUARTO
OBLIGACIONES DE LA UNIVERSIDAD**

CL 18	Obligaciones de la Universidad. I. Descuento por cuotas sindicales; II. Facilidades a representantes sindicales; III. Permisos a Comisión Revisora; IV. Defensa jurídica; V. Aguinaldo; VI. Educación gratuita; VII. Constancia de trabajo e ingresos; VIII. Cuotas IMSS e ISR; IX. Descuentos en eventos deportivos, culturales, sociales y científicos; X. Cargas de trabajo; XI. Descuentos en tienda Posta Zootécnica; XII. Pago de ISR; XIII. Ayuda para gastos escolares; XIV. Tolerancia en hora de entrada; XV. Permisos por causa de fuerza mayor; XVI. Justificación de faltas de asistencia o puntualidad; XVII. Permisos económicos; XVIII. Derecho de antigüedad; XIX. Bono de apoyo administrativo; XX. Permiso por matrimonio; XXI. Financiamiento por gastos funerales; XXII. Préstamos personales; XXIII. Apoyo para eventos deportivos; XXIV. Financiamiento de medio de transporte; XXV. Ayuda de transporte; XXVI. Día del trabajador universitario y pago por diferencias de calendario; XXVII. Canastilla para bebé; XXVIII. Apoyo para gastos funerarios; XXIX. Apoyo para gestiones de bonos para leche y tortillas; XXX. <i>Se deroga</i> ; XXXI. Información del presupuesto anual; XXXII. Estímulo anual por asistencia perfecta; XXXIII. <i>Se deroga</i> ; XXXIV. Exención para cursos de extensión; y XXXV. <i>Se deroga</i>	15
CL 18 Bis	Previsión social	19
CL 19	Apoyo paga gastos de administración y a integrantes de Mesa Directiva	19
CL 20	Licencias sindicales	20
CL 21	Apoyo secretarial	20
CL 22	Apoyo para uso de medios de comunicación institucionales.....	20
CL 23	Uso de instalaciones de la Universidad para eventos sindicales.....	20
CL 24	Local sindical	20
CL 25	Libros editados	20
CL 26	Cursos de capacitación sindical.....	20
CL 27	Apoyo para compra de juguetes	20
CL 28	Fondo de ahorro	20
CL 29	Apoyo para festejos navideños	21
CL 30	Apoyo editorial.....	21
CL 31	Premio de puntualidad.....	21
CL 31 Bis	Compensaciones, incentivos o reconocimiento de productividad	21
CL 32	Financiamiento de viaje	21
CL 32 Bis	Apoyos adicionales al Sindicato	21

**CAPÍTULO QUINTO
DE LOS SALARIOS**

CL 33	Uniformidad de salarios	21
CL 34	Referencia a tabulador	21
CL 35	Incrementos salariales.....	21
CL 36	Término para el pago de tiempo extra	22
CL 37	Estímulo por antigüedad.....	22
CL 38	Días de pago de salario.....	22
CL 39	Horas de pago	22
CL 40	Forma de cobro	22

CL 41	Pago de tiempo extra.....	22
-------	---------------------------	----

**CAPÍTULO SEXTO
DE LA JORNADA DE TRABAJO**

CL 42	Jornada de trabajo.....	22
CL 43	Jornada continua o mixta.....	23
CL 44	Roles para servicios ininterrumpidos	23
CL 45	Obligación de trabajar tiempo extraordinario.....	23
CL 46	Aviso al Sindicato por trabajo extraordinario	23
CL 47	Permiso para Asambleas Sindicales.....	23
CL 48	Permiso por maternidad	23

**CAPÍTULO SÉPTIMO
DE LAS VACACIONES Y DÍAS DE DESCANSO**

CL 49	Prima dominical	23
CL 50	Servicio en día domingo de descanso	23
CL 51	Días de descanso obligatorio.....	23
CL 52	Guardia en vacaciones	23
CL 53	Periodos vacacionales y prima vacacional.....	24
CL 54	Coincidencia de periodo vacacional con incapacidad de IMSS.....	24
CL 55	Licencias sin goce de sueldo	24
CL 56	Licencias por estudios del trabajador.....	24
CL 57	Licencias por tiempo prolongado	24

**CAPÍTULO OCTAVO
DE LOS SERVICIOS MÉDICOS Y DE SEGURIDAD SOCIAL**

CL 58	Inscripción en el IMSS.....	24
CL 59	Pago complementario por incapacidades médicas	24
CL 60	Examen médico general	24
CL 61	Atención dental y óptica.....	25
CL 62	Apoyo a beneficiarios por fallecimiento del trabajador	25
CL 62 Bis	Designación de beneficiarios	25
CL 63	Admisión de nuevos trabajadores familiares del trabajador fallecido	25
CL 64	Jubilación	25
CL 64 Bis	De la constitución del fideicomiso de apoyo al programa de pensiones y jubilaciones.....	26
CL 65	Cuantía de pensión mensual por jubilación	27
CL 65 Bis	Principio de complementariedad.....	27
CL 66	Compensación por ubicarse en supuesto de jubilación y continuar laborando	27
CL 67	Gratificación por jubilación.....	27
CL 68	Rescisión a trabajadores con 13 años o más de servicios.....	27
CL 69	Permisos para trámites de jubilación	27
CL 70	Aumentos salariales a pensionados o jubilados.....	28
CL 71	Servicios médicos a jubilados no inscritos en régimen de seguridad social	28
CL 72	Riesgo profesional.....	28
CL 73	Premio por antigüedad	28
CL 74	Licencia por lactancia	28

CL 74 BIS	Celebración del aniversario del Sindicato	28
CL 74 TER	Apoyo a beneficiarios del trabajador fallecido	28

**CAPÍTULO NOVENO
DE LA ADMISIÓN DE NUEVOS TRABAJADORES**

CL 75	Ocupación de puestos de nueva creación y vacantes definitivas.....	28
CL 76	Envío de copia de nombramientos al Sindicato	29
CL 77	Definición de vacantes definitivas o temporales.....	29
CL 78	Reubicación de personal de confianza	29
CL 79	Libertad para ocupar vacantes	29

**CAPÍTULO DÉCIMO
DE LA SEPARACIÓN DE LOS TRABAJADORES**

CL 80	Causas de terminación y rescisión de las relaciones laborales.....	29
CL 81	Sanción a trabajadores con licencia sindical.....	29
CL 82	Pago inmediato por renuncia o rescisión	29

**CAPÍTULO UNDÉCIMO
DE LOS CONFLICTOS**

CL 83	Resolución de conflictos	30
CL 84	Investigación previa a sanción	30
CL 85	Procedimiento de investigación	30
CL 86	Cómputo de la prescripción	30

CLÁUSULAS TRANSITORIAS	30
------------------------------	----

FIRMA DE REPRESENTANTES LEGALES	29
---------------------------------------	----

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO
QUE CELEBRAN LA UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA DE AGUASCALIENTES
Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES
DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DE AGUASCALIENTES**

**REPRESENTANTES
DE LAS PARTES**

Por la Universidad Autónoma de Aguascalientes, concurren a la celebración del presente Contrato Colectivo de Trabajo la **Dra. en Admón. Sandra Yesenia Pinzón Castro** y el **M. en M.E. Juan José Shaadi Rodríguez**, en su calidad de Rectora y Secretario General, respectivamente.

Por el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Aguascalientes, concurren los C.C. **José Nefalí Ortiz Alatorre**, Secretario General; **Miguel Ángel Romero de Luna**, Secretario de Organización y Estadística; **Lourdes Margarita Torres Luevano**, Secretaria de Asuntos del Exterior; **Noe Rodríguez Guzmán**, Secretario de Trabajo y Conflictos; **Claudia Ivonne Gutiérrez Andrade**, Secretaria de Finanzas; **Magdalena de Lara Martínez**, Secretaria de Actas y Difusión; **Edna Janeth Navarro Flores**, Secretaria de Acción Cívica, Social y Cultural; **Magali Elvira Leija Ramírez**, Secretaria de Escalafón y Bolsa de Trabajo; y **Marco Antonio Osorio Robledo**, Secretario de Acción Deportiva.

DECLARACIONES

PRIMERA. Declara la Universidad Autónoma de Aguascalientes, que es un organismo público descentralizado del Estado, con personalidad jurídica propia, que tiene por función impartir la enseñanza media y superior en el Estado de

Aguascalientes, realizar la investigación científica y humanística y extender los beneficios de la cultura a los diversos sectores de la población. Su domicilio es Avenida Universidad 940, Ciudad Universitaria, Aguascalientes, Ags.

SEGUNDA. El Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Aguascalientes declara:

a) Que su existencia se justifica con el acta constitutiva levantada en asamblea general celebrada el día diecinueve de julio de mil novecientos setenta y nueve, y con los Estatutos que norman su funcionamiento, todo ello registrado bajo el número 204/1979 del libro estadístico de la H. Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Aguascalientes.

b) Que entre sus fines está colaborar en la realización de los objetivos propios de la Universidad Autónoma de Aguascalientes, sin perjuicio de su función esencial que consiste en el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus agremiados.

c) Que la Mesa Directiva firmante está legitimada por la determinación de los miembros del Sindicato y la toma de nota levantada el día veintisiete de octubre de dos mil veintiuno por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado.

d) Que es titular del Contrato Colectivo de Trabajo y representante mayoritario del personal administrativo sindicalizado al servicio de la Universidad Autónoma de Aguascalientes de conformidad con la constancia de legitimación con número CFCRL/CGRCC-4/CLCT-2557/2023, expedida por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, en fecha 8 de febrero de 2023.

e) Que su domicilio actual es el ubicado en calle Ramón López Velarde número 214, letra B, Zona Centro de esta Ciudad.

TERCERA. Declaran las partes de conformidad con lo dispuesto por los

artículos 398, 399 y 399 bis de la Ley Federal del Trabajo que han acordado la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo que tienen celebrado, conforme a los lineamientos señalados en el convenio que concluyó las pláticas de negociación celebradas durante la tercera semana del mes de febrero del año en curso.

CUARTA. Manifiestan los celebrantes que, con los términos acordados al desahogar la revisión, ha sido restituido el equilibrio entre los intereses laborales de la Universidad Autónoma de Aguascalientes y sus Trabajadores Administrativos, por lo que reiteran su disposición a rechazar cualquier actitud que atente contra los fines propios de la Universidad Autónoma de Aguascalientes y del Sindicato.

QUINTA. Declaran las partes, que en lo que no se oponga a lo establecido en el presente Contrato Colectivo de Trabajo o a las disposiciones constitucionales o reglamentarias aplicables en materia laboral, reconocen plena vigencia a las disposiciones internas dictadas por la Universidad Autónoma de Aguascalientes, y en particular a su Ley Orgánica y Estatuto de su Ley Orgánica.

SEXTA. La Universidad Autónoma de Aguascalientes, reconoce que el Sindicato es el representante de mayor interés profesional de los trabajadores administrativos, pero deja establecido que mantiene su derecho a tratar aspectos no gremiales con otras entidades puramente profesionales o académicas, existentes actualmente o que en el futuro se formen.

SÉPTIMA. Expuesto lo anterior, las partes están de acuerdo en dar por revisado el Contrato Colectivo de Trabajo que tienen celebrado, conteniendo el mismo las siguientes:

CLÁUSULAS

CAPÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES

CLÁUSULA 1. Este Contrato Colectivo de Trabajo norma las relaciones laborales entre la Institución y el Sindicato, consecuentemente, las condiciones en que los trabajadores deben de prestar sus servicios. Quedan excluidos expresamente de sus disposiciones el personal académico y los empleados de confianza.

CLÁUSULA 2. La Universidad Autónoma de Aguascalientes (UAA) y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Aguascalientes (STUAA), se reconocen recíprocamente la personalidad con la que otorgan y suscriben el presente Contrato Colectivo de Trabajo que regula los derechos y obligaciones de ambas partes.

CLÁUSULA 3. La Universidad Autónoma de Aguascalientes reconoce al Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Aguascalientes como representante del interés profesional de todos los trabajadores no excluidos de la aplicación de este contrato, en consecuencia, titular y único administrador del mismo, obligándose a respetar la vida interna y funcionamiento autónomo del Sindicato en cuanto a su actuación sindical independiente.

CLÁUSULA 4. La Institución se obliga a tratar con los representantes debidamente acreditados del Sindicato, cualquier conflicto que surja con motivo de las relaciones de trabajo del personal sindicalizado y la Universidad.

CLÁUSULA 5. El presente Contrato Colectivo de Trabajo tendrá vigencia por tiempo indefinido a partir de su depósito ante las autoridades de trabajo y será revisable en los términos de los Artículos 399 y 399 bis de la Ley Federal del Trabajo.

CLÁUSULA 6. Para la interpretación y correcta aplicación del presente Contrato Colectivo de Trabajo se establecen las siguientes definiciones:

ADSCRIPCIÓN: Dependencia de la Universidad en donde se prestan los servicios.

AUTORIDADES: Las señaladas en la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Aguascalientes y las que de ella emanen.

CAMBIO O PERMUTA: Es todo movimiento, temporal o permanente de personal, que no altere el salario del trabajador, sino que implique solamente variación en la adscripción, en el horario, turno o en el lugar de trabajo.

CATEGORÍA: Denominación de puestos de base estipuladas en el tabulador de sueldos del personal administrativo sindicalizado de la Universidad Autónoma de Aguascalientes.

CATEGORÍAS NUEVAS: Las que se crean por acuerdo de las partes en puesto de base, para satisfacer necesidades nuevas de un trabajo, y se adhieren a las estipuladas en el tabulador de sueldos del personal administrativo sindicalizado de la Universidad Autónoma de Aguascalientes.

CLÁUSULAS: Cada una de las estipuladas en el presente contrato.

COMISIONADO: Representante sindical al que se le asigne el desempeño de una función específica.

COMISIÓN MIXTA: La integrada paritariamente por representantes de la Universidad y el Sindicato, para que conozcan y resuelvan los asuntos previstos en este Contrato y todos aquellos resultantes de la relación laboral que lo ameriten.

COMITÉ EJECUTIVO: Los representantes legales del Sindicato.

COMPENSACIONES: La cantidad adicional al sueldo tabulado que, como sobresueldo, otorgue la Universidad discrecionalmente a sus trabajadores, en atención a las responsabilidades o trabajos extraordinarios relacionados con su cargo o servicios personales que desempeñe.

CONTRATO: El presente instrumento legal celebrado entre el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Aguascalientes y la Universidad Autónoma de Aguascalientes.

CONVENIOS: Acuerdos de voluntades entre la Universidad y el Sindicato, para realizar determinado fin.

CONVOCATORIA ESCALAFONARIA: Comunicación por escrito que se hace a los trabajadores, respecto a las oportunidades de promoción y ascenso, a fin de mejorar sus condiciones de trabajo.

DELEGACIONES O SECCIONES DEL SINDICATO: Las secciones constituidas o que se constituyan de acuerdo con el Estatuto del mismo Sindicato, cuyos miembros prestan sus servicios a la Universidad.

DELEGADO: Representante de área del Sindicato, debidamente acreditado, con facultades para tratar los problemas del trabajo, en primera instancia.

DERECHOS DE ANTIGÜEDAD: Los adquiridos por el trabajador de base o eventual, por los servicios prestados a la Universidad.

ESCALAFÓN: El sistema para cubrir temporal o definitivamente las plazas de trabajo de base, las vacantes que se presenten y las de nueva creación, así como el procedimiento que deba seguirse en todos los casos para los movimientos de ascenso, relacionados con el personal de base al servicio de la Universidad.

FRACCIÓN: Lo estipulado en una cláusula, bajo el número romano que encabeza.

FUERZA MAYOR: Todo acontecimiento ajeno a la voluntad del trabajador, que física o moralmente le impida asistir o presentarse con puntualidad a sus labores.

INCISO: Lo establecido en la subdivisión de una cláusula que se encuentra encabezada por una letra minúscula.

INVESTIGACIÓN: Procedimiento de averiguación que practica la comisión mixta correspondiente, de uno o varios hechos imputados a uno o más trabajadores, tendientes a determinar la responsabilidad que pueda existir por parte de él o los trabajadores imputados para la aplicación de la o las sanciones que correspondan.

JORNADA DE TRABAJO: El número de horas de trabajo que, de acuerdo con su nombramiento, el trabajador esté a disposición de la Universidad, en los términos de este contrato.

JEFE INMEDIATO: Trabajador que, conforme a la estructura orgánica de la Universidad, está facultado para ordenar o dirigir a otros trabajadores, en lo concerniente al debido cumplimiento de sus obligaciones.

LEY ORGÁNICA DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE AGUASCALIENTES: Ley Orgánica vigente.

LEY: Ley Federal del Trabajo.

NÓMINA: Lista de trabajadores para el efecto de pago de salario.

PERMISO ECONÓMICO: Es el que concede la Universidad al trabajador para faltar a sus labores, con goce de sueldo.

REAJUSTADOS: Los trabajadores que por resolución de autoridad competente o por convenio de las partes, quedan fuera del servicio por supresión de puestos o disminución del personal.

REINGRESADO: Trabajador separado que vuelve al servicio de la Institución por acuerdo de las partes y que, a partir de la fecha de ingreso, empieza a generar derechos.

REINSTALADOS: Trabajador que habiendo sido separado del servicio vuelve a ocupar su puesto por virtud de resolución de autoridad competente o por acuerdo de las partes, conservando íntegramente sus derechos laborales que le otorga este contrato.

REGLAMENTO: Conjunto de disposiciones de orden interno y técnico convenidos de común acuerdo entre la Universidad y el Sindicato.

SALARIO: En términos del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, está referido a la cantidad global que recibe el trabajador por sus servicios, integrada por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones en especie, y cualquier otra cantidad o prestación que se otorgue al trabajador por sus labores o servicios.

SALARIO TABULAR: La retribución que debe pagar la Universidad a sus trabajadores, como cantidad fija por cuota diaria, de acuerdo con el tabulador de sueldos del personal administrativo sindicalizado de la Universidad Autónoma de Aguascalientes, anexo al presente contrato.

SALARIO MÍNIMO UNIVERSITARIO: Para los efectos de este Contrato Colectivo, dicho concepto se encuentra referido al Nivel I Máximo del salario tabular establecido en el Tabulador de Sueldos del Personal Administrativo Sindicalizado de la Universidad Autónoma de Aguascalientes.

SANCIÓN: Medida disciplinaria que se aplica al trabajador por hechos comprobados, resultado de la investigación llevada a cabo por la comisión mixta.

SINDICATO: El Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Aguascalientes (STUAA).

TABULADOR: Lista original ordinaria de puestos y salarios tabulares aplicables a los trabajadores de base.

TRABAJADOR DE BASE: Es aquél que desempeña labores de carácter permanente y ocupa en forma definitiva puestos tabulados.

TRABAJADOR SUPLENTE: Es aquél que presta sus servicios a la Universidad, cubriendo ausencias, vacaciones, permisos o incapacidades del trabajador de base.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE AGUASCALIENTES: La Universidad Autónoma de Aguascalientes (UAA).

VACANTE: El puesto que ha dejado un trabajador en forma definitiva o temporal por cualquier causa.

CLÁUSULA 7. La Universidad y el Sindicato tienen la facultad de designar libremente a los representantes que integrarán las comisiones mixtas pactadas en el presente contrato y de sustituirlos en su caso, comunicándolo por escrito a la otra parte con tres días hábiles anteriores a la fecha en que deba comenzar a fungir.

CLÁUSULA 8. Los trabajadores de la Universidad se clasifican en:

- a) Trabajador de base.
- b) Trabajador suplente.
- c) Trabajador por obra determinada.
- d) Trabajador por tiempo determinado.

CLÁUSULA 9. Se consideran trabajadores a las personas físicas que prestan sus servicios en forma personal y subordinada a la Universidad.

CAPÍTULO SEGUNDO CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

CLÁUSULA 10. Las condiciones generales de trabajo obligatorias para la Universidad Autónoma de Aguascalientes, son las contenidas en el Artículo 123 de la

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley Federal del Trabajo, en la Legislación Universitaria, el presente Contrato Colectivo de Trabajo y las demás reglamentadas de común acuerdo por el Sindicato y la Universidad.

I. La Universidad y el Sindicato establecerán los procedimientos y requisitos para los ascensos escalafonarios, ocupación de nuevas plazas y vacantes. La Comisión Mixta de Admisión y Promoción aplicará en lo conducente el Reglamento de Admisión y Promoción.

II. La Universidad y el Sindicato establecerán las normas relativas a la seguridad e higiene en el trabajo y en la prestación de los servicios contratados. La comisión mixta respectiva aplicará en lo conducente el Reglamento General de Higiene y Seguridad.

III. La Universidad y el Sindicato establecerán las normas relativas a la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores. La Comisión Mixta respectiva aplicará al efecto el Reglamento que se elabore.

La Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento podrá proponer a la Universidad el financiamiento de cursos externos de capacitación que por su naturaleza no pueden ser impartidos por la Institución.

IV. La Universidad y el Sindicato integrarán la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución con tres miembros de cada parte, para que conozcan y resuelvan de los conflictos que se susciten con motivo de la relación laboral, con base en el Reglamento Interior de Trabajo vigente. Para tal efecto establecerán los procedimientos de trabajo internos de la Comisión.

CLÁUSULA 11. La Universidad, para cubrir los puestos de confianza que no tengan carácter directivo, considerará preferentemente como candidatos a los trabajadores sindicalizados de base, previa

aplicación del proceso de selección hecho por la Universidad. La Universidad garantizará que dicho proceso se realice bajo convocatoria que se hará del conocimiento previo de la base sindicalizada.

CLÁUSULA 12. La Universidad se obliga a proporcionar a los trabajadores, los instrumentos de trabajo que sean indispensables para la ejecución de sus labores, así como facilitar las condiciones que garanticen la eficiencia de su trabajo.

CLÁUSULA 13. *Se suprime.*

CLÁUSULA 14. Los trabajadores que tengan al servicio de la Universidad más de seis meses trabajando en calidad de suplentes, serán considerados a partir de la fecha de vigencia de este contrato como trabajadores de base; igualmente lo serán aquellos suplentes que en el futuro acumulen seis meses de antigüedad en el trabajo salvo las condiciones especiales del nombramiento.

CAPÍTULO TERCERO DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

CLÁUSULA 15. Los derechos de trabajadores de base no serán en ningún caso inferiores a los que otorgue este contrato, la Constitución General de la República, la Ley Federal del Trabajo, la Ley Orgánica de la Universidad, así como las normas, usos y costumbres vigentes en la Universidad, en lo que sean favorables al trabajador de base.

Los derechos establecidos en este contrato, en la Constitución y en la Ley son irrenunciables. Los casos no previstos en el presente contrato ni en el Reglamento Interior de Trabajo, se tratarán de común acuerdo entre el Sindicato y la Universidad, atendiendo a lo dispuesto por la Ley, a su interpretación jurídica y a los principios generales del derecho que sean más favorables a los trabajadores.

Las partes reconocen y por lo tanto aplicarán a este contrato como principio de derecho laboral el de que, en caso de duda, deberá favorecer al trabajador y estar a lo que más lo beneficie. Las partes convienen en aplicar este mismo principio a todos los procedimientos de investigación, en que sea dudosa la responsabilidad del trabajador.

El presente Contrato Colectivo no puede modificar los derechos que tienen los trabajadores ya reconocidos y que superan a este contrato.

CLÁUSULA 16. Son también derechos de los trabajadores:

a) Conservar su horario de labores y su adscripción, salvo los casos previstos en el reglamento.

b) Cuando la Universidad modifique o suprima programas de actividades administrativas, el trabajador afectado tendrá preferencia para que se le reubique de acuerdo con la idoneidad de su capacidad, previo acuerdo del trabajador y del Sindicato.

c) A recibir además del salario tabular, las prestaciones que establezca el presente Contrato Colectivo, los reglamentos y acuerdos que se pacten.

d) A obtener de acuerdo con las normas estipuladas por la Universidad y el Sindicato la promoción de categoría con los aumentos que se pacten al revisar los salarios tabulares del personal sindicalizado y los demás derivados de circunstancias especiales que se acuerden por el Sindicato y la Universidad.

e) A gozar de licencias en los términos de este contrato y las demás disposiciones aplicables, reintegrándose a la dependencia de su adscripción sin menoscabo de sus derechos.

f) A desarrollar sus actividades atendiendo a las descripciones de puestos de la Universidad.

g) A efectuar cambio o permuta de puesto en la misma área o en área distinta de categoría análoga, sin perjuicio del servicio que se preste, previo acuerdo de las partes, con quince días de anticipación.

h) A no ser objeto de medidas disciplinarias o rescisión de contrato, sin la previa investigación de la Comisión Mixta respectiva.

i) Al pago de viáticos cuando por necesidades de servicio se desplacen los trabajadores a diversos lugares fuera de su adscripción.

j) A que se les proporcionen 4 (cuatro) uniformes y 2 (dos) pares de calzado de buena calidad, cada año, para el desempeño de su trabajo. Los uniformes para todo el personal se otorgarán en el primer semestre del año; al personal que utilice calzado industrial se le entregarán dos pares de calzado en el mes de abril y para el caso del calzado del personal que realiza actividades administrativas, esta prestación se cubrirá a través de la entrega de un vale de calzado en el mes de abril y un vale de calzado en el mes de octubre.

De igual forma al personal administrativo sindicalizado se le proporcionará el equipo de seguridad necesario a juicio de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, en los casos previstos en el Reglamento respectivo.

Para efecto de cumplimiento de la presente prestación, en cuanto a monto, condiciones y particularidades, se estará a lo acordado o establecido mediante convenio específico que se celebre entre la Universidad y el Sindicato.

En el caso del uniforme institucional, los pares de zapatos se otorgarán a través de vales de calzado.

CLÁUSULA 17. Son obligaciones de los trabajadores, las señaladas por la Ley, Ley Orgánica de la Universidad, el Estatuto, las

disposiciones que de ellas emanen, el Contrato Colectivo de Trabajo y los reglamentos que se pacten de común acuerdo entre la Universidad y el Sindicato.

CAPÍTULO CUARTO OBLIGACIONES DE LA UNIVERSIDAD

CLÁUSULA 18. Son obligaciones de la Universidad:

I. Practicar los descuentos a los trabajadores miembros del Sindicato, de cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias, cubriendo su importe al Sindicato antes de los cuatro días hábiles siguientes a la fecha en que se haya hecho el descuento, otorgando el recibo correspondiente. Los descuentos que haga la Universidad por concepto de eventos STUAA, estarán sujetos al escrito que el Sindicato enviará oportunamente a la Universidad, observándose lo dispuesto por el artículo 110 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo.

II. Dar facilidades a los representantes de área, comisionados y directiva del Sindicato, así como a los integrantes de las comisiones mixtas, para que tramiten los asuntos inherentes a sus puestos.

III. Conceder permisos con goce de sueldo íntegro a los miembros de la Comisión Revisora del Contrato Colectivo de Trabajo, por el tiempo que duren las pláticas relativas, hasta la firma del convenio de revisión de contrato.

IV. Defender sin costo alguno a los trabajadores miembros del Sindicato a través de su Departamento Jurídico en caso de verse inmiscuidos dentro de un proceso penal, civil o administrativo, en el que se le imputen responsabilidades por actos en los que haya participado, siempre y cuando los mismos hubieren acaecido con motivo de la prestación de servicios a la Universidad. La defensa comprenderá la obligación de pagar la fianza que sea necesaria, los daños

ocasionados que se le imputen y cualquier otra prestación que se demande.

V. Pagar a los trabajadores sindicalizados un aguinaldo anual equivalente a cincuenta días de salario tabular más antigüedad acumulada en los términos de la cláusula 37 de este contrato, los cuales serán pagados en la primera quincena del mes de diciembre de cada año, de conformidad con el salario tabular vigente en la fecha que deba pagarse. Los trabajadores que tengan menos de un año de servicios prestados, recibirán el aguinaldo en proporción al tiempo laborado.

VI. Otorgar educación gratuita al trabajador con un año de servicios y tiempo completo, siempre y cuando apruebe los requisitos establecidos y su horario se lo permita. En caso de que sea alumno irregular pagará las materias reprobadas. A cada trabajador o familia de trabajadores le asistirá el derecho consistente en que todos sus hijos estudien gratuitamente a la vez, siempre y cuando sean alumnos regulares, sin menoscabo de que la Institución pueda negociar y conseguir apoyos financieros externos para cubrir esta prestación. Los trabajadores de medio tiempo con un año de antigüedad tendrán derecho a un descuento del 50% en el pago de las colegiaturas e inscripción, siempre y cuando sean alumnos regulares.

Asimismo, el cónyuge del trabajador con nombramiento de tiempo completo y con una antigüedad mínima de un año en la Institución, tendrá derecho a estudiar gratuitamente en la Institución, en los niveles de Bachillerato, Técnico, Técnico Superior y Licenciatura, siempre y cuando apruebe los requisitos establecidos. En caso de que sea alumno irregular pagará las materias reprobadas. Los trabajadores con nombramiento de medio tiempo y con un mínimo de un año de antigüedad, tendrán derecho a un descuento del 50% en el pago de las colegiaturas e inscripción, en los estudios que realice su cónyuge en los niveles señalados y con las mismas

características y requisitos previamente expresados.

Otorgar constancia gratuita al trabajador, su cónyuge o sus hijos, para trámites legales, cada semestre, previa solicitud.

Los trabajadores jubilados y pensionados gozarán de las mismas prestaciones.

En caso de fallecimiento del trabajador, él o los hijos que estén disfrutando de estas prestaciones gozarán de ellas hasta el término de su carrera.

Los hijos del trabajador fallecido que queden en el desamparo, tendrán derecho a estudiar exentos de pago de colegiatura en los niveles de bachillerato, técnico y licenciatura, dentro de la propia Institución. Para gozar de esta prestación el trabajador deberá tener una antigüedad mínima de diez años en la Institución.

VII. Expedir gratuitamente a los trabajadores a solicitud expresa, testimonios de sus servicios, cuando éstos se terminen por cualquier causa, así como constancias de los ingresos que se perciben.

VIII. Pagar las cuotas del IMSS y el ISR a todos aquellos trabajadores que perciben el salario mínimo universitario.

IX. Descontar el 50% en los eventos deportivos, culturales, sociales y científicos que promueva la Universidad.

X. Respetar las cargas de trabajo acordadas en el análisis de valuaciones de puestos formulados por la comisión mixta respectiva. La modificación de cargas de trabajo deberá dictaminarse por la Comisión de Valuación a través de los procedimientos establecidos en el Reglamento de Valuación, Capacidad y Responsabilidad, que permita el reconocimiento y estímulos procedentes.

XI. Vender a sus trabajadores los productos que se obtengan en la explotación de la Posta Zootécnica, que no estén destinados a la experimentación científica, sino a su venta, con el 10% de descuento sobre el precio marcado por la Universidad, el cual deberá fijarse 15% abajo sobre el precio del mercado; previa identificación del trabajador. La Universidad establecerá un sistema administrativo de control que permita al trabajador verificar la procedencia de los descuentos realizados.

El Sindicato se integrará a una Comisión Tripartita de Precios de los productos de la Posta Zootécnica, con la Universidad y el Sindicato del Personal Académico de la Institución, con el objeto de vigilar que los precios autorizados sean respetados en todos sus términos, sesionando periódicamente para el efecto de establecer acuerdos relativos a los precios de venta de los productos elaborados en la misma.

XII. Pagar por cuenta de los trabajadores administrativos el 50% de lo que les corresponde por concepto de Impuesto Sobre la Renta.

XIII. Proporcionar anualmente al Sindicato, en la segunda quincena del mes de enero, la cantidad de \$110,000.00 (CIENTO DIEZ MIL PESOS 00/100 M.N.) en el año 2024 y \$110,000.00 (CIENTO DIEZ MIL PESOS 00/100 M.N.) en el año 2025, como ayuda para gastos escolares de los hijos de los trabajadores sindicalizados.

XIV. Otorgar al trabajador diez minutos de tolerancia para su hora de entrada. Checando en el lugar más accesible de conformidad con el Reglamento Interior de Trabajo.

Los trabajadores adscritos a la Posta Zootécnica, tendrá como tiempo de tolerancia dentro de su jornada de trabajo, veinte minutos de margen para la entrada y veinte minutos antes de la salida de labores, para su desplazamiento.

XV. En casos de imprevistos personales o familiares de fuerza mayor, que impidan al trabajador presentarse a laborar, conceder hasta cinco días hábiles con goce de sueldo.

Cuando el trabajador se vea imposibilitado para solicitar el permiso o dar aviso oportuno, deberá justificar las causas de fuerza mayor que le impidieron presentarse a laborar. La justificación deberá producirse en la forma prevista en el Reglamento Interior de Trabajo. En caso de controversia intervendrá la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución.

Cuando la causa de fuerza mayor obedezca al nacimiento de un hijo, el permiso se otorgará al padre trabajador hasta por cinco días laborables.

Los permisos económicos se concederán por los jefes de área autorizados, en los casos, condiciones y términos que señala este Contrato Colectivo de Trabajo y el Reglamento Interior de Trabajo.

XVI. A que cuando las faltas de asistencia o puntualidad se justifiquen con posterioridad a juicio de la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución, no se sancione al trabajador y en su caso, a que se revoque y repare la que se hubiere impuesto, teniendo el trabajador un plazo de cinco días hábiles para justificarlas.

XVII. Conceder permisos económicos hasta por cinco días en el año, previa solicitud que con 48 horas de anticipación presente el trabajador. Dicho permiso estará sujeto a los lineamientos generales previstos en el Reglamento Interior de Trabajo del Personal Administrativo Sindicalizado de la Universidad.

XVIII. Respetar el derecho de antigüedad de los trabajadores en las promociones o preferencias que se presenten en el desarrollo de su trabajo y de acuerdo al Reglamento de Admisión y Promoción.

XIX. Entregar a cada trabajador el 10% (DIEZ POR CIENTO) sobre su salario tabular, más \$70.00 (SETENTA PESOS 00/100 M.N.) a título de bono de apoyo administrativo, mensualmente.

XX. La Universidad otorgará permiso por diez días hábiles con goce de sueldo, cuando el trabajador contraiga matrimonio; siempre y que éste tenga un año de antigüedad como mínimo.

En caso de no tener la antigüedad mínima antes señalada, aquellos trabajadores que acumulen al menos una antigüedad de tres meses, recibirán un permiso equivalente por 5 días hábiles con goce de sueldo.

XXI. La Universidad otorgará financiamiento al Sindicato de los gastos funerales, hasta su recuperación.

XXII. Conceder a los trabajadores sindicalizados préstamos personales a través de un Fondo Especial de Préstamos para el Personal de la Universidad Autónoma de Aguascalientes. Dicha prestación estará sujeta a los alcances y términos que al efecto se establezcan en las reglas de operación del Fondo mencionado, así como a su disponibilidad financiera.

XXIII. Entregar al Sindicato la cantidad de \$35,000.00 (TREINTA Y CINCO MIL PESOS 00/100 M.N.) anuales en efectivo los cuales se destinarán para eventos deportivos; y \$35,000.00 (TREINTA Y CINCO MIL PESOS 00/100 M.N.) anuales para equipo deportivo; ambas cantidades en el mes de enero.

Igualmente, la Universidad se obliga a otorgar a los trabajadores administrativos, 35 pases de cortesía para las instalaciones de la alberca universitaria y 35 para el gimnasio universitario.

XXIV. Financiar al trabajador la compra de un medio de transporte en buenas condiciones o en su caso, conceder créditos

para autoconstrucción o ampliación de la vivienda del trabajador, previo estudio socioeconómico y a petición del trabajador; hasta el límite de las posibilidades de la Universidad.

XXV. La Universidad se obliga a proporcionar a cada uno de los trabajadores, el importe de dos días de salario mínimo universitario vigente en la propia Institución, mensualmente para ayuda de transporte.

El personal administrativo sindicalizado adscrito al Departamento de Servicios Generales que ocupe el puesto de Auxiliar de Servicios Generales, cuyo horario se desempeñe de las 5:00 a las 12:30 horas, recibirán mensualmente un estímulo económico consistente en un 5% (CINCO POR CIENTO) de su salario tabular mensual, por concepto de apoyo adicional para gastos de transporte.

XXVI. La Universidad hará entrega a cada uno de los trabajadores, el importe de seis días de salario tabulado, en la segunda quincena del mes de agosto, con motivo del día del trabajador universitario. Además, se entregarán cinco días de salario tabular en la primera quincena del mes de octubre, con motivo de pago por diferencias de calendario.

XXVII. La Universidad otorgará a los padres o madres trabajadores por cada hijo recién nacido, como canastilla para bebé, por única ocasión, una cantidad equivalente a medio salario mínimo universitario mensual. En el supuesto de que el padre y la madre laboren dentro de la Institución, solamente les será entregada una canastilla por menor. Dicha prestación le será cubierta a través del mecanismo que se implemente para el pago de las prestaciones contempladas en la cláusula 18 Bis del presente contrato.

XXVIII. La Universidad otorgará al trabajador un apoyo para gastos funerarios por la cantidad que resulte equivalente a cuarenta días de salario mínimo universitario, en caso de que fallezca su

cónyuge, hijos o sus padres. En caso de muerte del trabajador esta misma prestación les será otorgada a sus beneficiarios. En el supuesto de que fallezca un hijo y ambos padres pertenezcan a la planta laboral de la Universidad, sólo le será entregada la cantidad anteriormente señalada. Igual principio se seguirá en caso de fallecimiento de padres y dos o más hermanos pertenezcan a la planta laboral de la propia Institución.

XXIX. La Universidad apoyará las gestiones que realice el Sindicato ante las autoridades correspondientes, para la obtención de bonos para leche y tortillas, en favor de los trabajadores.

XXX. *Se deroga.*

XXXI. La Universidad se obliga a proporcionar al Sindicato, copia autorizada del presupuesto de Ingresos y Egresos que corresponda a cada ejercicio contable de la Institución.

XXXII. La Universidad otorgará anualmente un estímulo económico de \$1,400.00 (UN MIL CUATROCIENTOS PESOS 00/100 M.N.) a cada trabajador administrativo sindicalizado que cumpla con los requisitos de asistencia perfecta. Para el cumplimiento de esta prestación se estará a lo dispuesto por el Reglamento de Asistencia Perfecta suscrito por las autoridades universitarias y los representantes sindicales en fecha 29 de enero de 1993.

XXXIII. *Se deroga.*

XXXIV. La Universidad exentará hasta un máximo del 10% del cupo programado, a los trabajadores administrativos sindicalizados que se inscriban en los cursos de extensión universitaria, siempre y cuando dichos cursos se impartan fuera de su jornada de trabajo y cubran el costo, en su caso, de los materiales de trabajo. La Universidad establecerá reglas para el otorgamiento de las exenciones buscando el beneficio del mayor número de trabajadores.

XXXV. *Se deroga.*

CLÁUSULA 18 Bis. La Universidad entregará beneficios a sus trabajadores administrativos sindicalizados en activo en vía de previsión social, a fin de generarles condiciones que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras y beneficios tendientes a su superación física, social, económica y/o cultural que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia.

Al efecto, se entregará a cada trabajador administrativo sindicalizado el equivalente a la cantidad mensual de \$1,454.42 (UN MIL CUATROCIENTOS CINCUENTA Y CUATRO PESOS 42/100 M.N.), a través de los mecanismos debidamente autorizados por la legislación fiscal, laboral y la que resulte aplicable adicionalmente para estos efectos.

Las partes acuerdan que, para efecto de actualización anual de la cantidad señalada en la cláusula en mención, se tomará como referente la cantidad fija mensual de \$385.00 (TRESCIENTOS OCHENTA Y CINCO PESOS 00/100 M.N.) más el equivalente a 7 días de salario mínimo universitario vigente en el año que corresponda.

La implementación de los mecanismos a que se refiere el párrafo anterior será determinada por la Universidad y notificada oportunamente al Sindicato.

Esta prestación no integrará ni estará ligada al salario tabular ni a ninguna otra prestación de naturaleza laboral que perciban los trabajadores administrativos sindicalizados. Lo anterior en atención a su naturaleza jurídica de previsión social, por lo que de igual forma no será acumulable para el cálculo de ninguna otra prestación, indemnización o pensión de cualquier naturaleza.

CLÁUSULA 19. La Universidad se obliga a entregar anualmente al Sindicato la cantidad de \$50,000.00 (CINCUENTA MIL

PESOS 00/100 M.N.) en el año 2024 y \$50,000.00 (CINCUENTA MIL PESOS 00/100 M.N.) en el año 2025, en dos partidas; la primera de ellas en el mes de enero y la otra en el mes de julio, como apoyo para los gastos de administración del Sindicato.

Adicionalmente a lo anterior, la Universidad otorgará al Sindicato la cantidad de \$90,000.00 (NOVENTA MIL PESOS 00/100 M.N.) en el año 2024 y \$90,000.00 (NOVENTA MIL PESOS 00/100 M.N.) en el año 2025, en dos partidas, en los meses de enero y julio, como apoyo para gastos de transporte y gestión sindical de los integrantes de la Mesa Directiva para que desarrollen sus actividades sindicales.

CLÁUSULA 20. La Universidad otorga al Sindicato nueve licencias sindicales con goce de sueldo íntegro, incluyendo las prestaciones de carácter legal y las derivadas de este Contrato Colectivo de Trabajo.

Dichas licencias se otorgarán a los trabajadores directivos del Sindicato que designe el Comité Ejecutivo; para tal efecto dicho comité informará oficialmente a las autoridades universitarias el nombre de los trabajadores que deban gozar de la licencia, las que durarán el tiempo en que desempeñen su cargo de directivos sindicales.

CLÁUSULA 21. La Universidad se obliga a proporcionar sin costo para el Sindicato dos secretarías de tiempo completo, para el auxilio de sus labores.

CLÁUSULA 22. La Universidad apoyará al Sindicato, previa autorización expresa al efecto, en el uso de los medios de comunicación institucionales, para la transmisión de comunicados o eventos de carácter sindical.

CLÁUSULA 23. La Universidad se obliga a permitir al Sindicato el uso de sus instalaciones, de manera gratuita, para

realizar eventos deportivos, sociales y culturales, siguiendo las normas y reglamentos establecidos.

CLÁUSULA 24. La Universidad se obliga a proporcionar al Sindicato sin costo alguno, un local suficiente y adecuado para el desarrollo de sus funciones, ya sea dentro de las propias instalaciones universitarias ubicadas en el edificio 19 de junio, o pagando el costo del arrendamiento del local que el Sindicato requiera para dichas funciones, en caso de que no sea posible la primera opción. Para este último caso, la Universidad se obliga a proporcionar un conserje para el auxilio de las labores del Sindicato, absorbiendo el salario que devengue.

CLÁUSULA 25. La Universidad se obliga a entregar al Sindicato cinco ejemplares de cada libro que edite la Institución; de no hacerlo pagará en efectivo el costo de los libros, previa comprobación que proporcione el Sindicato.

CLÁUSULA 26. La Universidad se obliga a dar facilidades a 20 trabajadores sindicalizados para asistir a cursos de capacitación sindical, seleccionados de todas las áreas, cada vez que sea formulada la solicitud correspondiente por el Comité Ejecutivo del Sindicato.

CLÁUSULA 27. La Universidad se obliga a proporcionar anualmente al Sindicato la cantidad de \$150,000.00 (CIENTO CINCUENTA MIL PESOS 00/100 M.N.) en el mes de septiembre, destinados a la posada navideña para los hijos de los trabajadores y la compra de juguetes.

CLÁUSULA 28. La Universidad se obliga a proporcionar la cantidad de \$150.00 (CIENTO CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.) mensuales a cada trabajador para la constitución de un fondo de ahorro, siempre y cuando el trabajador aporte una cantidad igual en el mismo periodo. Las cantidades aportadas al fondo, así como sus intereses, serán entregados a los trabajadores en el mes de junio.

CLÁUSULA 29. La Universidad entregará anualmente al Sindicato la cantidad de \$243,000.00 (DOSCIENTOS CUARENTA Y TRES MIL PESOS 00/100 M.N.) en el mes de **octubre**, con el objeto de celebrar los festejos navideños de los trabajadores administrativos sindicalizados.

CLÁUSULA 30. La Universidad se obliga a elaborar gratuitamente, por medio de su Departamento Editorial las publicaciones y publicidad en general del Sindicato, así como cubrir el costo del 50% de copias que el Sindicato requiera para el desempeño de sus funciones.

CLÁUSULA 31. La Universidad premiará mensualmente con \$200.00 (DOSCIENTOS PESOS 00/100 M.N.), a todos los trabajadores que lleguen puntualmente en el mes que corresponda.

CLÁUSULA 31 BIS. La Universidad podrá establecer compensaciones, incentivos o reconocimiento de productividad al personal administrativo sindicalizado, de manera temporal, derivado de alguna actividad u objetivo específico especial o adicional a su carga ordinaria de labores.

La implementación de la presente cláusula estará sujeta a un estudio de factibilidad y procedencia que anualmente emitirá la Dirección General de Planeación y Desarrollo y al Acuerdo de viabilidad presupuestal establecido por la Dirección General de Finanzas.

Esta prestación no integrará ni estará ligada al salario tabular ni a ninguna otra prestación de naturaleza laboral que perciban los trabajadores administrativos sindicalizados. Lo anterior en atención a su naturaleza independiente y eventual, por lo que tal concepto no se integrará por ningún motivo ni bajo ninguna circunstancia, a prestaciones ordinarias derivadas del trabajo.

CLÁUSULA 32. La Universidad se obliga a financiar el costo de transporte y

hospedaje, para la realización del paseo de los trabajadores durante el periodo vacacional del mes de abril. Esta cantidad se recuperará mediante el descuento que, durante quince quincenas a partir de la primera de mayo, se realice en el salario de los trabajadores que hagan uso de este financiamiento.

CLÁUSULA 32 BIS. La Universidad podrá otorgar apoyos adicionales al Sindicato para la realización de sus fines sociales, de conformidad con su disponibilidad presupuestal, debiéndose cumplir los requisitos que la legislación aplicable establezca para la comprobación del gasto.

CAPÍTULO QUINTO DE LOS SALARIOS

CLÁUSULA 33. Los salarios tabulares de los trabajadores serán uniformes para cada nivel dentro de su categoría, de acuerdo con las valuaciones de puestos y siempre se observará el principio de que, a trabajo igual desempeñado en puesto, jornada, condiciones de eficiencia y calidad también iguales, corresponde un salario tabular igual.

CLÁUSULA 34. La Universidad pagará a los trabajadores, los salarios que se contienen en el tabulador de sueldos del personal administrativo sindicalizado de la Universidad, el cual forma parte integrante de este Contrato Colectivo de Trabajo.

CLÁUSULA 35. La Universidad se obliga a que, para el caso de que en lo futuro la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos o cualquier otra autoridad competente decreta u ordene incrementos salariales de emergencia, se aplique automáticamente el porcentaje ordenado en forma general al tabulador vigente, sin hacer excepción de los puestos que no aparecen, por obvia razón, en el tabulador general de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, respetando con ello en todos sus puestos el tabulador elaborado con base en el análisis y valuación de puestos de la UAA.

CLÁUSULA 36. El pago por tiempo extra deberá hacerse en la quincena inmediata posterior en la que el trabajador prestó sus servicios.

CLÁUSULA 37. La Universidad otorgará un estímulo por antigüedad, consistente en un 2% (dos por ciento) de salario tabular por cada año de servicios prestados; el pago de esta obligación se hará tomando en cuenta la antigüedad que se acumule a partir de 1982 y se hará efectiva cada año.

CLÁUSULA 38. Los salarios de los trabajadores de la Universidad se pagarán los días catorce y penúltimo de cada mes en moneda de curso legal *por* vía electrónica; solamente podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario en los siguientes casos:

a) Cuando el trabajador haya contraído deudas con la Universidad.

b) Por concepto de cuotas ordinarias, desde la fecha de ingreso al STUAA y extraordinarias cuando así lo decrete el Sindicato.

c) Cuando se trate de descuentos autorizados por los trabajadores para efecto de integrar fondos de ahorro interno del Sindicato.

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

e) Por concepto del ISR, de acuerdo a lo pactado en la cláusula 18 fracción XII.

f) Por concepto de descuento por medidas disciplinarias.

g) Por concepto de cuotas correspondientes al IMSS, con excepción de los trabajadores que perciban el salario mínimo universitario.

Con exclusión de los casos señalados en los incisos d) y f), los descuentos no

podrán ser mayores del 30% de excedente del salario mínimo general vigente ni la cantidad exigida será superior al importe de los salarios de un mes.

CLÁUSULA 39. Los pagos se harán en horas laborales a partir de las diez de la mañana.

CLÁUSULA 40. Los trabajadores deberán cobrar personalmente sus salarios y demás prestaciones; solamente en los casos en que estén imposibilitados para efectuar personalmente el cobro, se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita ante dos testigos.

CLÁUSULA 41. El trabajo extraordinario debidamente autorizado y comprobado se pagará a los trabajadores a razón del 100% más del salario asignado para la jornada ordinaria. Cuando dicho trabajo exceda de más de nueve horas a la semana, tal excedente se pagará en un 200% más del salario ordinario.

Cuando a solicitud de la Universidad un trabajador preste sus servicios en día de descanso semanal o en día festivo de descanso legal o contractual, percibirá un salario doble sobre el servicio prestado, independientemente del salario que le corresponda por el descanso.

Cada año la Universidad y el Sindicato realizarán un convenio especial para que los días feriados que determine el Consejo Universitario en el calendario académico-administrativo de la Universidad, distintos a los que correspondan por Contrato Colectivo, sean pagados como día festivo al personal administrativo que labore en estas fechas.

CAPÍTULO SEXTO DE LA JORNADA DE TRABAJO

CLÁUSULA 42. La jornada ordinaria de trabajo no podrá ser en ningún caso mayor de 40 horas semanales, las que deberán distribuirse en cinco días invariablemente;

los días de descanso deberán de ser preferentemente sábados y domingos y se pactarán de acuerdo con las necesidades del servicio, en el Reglamento Interior de Trabajo.

CLÁUSULA 43. La jornada ordinaria de trabajo será continua para la totalidad del personal administrativo o mixta, previo acuerdo de las partes.

CLÁUSULA 44. Los roles correspondientes a las guardias que deban funcionar en los servicios ininterrumpidos de la Universidad, serán elaborados de común acuerdo con el Sindicato.

CLÁUSULA 45. Cuando por circunstancias especiales los trabajadores tengan que laborar más tiempo del comprendido en su jornada de trabajo, este será considerado como extraordinario, sin que pueda exceder de tres horas diarias, ni de tres veces a la semana. Será potestativo para el trabajador aceptar o no, trabajar tiempo extraordinario después de las nueve horas extraordinarias a la semana.

CLÁUSULA 46. En todos los casos en que presten servicios extraordinarios los trabajadores, la Universidad se obliga a dar conocimiento al Sindicato.

CLÁUSULA 47. El trabajador tendrá derecho a obtener por conducto del Sindicato permisos para asistir a las asambleas generales, ordinarias, extraordinarias y actos sindicales, cuando estas se verifiquen en los días y horas laborales, previo acuerdo entre la UAA y el STUAA, respecto a horarios.

CLÁUSULA 48. Las trabajadoras sindicalizadas en caso de embarazo disfrutarán de 45 días de descanso antes de la fecha probable del parto y 45 días después del parto, de acuerdo con el dictamen médico correspondiente.

En caso de adopción de un recién nacido, la trabajadora sindicalizada disfrutará de 45 días de descanso,

posteriores a la adopción, con goce de salario íntegro.

CAPÍTULO SÉPTIMO DE LAS VACACIONES Y DÍAS DE DESCANSO

CLÁUSULA 49. Cuando los trabajadores por necesidades del servicio deban trabajar el domingo y disfrutar de su descanso semanal otro día de la semana, percibirá una prima dominical del 50% de su salario.

CLÁUSULA 50. Cuando los trabajadores presten sus servicios en su día de descanso y éste sea domingo, tendrán derecho a un salario triple más la prima dominical prestada en este servicio.

CLÁUSULA 51. Son días de descanso obligatorio con goce de sueldo dentro de la Universidad:

- a) 1° de enero.
- b) El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero.
- c) El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo.
- d) Jueves, viernes y sábado de Semana Santa.
- e) 25 de abril.
- f) 1° de mayo.
- g) 10 de mayo.
- h) 15 de mayo.
- i) 23 de mayo.
- j) 19 de julio.
- k) 15 de agosto.
- l) 16 de septiembre.
- m) 2 de noviembre y el tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre.
- n) 1° de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; y
- ñ) 12 y 25 de diciembre.

CLÁUSULA 52. Cuando el trabajador no pueda hacer uso de sus vacaciones en el periodo señalado, por habersele asignado una guardia, éste gozará de ellas cuando las

solicite; previo acuerdo con el Jefe inmediato.

CLÁUSULA 53. Los trabajadores gozarán de seis semanas hábiles de vacaciones al año, de acuerdo con los calendarios aprobados por el H. Consejo Universitario. La Universidad se obliga a pagar a los trabajadores un porcentaje del 35% sobre el salario tabulado más la prestación de antigüedad establecida en la cláusula 37 que les corresponda por disfrute de las vacaciones, por concepto de prima vacacional, en la inteligencia de que el importe de los días de vacaciones y la prima vacacional correspondiente se pagarán por adelantado al salir a disfrutarlas el trabajador.

CLÁUSULA 54. Cuando coincida el periodo vacacional del trabajador con una incapacidad otorgada por el IMSS, aquellas empezarán a contar a partir de la fecha en que termine su incapacidad.

CLÁUSULA 55. Los trabajadores sindicalizados tendrán derecho a solicitar licencias o permisos para faltar a sus labores sin goce de sueldo, pero sin que la suma de los días exceda de quince en un periodo de seis meses; el permiso deberá solicitarse con tres días de anticipación al Jefe inmediato.

CLÁUSULA 56. La Universidad otorgará licencias sin goce de sueldo al personal sindicalizado de tiempo completo para que estudie, ya sea a nivel técnico o licenciatura por una sola vez, siempre y cuando el interesado haga su solicitud con un plazo de quince días de anticipación.

Esta licencia tendrá una duración máxima de un año, prorrogable por otro más, dependiendo de los resultados obtenidos por el solicitante.

CLÁUSULA 57. Las licencias por tiempo prolongado deberán solicitarse por escrito ante la Rectoría, previo visto bueno del Jefe inmediato superior y del Jefe de área correspondiente; debiendo tramitarse con un

mínimo de 15 días de anticipación y no podrán ser superiores a un periodo de un año. En casos excepcionales, a consideración de la Institución, podrá otorgarse una licencia sin goce de sueldo por un periodo mayor. En estos casos y previa concesión de la Universidad, el trabajador no podrá lesionar a su regreso los derechos de terceros que estén ocupando la vacante.

Sólo las licencias concedidas con goce de sueldo al personal sindicalizado y las concedidas discrecionalmente por causas de fuerza mayor, serán computadas como tiempo efectivo de servicios para los efectos de derecho de antigüedad.

CAPÍTULO OCTAVO DE LOS SERVICIOS MÉDICOS Y DE SEGURIDAD SOCIAL

CLÁUSULA 58. La Universidad se obliga a inscribir a todos los trabajadores ante el IMSS, para que reciban los servicios médicos de seguridad social y demás alcances que presta dicha Institución.

CLÁUSULA 59. La Universidad se obliga a complementar el pago que por incapacidades médicas otorgue el IMSS a los trabajadores, independientemente de la causa que las origine, con el objeto de que reciban invariablemente el 100% de su salario. Para los efectos del pago de las incapacidades, la Universidad se obliga a pagar a los trabajadores sindicalizados el monto total de sus incapacidades directamente en sus oficinas de pago correspondientes a sus centros de trabajo en los días de pago y horas hábiles.

CLÁUSULA 60. La Universidad se obliga a practicar por su cuenta un examen médico general a los trabajadores cada año y sin costo alguno para ello; los casos de los trabajadores que lo requieran con más frecuencia, por razón de su trabajo, serán determinados por la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad.

CLÁUSULA 61. La Universidad se compromete a prestar atención dental y óptica a los trabajadores y a sus dependientes económicos en las clínicas de la propia Universidad, debiendo cubrir los trabajadores solamente el costo de los materiales que sean requeridos para ello. En lo referente a la atención óptica, cuando el beneficiario de esta cláusula requiera del uso de anteojos le serán proporcionados con un descuento del 50% sobre el costo al público, descontado por nómina, si el trabajador tiene capacidad de pago.

Esta prestación también será aplicable para los trabajadores jubilados o pensionados.

CLÁUSULA 62. La Universidad entregará de inmediato a los beneficiarios del trabajador que fallezca, el importe de cinco meses de salario tabular si su antigüedad es hasta de diez años; seis meses si su antigüedad es más de diez años, pero menos de veinte años; y siete meses de salario tabular de veinte años en adelante.

En caso de fallecimiento del trabajador, se le condonarán las deudas que tenga con la Universidad.

CLÁUSULA 62 Bis. Las prestaciones laborales y/o contractuales que deriven del fallecimiento de un trabajador, en activo o jubilado, según correspondan, serán entregadas a los beneficiarios que de forma expresa designe el trabajador en el formato que al efecto le sea entregado por la Universidad, en los porcentajes consignados por él mismo, sin necesidad de ningún trámite legal adicional, a efecto de hacer prevalecer la voluntad expresa de dicho trabajador.

Cualquier modificación que el trabajador decida realizar respecto de sus beneficiarios y de los porcentajes que recibirán, deberá realizarse exclusivamente ante la Universidad, a través del llenado de los formatos correspondientes.

CLÁUSULA 63. Para la admisión de nuevos trabajadores la Universidad en igualdad de circunstancias, de competencia y capacidad preferirá emplear a un familiar del trabajador que fallezca, siempre que lo solicite y que el parentesco sea en línea directa o bien cuando se trate del cónyuge o concubina.

CLÁUSULA 64. El trabajador administrativo sindicalizado será jubilado al reunir los siguientes requisitos:

I. Para los trabajadores administrativos sindicalizados que hayan iniciado su relación laboral con la Universidad en fecha diciembre de 2003 o anterior:

a) 20 años de servicio y un mínimo de edad, de acuerdo a la siguiente tabla:

AÑOS	EDAD MÍNIMA
2003	55 años
2004	55 años 6 meses
2005	56 años
2006	56 años 6 meses
2007	57 años
2008	57 años 6 meses
2009	58 años
2010	58 años 6 meses
2011	59 años
2012	59 años 6 meses
2013 en adelante	60 años

b) 30 años de servicio y al menos la siguiente edad de jubilación:

AÑOS QUE LE FALTAN AL TRABAJADOR (A DICIEMBRE DE 2003) PARA CUMPLIR 30 AÑOS DE SERVICIO	EDAD MÍNIMA DE JUBILACIÓN
0	50 años
1	50 años 6 meses
2	51 años
3	51 años 6 meses
4	52 años
5	52 años 6 meses
6	53 años
7	53 años 6 meses
8	54 años
9	54 años 6 meses
10 o más	55 años

II. Para los trabajadores administrativos sindicalizados que hayan iniciado su relación laboral con la Universidad en fecha enero de 2004 o posterior:

a) 30 años de servicio y 60 años de edad.

CLÁUSULA 64 BIS. La Universidad y el Sindicato son conformes en la constitución de un Fideicomiso que establezca la creación de un “Fondo de Apoyo al Programa de Pensiones y Jubilaciones del Personal Administrativo de la Universidad Autónoma de Aguascalientes”, de conformidad con las siguientes bases:

I. La Universidad aportará un porcentaje de la nómina mensual del personal administrativo sindicalizado con derecho a jubilación, en los términos del presente Contrato Colectivo de Trabajo, que se destinará a la creación y fortalecimiento del Fondo con los siguientes alcances:

a) 4% durante el año 2004.

b) 5% durante el año 2005.

c) 6 % durante el año 2006 y subsecuentes.

II. El personal administrativo sindicalizado (activo y jubilado) aportará un porcentaje de su salario mensual el cual será destinado a la constitución y fortalecimiento del Fondo, con los siguientes alcances:

a) 4% durante el año 2004 y subsecuentes.

III. Los porcentajes de participación de las partes, a que se refieren los incisos anteriores, serán aportados en los mismos conceptos con que se integre la pensión jubilatoria, es decir, salario tabular, antigüedad, bono de apoyo administrativo a que se refiere la cláusula 18 fracción XIX de este Contrato Colectivo de Trabajo y aguinaldo.

IV. La Universidad aportará un capital inicial al fondo por la cantidad de \$14'000,000.00 (CATORCE MILLONES DE PESOS 00/100 M.N.), de conformidad con las bases de operación que se establezcan

en los lineamientos generales del fideicomiso.

V. El Fondo se fortalecerá financieramente con los apoyos que se reciban para este rubro por los gobiernos estatal, federal y otras instancias, mismos que podrán ser auditados por las partes correspondientes.

VI. Los recursos financieros que se acumulen en el Fondo se destinarán única y exclusivamente para el fortalecimiento del “Programa de Pensiones y Jubilaciones del Personal Administrativo de la Universidad Autónoma de Aguascalientes”.

VII. El Fideicomiso que se constituya para administrar el Fondo se establecerá en los términos que al efecto señalen las partes. El Sindicato tendrá derecho a designar un representante en el Comité Técnico del Fideicomiso.

VIII. El Fideicomiso estará sujeto a las reglas de operación que sean fijadas de común acuerdo por la Universidad y el Sindicato.

IX. Las cuotas de participación, para su posible incremento, serán revisadas cada tres años, de conformidad con los estudios actuariales que se realicen y de común acuerdo por las partes.

X. Devolución de aportaciones:

a) Los trabajadores en activo que se retiren voluntariamente de la Universidad, o sean despedidos sin causa justificada y con responsabilidad para la Institución, le serán devueltas sus cuotas acumuladas durante toda su trayectoria laboral (exclusivamente las cuotas del trabajador) más intereses generados.

b) Al trabajador que sea despedido con causa justificada, le serán devueltas sus cuotas acumuladas durante toda su trayectoria laboral (exclusivamente las cuotas del trabajador) sin intereses.

c) Al trabajador en activo que fallezca, le serán devueltas a sus beneficiarios el 100% de sus aportaciones más el 100% de las aportaciones de la Universidad acumuladas durante toda su trayectoria laboral, independientemente de cualquier otra prestación que le corresponda conforme al Contrato Colectivo de Trabajo.

CLÁUSULA 65. La cuantía de la pensión mensual por jubilación para los trabajadores será el promedio mensual percibido en el último año de servicios en los rubros de salario tabular más antigüedad y de acuerdo a la tabla siguiente:

AÑOS DE SERVICIO	% DEL SUELDO PROMEDIO
20	80%
21	82%
22	84%
23	86%
24	88%
25	90%
26	92%
27	94%
28	96%
29	98%
30	100%

CLÁUSULA 65 Bis. La pensión que otorga la Universidad a su personal administrativo sindicalizado, por jubilación por años de servicio y mínimo de edad, en todos los casos, tendrá un carácter complementario a la pensión que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social por cesantía en edad avanzada o vejez.

Por lo anterior, la Universidad estará obligada exclusivamente a cubrir la diferencia que resulte, en su caso, entre el monto que le otorgue el IMSS a dicho trabajador por cesantía en edad avanzada o vejez y la cuantía de la pensión mensual por jubilación fijada con base en la cláusula 65 del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

En el supuesto de que un trabajador administrativo sindicalizado sea jubilado por la Universidad por años de servicio y mínimo de edad, sin cumplir los requisitos para que pueda a su vez ser pensionado por cesantía en edad avanzada o vejez por

el IMSS, se le cubrirá íntegramente la cuantía de la pensión mensual por jubilación fijada con base en la cláusula 65 del presente Contrato Colectivo de Trabajo, hasta en tanto cumpla los requisitos correspondientes señalados por la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, momento en el cual el trabajador así pensionado deberá tramitar de manera inmediata e inexcusable dicha pensión ante el IMSS, para los efectos legales de complementariedad a que se refiere la presente cláusula

CLÁUSULA 66. El trabajador que cumpla 30 años o más de servicio y continúe en activo recibirá un estímulo mensual del 25% de su salario tabular. En los mismos términos, el trabajador que cumpla de 35 o más años de servicio, el estímulo mensual será del 35% de su salario tabular. Esta prestación no será acumulable para el cálculo de ninguna otra prestación o indemnización, ni será considerada para efectos de fijar el pago de su pensión jubilatoria.

CLÁUSULA 67. La Universidad se obliga a pagar al personal administrativo sindicalizado que sea jubilado o pensionado, independientemente de cualquier otra prestación, una gratificación de acuerdo a la siguiente tabla:

AÑOS DE SERVICIO	DÍAS POR AÑOS DE SERVICIO
De 15 a menos de 20	12
De 20 a menos de 25	15
De 25 años en adelante	18

CLÁUSULA 68. La Universidad se obliga a que el trabajador que haya prestado sus servicios por 13 años o más, sólo a rescindirle la relación de trabajo por causas que sean particularmente graves a juicio de la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución.

CLÁUSULA 69. El trabajador tendrá derecho a gozar de los permisos necesarios con goce de sueldo, para la tramitación de su jubilación.

CLÁUSULA 70. Los trabajadores sindicalizados, pensionados o jubilados, recibirán los aumentos salariales que se logren. Asimismo, los trabajadores pensionados y jubilados seguirán percibiendo las prestaciones de aguinaldo y bono de apoyo administrativo a que se refiere la cláusula 18 fracción XIX de este Contrato Colectivo de Trabajo.

CLÁUSULA 71. La Universidad otorgará en forma gratuita servicios médicos, medicinas, análisis clínicos y hospitalización, a los trabajadores sindicalizados, jubilados y a sus dependientes económicos que no estén bajo el régimen de algún sistema de seguridad social.

CLÁUSULA 72. La Universidad se obliga a que para el caso de que algún trabajador víctima de un riesgo profesional, no pueda desempeñar su trabajo contratado, pero pueda desempeñar algún otro, a reacomodarlo de acuerdo a su capacidad física y aptitudes.

CLÁUSULA 73. La Universidad premiará a los trabajadores sindicalizados que cumplan años de servicio de acuerdo con la siguiente tabla:

AÑOS DE SERVICIO	DÍAS DE SALARIO
10	30
15	45
20	60
25	75
30	90

Esta prestación se pagará con salario tabular más antigüedad.

CLÁUSULA 74. La Universidad otorgará a las trabajadoras sindicalizadas que laboren con tiempo completo de servicios, licencias para alimentar a sus hijos menores en el período de lactancia, durante un lapso de seis meses, inmediatamente al término de la incapacidad por maternidad; dicha licencia consistirá en otorgar un permiso de salir una hora antes o llegar una hora después según convenga a la trabajadora.

El tiempo deberá computarse como efectivamente trabajado.

CLÁUSULA 74 Bis. La Universidad otorgará anualmente al Sindicato la cantidad de \$60,000.00 (SESENTA MIL PESOS 00/100 M.N.) como apoyo para la celebración del aniversario del Sindicato. Esta cantidad le será entregada al Sindicato dos meses previos a la celebración del evento.

CLÁUSULA 74 TER. La Universidad otorgará a los beneficiarios designados por los trabajadores administrativos sindicalizados, incluyendo pensionados y jubilados, que hubieren fallecido, una prestación consistente en la cantidad que resulte equivalente al 3.5% (TRES PUNTO CINCO POR CIENTO) de la nómina tabular mensual de todo el personal administrativo de la propia Institución.

CAPÍTULO NOVENO DE LA ADMISIÓN DE NUEVOS TRABAJADORES

CLÁUSULA 75. Para cubrir los puestos de nueva creación y las vacantes definitivas que se presenten, la Universidad se obliga a utilizar única y exclusivamente los servicios de los trabajadores propuestos por el Sindicato. Para la admisión del personal de base, la Universidad se compromete a informar al Sindicato en un plazo no mayor de tres días hábiles, de las vacantes que se presenten por cualquier causa, a efecto de que el Sindicato proporcione a la Universidad los trabajadores de base necesarios para cubrirlos.

El Sindicato contará con tres días hábiles para cubrir las vacantes que se presenten, contados a partir del día siguiente en que le sean entregadas las solicitudes correspondientes.

Si transcurrido ese plazo el Sindicato no proporciona los trabajadores requeridos, la Universidad podrá presentar sus candidatos para ocupar las plazas vacantes. Los candidatos deberán someterse a los

procedimientos de selección y evaluación vigentes en la Universidad.

CLÁUSULA 76. En el momento de ser expedido el nombramiento de un trabajador, la Universidad Autónoma de Aguascalientes, entregará al Sindicato copia del mismo en un plazo máximo de diez días hábiles siguientes a la fecha de su expedición.

CLÁUSULA 77. Las vacantes serán definitivas o temporales:

a) Son definitivas las de los puestos de nueva creación y las que dejen los trabajadores de planta.

b) Son temporales las de los puestos de nueva creación que tengan tal carácter y las que dejen los trabajadores de planta por licencias o permisos de cualquier naturaleza.

Los derechos para ascender a un puesto superior, se adquirirán por su orden, con base a lo que estipule el Reglamento de Admisión y Promoción.

No procederá la aplicación del artículo 55 del Reglamento de Admisión y Promoción, cuando la vacante a ocupar no entrañe la supra o subordinación respecto del trabajador con la existencia del parentesco y que las jornadas de labores no resulten coincidentes o el trabajo deba prestarse en espacios diferentes.

CLÁUSULA 78. La Universidad se obliga a que, si un trabajador de confianza hubiese sido promovido de su puesto sindical, éste será reubicado cuando deje de ser de confianza, salvo que exista causa justificada para su separación y que no sea la establecida en el artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo.

CLÁUSULA 79. Al presentarse una vacante se cubrirá si la Universidad lo juzga necesario y para ese efecto se designará al trabajador más competente y capaz; en igualdad de competencia se preferirá al trabajador más antiguo. Lo anterior de

conformidad a lo establecido en el Reglamento de Admisión y Promoción del Personal Administrativo Sindicalizado de la Universidad Autónoma de Aguascalientes.

CAPÍTULO DÉCIMO DE LA SEPARACIÓN DE LOS TRABAJADORES

CLÁUSULA 80. Son causas de terminación y rescisión de las relaciones individuales de trabajo sin responsabilidad para la Universidad:

I. El mutuo consentimiento o la renuncia del trabajador.

II. La muerte del trabajador.

III. Los casos debidamente comprobados contenidos en la Ley, Ley Orgánica vigente, el Estatuto y los ordenamientos que de ellos se deriven.

CLÁUSULA 81. Los trabajadores que disfruten de licencias sindicales permanentes en los términos de la cláusula 20 y aquellos que gocen de licencias temporales para comisiones sindicales, no estarán sujetos a rescisión de contrato durante el tiempo que duren en su cargo o condición. La Universidad sólo podrá rescindirlo por alguna de las causas señaladas en la Ley, que sea particularmente grave y que haga imposible su continuación.

CLÁUSULA 82. La Universidad se obliga a pagar en forma inmediata y sin necesidad de trámite judicial o administrativo alguno, el importe de su antigüedad y parte proporcional de aguinaldo y vacaciones:

a) A los trabajadores que renuncien voluntariamente cualquiera que sea su antigüedad.

La Universidad le entregará una compensación aparte de cualquier otra prestación, de conformidad a la siguiente tabla:

AÑOS DE SERVICIO	COMPENSACIÓN EN DÍAS DE SALARIO
5 a 9	30
10 a 14	45
15 a 19	60
20 a 29	90

b) A los trabajadores a quienes se les rescinda su contrato individual de trabajo, con causa justificada, en cuanto quede firme la causal.

CAPÍTULO UNDÉCIMO DE LOS CONFLICTOS

CLÁUSULA 83. Todos los conflictos que surjan entre la Universidad y sus trabajadores sindicalizados, serán tratados, investigados y resueltos en forma bilateral entre la Universidad y el Sindicato.

CLÁUSULA 84. Siempre se observará el principio de que la autoridad universitaria en cada dependencia, no podrá determinar sanción alguna si no se ha realizado previamente la investigación correspondiente, en la cual deberá intervenir invariablemente el Sindicato.

CLÁUSULA 85. Los conflictos individuales y colectivos serán tratados y resueltos, con base al siguiente procedimiento:

I. En primera instancia los conflictos serán tratados por los representantes sindicales seccionales y el Jefe inmediato encargado del área respectiva.

II. En caso de inconformidad, el conflicto será tratado en segunda instancia por las autoridades universitarias de Rectoría o la dependencia que ésta señale, y los representantes generales del Sindicato.

CLÁUSULA 86. Los términos para la prescripción fijados en la Ley Federal del Trabajo, se computarán a partir de la fecha en que la Universidad notifique la resolución definitiva por escrito, ya sea en relación al conflicto que se plantee o a la aplicación de la sanción impuesta.

CLÁUSULAS TRANSITORIAS

PRIMERA. - El presente Contrato Colectivo de Trabajo entrará en vigor a partir del **primero de enero del año dos mil veinticuatro** y será revisado por lo que se refiere a los salarios por cuota diaria a más tardar el día **quince de febrero del año dos mil veinticinco** a las doce horas, con efecto retroactivo al día primero de enero del mismo año. La revisión total del presente Contrato Colectivo de Trabajo incluyendo salarios por cuota diaria, se llevará a cabo a más tardar el día **diecisiete de febrero del año dos mil veintiséis** a las doce horas y tendrá efectos retroactivos al día primero de enero del mismo año.

SEGUNDA. Las partes convienen en integrar las comisiones mixtas que sean necesarias, a efecto de revisar y mantener actualizados los reglamentos interiores de trabajo, en concordancia con la normatividad laboral y normas oficiales vigentes.

TERCERA. La Universidad se obliga a entregar al Sindicato 1000 ejemplares impresos del Contrato Colectivo de Trabajo, para su uso exclusivo.

CUARTA. Todos los convenios existentes que contengan prestaciones superiores a las establecidas en este contrato colectivo, seguirán vigentes, así como las que contengan situaciones no previstas en este contrato.

QUINTA. La Universidad otorgará en comodato al STUAA un vehículo en buenas condiciones. El Sindicato será responsable del pago de tenencia vehicular, seguros, mantenimientos, reparaciones, gasolina y todo lo que implique la operación y responsabilidad en el uso de dicho vehículo.

SEXTA. Para efecto del cálculo de las pensiones y jubilaciones otorgadas en el año 2019 y anteriores, el concepto de despensa a que se refieren las cláusulas 18 fracción XIX, 64 BIS fracción III y 70 del Contrato

Colectivo de Trabajo UAA-STUAA vigente hasta el 31 de diciembre de 2019, a partir del año 2020 se entenderá referido al concepto de bono de apoyo administrativo contenido en los mismos numerales con la entrada en vigor de este Contrato Colectivo de Trabajo desde el primero de enero de 2020.

El presente Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la Universidad Autónoma de Aguascalientes y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Aguascalientes, fue revisado y sus modificaciones fueron suscritas en la ciudad de Aguascalientes, Ags., a los 15 días del mes de febrero de 2024 y ratificadas el día 16 del mismo mes y año, dentro del expediente laboral No. 1028/2023 seguido ante el Juzgado Primero Laboral del Poder Judicial del Estado de Aguascalientes.

**POR EL SINDICATO DE
TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA DE AGUASCALIENTES**

**JOSÉ NEFTALÍ ORTIZ ALATORRE
SECRETARIO GENERAL**

**MIGUEL ÁNGEL ROMERO DE LUNA
SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN
Y ESTADÍSTICA**

**LOURDES MARGARITA TORRES
LUEVANO
SECRETARIA DE ASUNTOS
DEL EXTERIOR**

**POR LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DE AGUASCALIENTES**

**NOE RODRÍGUEZ GUZMÁN
SECRETARIO DE TRABAJO
Y CONFLICTOS**

**DRA. EN ADMÓN. SANDRA YESENIA
PINZÓN CASTRO
RECTORA**

**CLAUDIA IVONNE GUTIÉRREZ
ANDRADE
SECRETARIA DE FINANZAS**

**MTRO. EN M.E. JUAN JOSÉ SHAADI
RODRÍGUEZ
SECRETARIO GENERAL.**

**MAGDALENA DE LARA MARTÍNEZ
SECRETARIA DE ACTAS Y DIFUSIÓN**

**EDNA JANETH NAVARRO FLORES
SECRETARIA DE ACCIÓN CÍVICA,
SOCIAL Y CULTURAL**

**MAGALI ELVIRA LEIJA RAMÍREZ
SECRETARIO DE ESCALAFÓN Y BOLSA
DE TRABAJO**

**MARCO ANTONIO OSORIO ROBLEDO
SECRETARIO DE ACCIÓN DEPORTIVA**