

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

UAA - STUAA

2020-2021



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	Enumeración del personal de confianza	10
CL 2	Reconocimiento de personalidad.....	10
CL 3	Reconocimiento a Sindicato	10
CL 4	Representantes sindicales.....	10
CL 5	Vigencia del contrato	10
CL 6	Definiciones.....	10
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.....	13
CL 13	<i>Se suprime</i>	13
CL 14	Trabajadores suplentes	13

**CAPÍTULO TERCERO
DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES**

CL 15	Derechos de los trabajadores. Normatividad aplicable	14
-------	--	----

CL 16	Enunciación de 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) Investigación previa sanción; i) Pago de viáticos; y j) Uniformes 14	14
CL 17	Obligaciones de los trabajadores. Normatividad aplicable 15	15

CAPÍTULO CUARTO OBLIGACIONES DE LA UNIVERSIDAD

CL 18	Obligaciones de la Universidad. I. Descuento Sindicales; II. Facilidades a representantes sindicales; III. Permisos a Comisión Revisora; IV. Defensa Jurídica; V. Aguinaldo; VI. Apoyo Educativo; VII. Constancia de trabajo e ingresos; VIII. Cuotas IMSS e ISPT; IX. Descuentos a eventos deportivos, culturales, sociales y científicos; X. Cargas de trabajo; XI. Descuentos en tienda de la Posta; XII. Pago de impuestos sobre productos de trabajo; XIII. Ayuda para gastos escolares; XIV. Tolerancia en hora de entrada; XV. Permisos económicos 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 de 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 recién nacido; XXVIII. Apoyo para gastos funerarios; XXIX. Apoyo para gestiones de bonos para leche y tortillas; XXX. <i>Se deroga</i> ; XXXI. Información de 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	15
CL18 Bis	Previsión social 19	19
CL 19	Apoyo paga gastos de administración 19	19
CL 20	Licencias sindicales..... 19	19
CL 21	Apoyo secretarial..... 19	19
CL 22	Uso de tableros de aviso 19	19
CL 23	Uso de instalaciones de la Universidad para eventos sindicales 19	19
CL 24	Local sindical..... 19	19
CL 25	Libros editados 20	20
CL 26	Cursos de capacitación sindical..... 20	20
CL 27	Apoyo para compra de juguetes 20	20
CL 28	Fondo de Ahorro 20	20
CL 29	Apoyo para festejos navideños..... 20	20
CL 30	Publicaciones y publicidad del Sindicato. Apoyo editorial 20	20
CL 31	Premio de Puntualidad 20	20
CL 32	Financiamiento de viaje..... 20	20
CL 32 Bis	Apoyos Adicionales al Sindicato 20	20

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	21
CL 37	Pago por antigüedad	21
CL 38	Pago de salario	21
CL 39	Horas de pago.....	21
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	Trabajo continuo u horario mixto	22
CL 44	Roles para servicios ininterrumpidos	22
CL 45	Obligación de trabajo extraordinario	22
CL 46	Aviso al Sindicato por trabajo extraordinario.....	22
CL 47	Permiso para Asambleas Sindicales.....	22
CL 48	Permiso por maternidad	22

CAPÍTULO SÉPTIMO DE LAS VACACIONES Y DÍAS DE DESCANSO

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

CAPÍTULO OCTAVO DE LOS SERVICIOS MÉDICOS Y DE SEGURIDAD SOCIAL

CL 58	Inscripción en el IMSS	24
CL 59	Pago por incapacidades médicas	24
CL 60	Examen médico general.....	24

CL 61	Atención dental y óptica.....	24
CL 62	Apoyo a beneficiarios por fallecimiento del trabajador	24
CL 62 Bis	Designación de beneficiarios.....	24
CL 63	Admisión de familiares del trabajador fallecido	24
CL 64	Jubilación	25
CL 64 Bis	De la Constitución del un fideicomiso de apoyo al programa de pensiones y jubilaciones.....	25
CL 65	Cuantía de pensión mensual por jubilación	26
CL 65 Bis	Principio de complementariedad.....	26
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 más de 13 años de labores.....	27
CL 69	Permisos para trámites de jubilación	27
CL 70	Aumentos salariales a pensionados o jubilados	27
CL 71	Servicios médicos a jubilados no inscritos en régimen de seguridad social.....	27
CL 72	Riesgo profesional.....	27
CL 73	Premio por antigüedad	27
CL 74	Licencia por lactancia.....	27
CL 74 Bis	Celebración del aniversario del Sindicato	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	28
CL 77	Definición de vacantes definitivas o temporales	28
CL 78	Reubicación de personal de confianza	28
CL 79	Libertad para ocupar vacantes	28

CAPÍTULO DÉCIMO DE LA SEPARACIÓN DE LOS TRABAJADORES

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

CAPÍTULO UNDÉCIMO DE LOS CONFLICTOS

CL 83	Resolución de conflictos.....	29
CL 84	Investigación previa a sanción.....	29

CL 85	Procedimiento de Investigación	29
CL 86	Términos para prescripción	29
Cláusulas Transitorias		30
Firma de Representantes Legales		31

**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 el **Dr. en C. Francisco Javier Avelar González** y el **M. en Der. Const. J. Jesús González Hernández**, en su calidad de Rector y Secretario General, respectivamente.

Por el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Aguascalientes, concurren los C.C. **Juan Efrén Salas Zavala**, Secretario General; **Nélida Adriana Macías Moreno**, Secretaria de Organización y Estadística; **José Alfredo Gutiérrez Esquivel**, Secretario de Asuntos del Exterior; **Andrés Guerrero Álvarez**, Secretario de Trabajo y Conflictos; **Alma Iliana Figueroa Sáenz**, Secretaria de Finanzas; **Israel Corona González**, Secretario de Actas y Difusión; **Alejandro Alejo García**, Secretario de Acción Cívica, Social y Cultural; **Gustavo Chávez Salazar**, Secretario de Escalafón y Bolsa de Trabajo; y **Elizardo Felipe Salazar Lara**, 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, en esta ciudad de 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 ocho de agosto de dos mil diecinueve por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado.

d) 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 enero 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 salarios.

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 los salarios.

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.

PERCEPCIÓN: 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.

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: La retribución que debe pagar la Universidad a sus trabajadores de acuerdo con el tabulador anexo al presente contrato.

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 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 base, la percepción que establezcan 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 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 cuales se les darán dos uniformes y un par de calzado en el mes de abril y dos uniformes y un par 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.

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 de base 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 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, con excepción de los organizados por el Departamento de Desarrollo de Recursos de la Institución, a los trabajadores que lo soliciten; o en su defecto, entregar 150

(CIENTO CINCUENTA) boletos de cada evento al Sindicato.

X.- Respetar las cargas de trabajo acordadas en el análisis de evaluaciones de puestos formulados por la comisión mixta respectiva. La modificación de cargas de trabajo deberá dictaminarse por la Comisión de Evaluación 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 \$90,000.00 (NOVENTA MIL PESOS 00/100 M.N.) 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 su tarjeta 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 tres días 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 cuatro 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, 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 \$25,000.00 (VEINTICINCO MIL PESOS 00/100 M.N.) anuales en efectivo los cuales se destinarán para eventos

deportivos; y \$25,000.00 (VEINTICINCO 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, **30** pases de cortesía para las instalaciones de la alberca universitaria y **30** 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.

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 una canastilla con productos diversos a manera de apoyo. Para el cumplimiento de esta prestación se estará a lo dispuesto por el convenio suscrito por las autoridades universitarias y los representantes sindicales en fecha quince de marzo de mil novecientos noventa y dos. En el supuesto de que el padre y la madre laboren dentro de la Institución, solamente le será entregada una canastilla.

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 \$1,250.00 (UN MIL DOSCIENTOS CINCUENTA 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 \$1,335.00 (UN MIL TRESCIENTOS TREINTA Y CINCO PESOS 00/100 M.N.), a través de los mecanismos debidamente autorizados por la legislación fiscal, laboral y la que resulte aplicable adicionalmente para estos efectos.

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 \$40,000.00 (CUARENTA MIL PESOS 00/100 M.N.) en el año 2020 y \$40,000.00 (CUARENTA MIL PESOS 00/100 M.N.) en el año 2021, en dos partidas; la primera de ellas en el mes de enero y la otra en el mes de junio, como

apoyo para los gastos de administración del Sindicato.

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 se obliga a permitir al Sindicato el uso de tableros de aviso con que cuenta en sus instalaciones, dentro del área que se precise en cada tablero, o a instalar un tablero adicional en donde no pueda utilizarse el ya existente.

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 \$120,000.00 (CIENTO VEINTE MIL PESOS 00/100 M.N.) en el mes de octubre, 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 \$110.00 (CIENTO DIEZ 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 \$160,000.00 (CIENTO SESENTA MIL PESOS 00/100 M.N.) en el mes de noviembre, 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 fotostáticas y procesamiento de

sténciles que el Sindicato requiera para el desempeño de sus funciones.

CLÁUSULA 31.- La Universidad premiará mensualmente con \$175.00 (CIENTO SETENTA Y CINCO 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 de los trabajadores serán uniformes para cada nivel dentro de su categoría, de acuerdo con las evaluaciones 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 igual.

CLÁUSULA 34.- La Universidad pagará a los trabajadores de base, los salarios que se contienen en el tabulador que forma parte integrante de este Contrato Colectivo de Trabajo.

CLÁUSULA 35.- La Universidad se obliga a que, para el caso de que en el 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 evaluación 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 se obliga a incrementar anualmente el salario nominal tabulado de sus trabajadores en una cantidad equivalente al 2% (dos por ciento) 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 ni la cantidad exigida será superior al importe de los salarios de un mes.

CLÁUSULA 39.- Los pagos se harán en horas laborales en el área de trabajo correspondiente, 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 de base un porcentaje del 35% sobre el salario 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 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 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 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 cuál 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 \$40,000.00 (CUARENTA MIL PESOS 00/100 M.N.) como apoyo para la celebración del aniversario del Sindicato. Esta cantidad le será entregada al Sindicato un mes previo a la celebración del evento.

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 rescindirle 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 veinte** y será revisado por lo que se refiere a los salarios por cuota diaria a más tardar el día **quince de enero del año dos mil veintiuno** 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 enero del año dos mil veintidós** 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 actualizar los reglamentos Interior de Trabajo; de Higiene y Seguridad; de Admisión y Promoción; de Valuación, Capacidad y Responsabilidad; de Conciliación y Resolución y de Productividad, Capacitación y Adiestramiento.

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, 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.- La Universidad se compromete a apoyar el trabajo administrativo del Comité Directivo del Sindicato, otorgando algunas prestaciones a los integrantes de dicho Comité; de conformidad con el convenio firmado entre las partes en fecha 13 de enero de 2009. Las prestaciones contenidas en dicho convenio y que tengan referente económico se ajustarán anualmente en el mismo porcentaje de incremento de los salarios mínimos generales vigentes en el Estado de Aguascalientes.

SÉPTIMA.- Las partes convienen que en un plazo máximo de noventa días a partir de la fecha de firma del presente Contrato Colectivo de Trabajo, realizarán la revisión de los siguientes Reglamentos:

I.- Reglamento de Admisión y Promoción, en materia del procedimiento para la convocatoria de vacantes en puestos de confianza, que garantice su transparencia, confiabilidad y la igualdad de condiciones; y

II.- Reglamento de Valuación, Capacidad y Responsabilidad, en materia de cargas de trabajo, en términos de lo señalado por la Cláusula 18 Fracción X del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

OCTAVA.- Para efecto del cálculo de las pensiones y jubilaciones otorgadas en el año 2019 y anteriores, el concepto de despena 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, se firma en la ciudad de Aguascalientes, Ags., el 11 de febrero del año 2020. Sus efectos serán retroactivos al día 1° de enero del año 2020.

POR LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE AGUASCALIENTES.

**DR. EN C. FRANCISCO JAVIER AVELAR GONZÁLEZ.
RECTOR.**

**M. EN DER. CONST. J. JESÚS GONZÁLEZ HERNÁNDEZ.
SECRETARIO GENERAL.**

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

**JUAN EFRÉN SALAS ZAVALA.
SECRETARIO GENERAL.**

**NÉLIDA ADRIANA MACÍAS MORENO.
SECRETARIA DE ORGANIZACIÓN Y ESTADÍSTICA.**

**JOSÉ ALFREDO GUTIÉRREZ ESQUIVEL.
SECRETARIO DE ASUNTOS DEL EXTERIOR.**

**ANDRÉS GUERRERO ÁLVAREZ.
SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS.**

**ALMA ILIANA FIGUEROA SÁENZ.
SECRETARIA DE FINANZAS.**

**ISRAEL CORONA GONZÁLEZ.
SECRETARIO DE ACTAS Y DIFUSIÓN.**

**ALEJANDRO ALEJO GARCÍA.
SECRETARIO DE ACCIÓN CÍVICA, SOCIAL Y CULTURAL.**

**GUSTAVO CHÁVEZ SALAZAR.
SECRETARIO DE ESCALAFÓN Y BOLSA DE TRABAJO.**

**ELIZARDO FELIPE SALAZAR LARA.
SECRETARIO DE ACCIÓN DEPORTIVA.**

La presente Revisión de Contrato Colectivo de Trabajo quedó registrada bajo el número 46 del Libro denominado "Revisiones de Contratos de Trabajo" con fecha 12 de marzo de 2020, de la H. Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Aguascalientes.