



**STAUAG**

**SINDICATO DE TRABAJADORES ACADÉMICOS DE LA  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE GUERRERO**



**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**

**2019-2020**





**CONTRATO  
COLECTIVO  
DE TRABAJO  
2019-2020**

**STAUAG**



Julio de 2019

Revisión de texto y diseño de interiores  
M.H. Ma. de los Angeles García Arreola  
M.C. Osiris Jesus Vega Meza  
T.O.O. Porfirio Bautista Marquez  
M.C. David Martínez Téllez

Reservados todos los derechos. Prohibida la reproducción total o parcial de esta obra, a través de cualquier medio.

## ÍNDICE

### **TÍTULO PRIMERO**

*Generalidades*

#### **CAPÍTULO I**

*Disposiciones Generales* ..... 9

#### **CAPÍTULO II**

*Definiciones* ..... 10

#### **CAPÍTULO III**

*De las relaciones entre la Universidad y el Sindicato* ..... 16

### **TÍTULO SEGUNDO**

*De los derechos y obligaciones del personal académico*

#### **CAPÍTULO I**

*De los derechos* ..... 20

### **TÍTULO TERCERO**

*De las relaciones de Trabajo*

#### **CAPÍTULO I**

*Funciones e integración de los trabajadores académicos* ..... 27

#### **CAPÍTULO II**

*Promoción y permanencia de los trabajadores académicos* .... 30

#### **CAPÍTULO III**

*Ingreso de los trabajadores académicos* ..... 39

#### **CAPÍTULO IV**

*De la suspensión temporal, terminación y rescisión  
de las relaciones de trabajo* ..... 45

#### **CAPÍTULO V**

*Conflictos* ..... 49

## **TÍTULO CUARTO**

*De las Comisiones Mixtas Paritarias*

### **CAPÍTULO I**

*De las Comisiones Mixtas y su funcionamiento . . . . .* 53

### **CAPÍTULO II**

*De la Comisión Mixta Paritaria de Conciliación . . . . .* 55

### **CAPÍTULO III**

*Comisiones Mixtas Paritarias de Admisión y Promoción . . . .* 57

### **CAPÍTULO IV**

*Comisión Mixta Paritaria de Salud, Higiene, Seguridad  
y Medio Ambiente en el Trabajo . . . . .* 59

### **CAPÍTULO V**

*Comisión Mixta Paritaria de Becas . . . . .* 60

### **CAPÍTULO VI**

*Comisión Mixta Paritaria Académica . . . . .* 61

## **TÍTULO QUINTO**

*De las condiciones de trabajo*

### **CAPÍTULO I**

*De la jornada de trabajo, vacaciones y días de descanso . . . . .* 62

### **CAPÍTULO II**

*Permisos y licencias . . . . .* 63

## **TÍTULO SEXTO**

*Salarios y prestaciones*

### **CAPÍTULO I**

*Salario de los trabajadores . . . . .* 64

### **CAPÍTULO II**

*Prestaciones a los trabajadores . . . . .* 67

### **CAPÍTULO III**

*Becas y cursos de superación . . . . .* 73



<b>CAPÍTULO IV</b>	
<i>Deducciones y descuentos</i> .....	80
<b>CAPÍTULO V</b>	
<i>Prestaciones al Sindicato</i> .....	81
<b>TÍTULO SÉPTIMO</b>	
<i>De los Auxiliares Académicos</i>	
<b>CAPÍTULO ÚNICO</b> .....	84
<b>TÍTULO OCTAVO</b>	
<i>Vigencia, aplicación y revisión del Contrato Colectivo de Trabajo</i>	
<b>CAPÍTULO I</b> .....	86
<b>TÍTULO NOVENO</b>	
<i>Distinción, reconocimiento al mérito académico y Reforma Universitaria</i>	
<b>CAPÍTULO I</b> .....	87
<b>TÍTULO DÉCIMO</b>	
<i>Prestaciones de Previsión Social, Seguridad y Bienestar Familiar</i>	
<b>CAPÍTULO I</b>	
<i>Prestaciones derivadas por incapacidad</i> .....	88
<b>CAPÍTULO II</b>	
<i>Prestaciones de guardería, canastilla de maternidad y cuidados de los hijos menores</i> .....	89
<b>CAPÍTULO III</b>	
<i>Prestaciones para evitar accidentes de trabajo</i> .....	91
<b>CAPÍTULO IV</b>	
<i>Prestaciones de medicina preventiva</i> .....	92
<b>CAPÍTULO V</b>	
<i>Prestaciones para adquirir vivienda o auto</i> .....	93

**CAPÍTULO VI**

*Prestaciones por jubilación, por edad y años de servicio, invalidez e incapacidad* ..... 93

**CAPÍTULO VII**

*Prestaciones por defunción* ..... 95

**TÍTULO DÉCIMO PRIMERO**

*Transitorios*

**CAPÍTULO ÚNICO** ..... 97

*Tabla de descripción de categorías para los trabajadores académicos de la Universidad Autónoma de Guerrero* ..... 102

*Procedimientos y Tabulador de Evaluación para exámenes de Promoción y Oposición* ..... 104

*Tabulador de Salarios para el STAUAG* ..... 109

*Tabulador de Despensa Familiar para el STAUAG* ..... 111

*Tabulador de la CLIDDA para el STAUAG* ..... 112

*Tabulador del Bono para el STAUAG de incremento del 1.8%* ..... 114





## **CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2019-2020**

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE CELEBRAN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE GUERRERO Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES ACADÉMICOS DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE GUERRERO, REPRESENTANTE DE LOS INTERESES DE LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS AL SERVICIO DE LA MISMA.

### **TÍTULO PRIMERO**

#### **Generalidades**

#### **CAPÍTULO I**

#### **Disposiciones generales**

**CLÁUSULA 1.** Son objeto de este Contrato Colectivo de Trabajo todas las relaciones que nacen de las labores realizadas por las y los trabajadores académicos que prestan sus servicios a la Universidad Autónoma de Guerrero, para el desarrollo de sus funciones y en el cumplimiento de sus fines, señalados en la Legislación Universitaria.

**CLÁUSULA 2.** La Universidad Autónoma de Guerrero, reconoce al Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma de Guerrero como la Organización Laboral de las y los trabajadores académicos, titular de este Contrato Colectivo de Trabajo y con personalidad y capacidad jurídica para representarlos, por lo que se compromete a tratar única, obligatoria y exclusivamente todos y cada uno de los conflictos, sobre los asuntos que se deriven de las relaciones laborales, suscribiendo los acuerdos y convenios respectivos con los representantes del Sindicato. Por consiguiente, todos los actos jurídicos que se realicen por el trabajador de manera individual, sin que se cumplan los procedimientos contractuales, no tendrán validez.

**CLÁUSULA 3.** Se establecen como domicilio social de las partes los siguientes: del Sindicato: calle 5 de mayo, número 53, Colonia Vicente Guerrero; de la Universidad el edificio de Rectoría, sito en la calle Javier Méndez Aponte número 1, Colonia Servidor Agrario, ambos en la ciudad de Chilpancingo de los Bravo, Guerrero, debiendo notificar ambas partes cualquier cambio de domicilio oficial posterior a la firma del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

**CLÁUSULA 4.** Es irrenunciable toda disposición legal que beneficie a los trabajadores académicos. Los casos no previstos en este Contrato Colectivo de Trabajo se resolverán de acuerdo a las disposiciones laborales más favorables a los trabajadores, contenidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Legislación Laboral, en los principios generales de justicia social, y en los usos y costumbres. En caso de duda se resolverá de manera favorable para los trabajadores.

## **CAPÍTULO II**

### **Definiciones**

**CLÁUSULA 5.** Para la correcta aplicación e interpretación de este Contrato Colectivo de Trabajo, se establecen las siguientes siglas y denominaciones:

1. UAGro, Universidad o Institución: la Universidad Autónoma de Guerrero.
2. STAUAG, el Sindicato: el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma de Guerrero.
3. Dependencias: todos los centros de trabajo de la Institución que se encuentran funcionando o que fueren creados.
4. Delegaciones Sindicales: son los organismos integrantes del Sindicato, constituidos por el conjunto de agremiados de uno o más centros de trabajo.
5. CEC: Comité Ejecutivo Central y CED: Comités Ejecutivos Delegacionales.
6. Comité Ejecutivo Central: la representación Ejecutiva máxima del STAUAG, electa estatutariamente.
7. CED: Comité Ejecutivo Delegacional: son los representantes de las delegaciones sindicales designadas con base en el Estatuto del Sindicato.
8. Representantes de la UAGro: aquellos a quienes confiere tal carácter la Ley Orgánica de la UAGro, así como las personas designadas por las autoridades universitarias que por su carácter desempeñan el papel del patrón, para resolver los problemas laborales con motivo de la aplicación



de este Contrato Colectivo de Trabajo. Representantes del Sindicato: su Comité Ejecutivo Central, las personas y comisiones designadas, demás órganos de dirección y decisión estatutariamente establecidos por la organización para la defensa de sus intereses. Así como los Comités Ejecutivos Delegacionales para la gestión y resolución de los problemas de sus centros de trabajo, sin contravenir este Contrato Colectivo de Trabajo.

9. Administración: se designa con este nombre al Rector, Secretario General, Directores Generales, Coordinadores Generales, Directores de Área, Jefes de Área y demás personas que ejercen funciones de dirección o administración en la Universidad.
10. CCT, Contrato: el presente Contrato Colectivo de Trabajo que regula las relaciones laborales entre la UAGro, y los trabajadores académicos.
11. Ley: la Ley Federal del Trabajo reglamentaria del apartado “A” del artículo 123, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
12. Ley del ISSSTE: la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
13. Ley de la UAGro: la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Guerrero No. 178, publicada el día 5 de abril del 2016, en el periódico Oficial del Gobierno del Estado de Guerrero.
14. Estatuto: Estatuto General de la Universidad Autónoma de Guerrero, aprobado por el H. Consejo Universitario el día 3 de junio del año 2016 y publicado en la Gaceta Universitaria el día 14 del mismo mes y año.
15. Reglamento Interno: documento que especifica el desarrollo de las condiciones de trabajo en las Dependencias. Debe ser elaborado, a más tardar en 90 días, en forma bilateral por la Universidad y el Sindicato, quedando sin efecto cualquier estipulación que contravenga a este Contrato, la Ley Federal del Trabajo, la Ley Orgánica de la UAGro y su Estatuto.
16. Trabajadores Académicos: personas físicas que prestan sus servicios profesionales en áreas de docencia, investigación,

extensión, vinculación, difusión de la cultura y de gestión académica. Queda entendido que las personas que presten servicios en áreas similares a aquellas a que se refiere la cláusula 18, son trabajadores(as) académicos(as).

17. Investigador(a): es el trabajador(a) académico(a) de TC, que, por su formación académica, fundamentalmente realiza investigación científica y/o humanística; además de desarrollar actividades de docencia, extensión y vinculación.
18. Asesoría Académica: es la actividad de consulta que brinda un profesor, de carrera o asignatura, para orientar y resolver dudas o preguntas a un estudiante o grupo de estudiantes sobre temas académicos específicos que domina.
19. Tutorías: actividad de atención educativa del profesor de carrera para apoyar a un estudiante o grupo de estudiantes, de manera sistemática, directa y/o a distancia conforme a necesidades y requerimientos particulares atendiendo a criterios y procedimientos establecidos en el programa institucional de tutorías y su reglamento.
20. Maestro Emérito: trabajador(a) académico(a) con 28 años mujeres y 30 años hombres, o más de servicio efectivo y dedicación exclusiva en la UAGro, que ha sido objeto de esta distinción por el H. Consejo Universitario de la Institución por sus contribuciones al desarrollo de las funciones sustantivas de la Universidad.
21. Trabajadores de Confianza: las personas físicas que tienen las funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización cuando tengan carácter general y las que se relacionen con trabajos institucionales de los representantes de la UAGro.
22. Salario: es la retribución que debe pagar la UAGro al trabajador académico por su trabajo y que incluye los pagos por concepto de sueldo base tabular, gratificaciones, primas, comisiones, prestaciones en especie y otros renglones establecidos en el presente Contrato como conquista de los trabajadores académicos de la Universidad.
23. Tabulador: el convenio suscrito entre los representantes de la Universidad y los representantes del Sindicato en el que

se establecen las diferentes categorías y niveles, así como la escala de salarios base correspondiente.

24. Salario base: la cantidad fijada en la escala del tabulador.
25. Asesores: las personas que ilustran a las partes (UAGro-STAUAG) para aclarar criterios de tipo legal, económico, político o de otra índole.
26. Academias: son los órganos colegiados institucionales de participación obligatoria de los trabajadores académicos que se establecen en la Ley Orgánica, Estatuto General y Reglamento respectivo.
27. Vacantes: las plazas de nueva creación y las que se encuentran sin ser cubiertas por ausencia temporal o definitiva del trabajador.
28. Categorías: son las distintas denominaciones que por los grados académicos, jornada, funciones y productividad se aplican al trabajador y que se establecen en la tabla de descripción de categorías.
29. Niveles: las diferencias establecidas dentro de cada categoría y que determinan la especificidad de éstas, a saber: salario, grado académico y productividad.
30. Adscripción: la Dependencia en la que fue contratado bilateralmente o labora actualmente en términos administrativos por su nombramiento.
31. Centro de Trabajo: la Dependencia donde el trabajador realiza sus actividades académicas.
32. Comisiones Mixtas: las que se integran en forma bilateral entre Sindicato y Universidad.
33. Promoción: es el procedimiento por medio del cual los trabajadores académicos pueden ascender a plazas superiores en categoría o nivel conforme a lo que establece el presente Contrato.
34. Horario: es el tiempo que se le asigna al trabajador académico y es aceptado por éste, para el desempeño de sus actividades normales en su centro de trabajo, de acuerdo a su categoría y a lo establecido en el presente Contrato.

35. Puntualidad: asistencia y permanencia del trabajador a sus labores académicas en el horario convenido para cada jornada de trabajo, en los términos estipulados en el reglamento interno.
36. Funciones: las actividades que desarrollan los trabajadores de acuerdo con su categoría y nivel especificados en el presente Contrato.
37. Horas-clase: el tiempo que un trabajador académico labora ante grupo académico de estudiantes.
38. Usos y Costumbres: la práctica reiterada de una conducta de las partes, favorable a los trabajadores, que no contravenga a la Ley ni a este Contrato.
39. Concurso de Oposición Interno: es el procedimiento consistente en un conjunto de pruebas académicas y de evaluación curricular mediante el cual un trabajador académico sindicalizado puede ser promovido.
40. Concurso de Oposición Externo: es el procedimiento público consistente en un conjunto de pruebas académicas y evaluación de conocimientos, habilidades, destrezas y curriculares, aplicadas al aspirante a ingresar como trabajador académico, para demostrar su preparación, su aptitud, su capacidad y experiencia profesional al servicio de la UAGro.
41. Materia de Trabajo: comprende las actividades académicas necesarias para el desarrollo de las funciones sustantivas y adjetivas de la UAGro.
42. Productividad Académica: indicador que se mide por la cantidad y calidad de las aportaciones generadas en el trabajo académico, medido en términos de acciones, propuestas y resultados que contribuyan a la superación de la docencia, investigación, extensión y vinculación.
43. Jornada de Trabajo: es el tiempo durante el cual el trabajador académico realiza sus funciones que corresponden a su nombramiento y categoría de acuerdo al presente Contrato.
44. Cuerpo Académico (CA): grupo de profesores de tiempo completo que comparten una o varias Líneas de Generación y Aplicación del Conocimiento (LGAC) en temas

disciplinarios o multidisciplinarios y un conjunto de objetivos y metas establecidos en las Dependencias contempladas en el numeral 3 de esta cláusula. Asimismo, el grupo que realiza una determinada actividad académica o profesional con el objeto de difundir su trabajo, facilitar su desarrollo y cumplir acciones de índole científica, cultural y/o gremial para el fortalecimiento sustantivo de las funciones institucionales.

45. Plantilla: el documento suscrito bilateralmente a través de las instancias correspondientes, que contiene la distribución de la carga laboral de los trabajadores académicos.
46. Dependencia de Educación Superior (DES): la estructura académica que se ordena con base en el desarrollo de un programa académico, integrada por dos o más Unidades Académicas (escuelas y facultades) para la obtención y optimización de los recursos.
47. Educación Media Superior (EMS): nivel académico de bachillerato general, dependiente de la UAGro, articulado en Academias por unidades de aprendizaje o áreas del conocimiento; integradas de manera local, regional y estatal, que recibe de manera equitativa recursos humanos, materiales y financieros de la Universidad, para el desarrollo de sus actividades sustantivas.
48. Profesor Investigador: trabajador(a) académico(a) de tiempo completo que presta sus servicios en la UAGro en actividades de docencia, investigación, gestión académica y administrativa, tutorías, asesorías y dirección de tesis.
49. Sistema Mixto o a distancia: es el modelo de enseñanza diseñado especialmente para el análisis autónomo, al ritmo e interés personal de los estudiantes. Es flexible en el tiempo y adaptable en el espacio y a las diferencias individuales de los estudiantes; prescinde del requisito de asistencia a clases; empleando en cambio como medios para impartir lecciones, material de trabajo, tales como: radio, televisión, cintas y discos grabados, intercambio de correspondencia y otros medios electrónicos. El aprendizaje, así realizado reduce al mínimo las necesidades de dirección o asesoría individual, pero se evalúa de acuerdo a patrones similares a los que sigue la enseñanza directa o escolarizada.
50. Jornada Acumulada: es la jornada que desarrollan los trabajadores académicos sindicalizados, adscritos en el

área de la salud, los sábados, domingos y días festivos, de acuerdo con el Reglamento Interno de Trabajo.

51. Prima de Antigüedad: es una prestación de Previsión y Seguridad Social adicional al salario para mejora del trabajador y como reconocimiento a su permanencia en el trabajo.
52. Previsión Social: se define como las erogaciones efectuadas por los patrones a favor de sus trabajadores que tiene por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como otorgar beneficios a favor de dichos trabajadores tendientes a la superación física, social, económica o cultural que les permita el mejoramiento en su calidad de vida y el de su familia.
53. Trabajador Exclusivo: trabajador(a) académico(a) que tiene relación laboral únicamente con la UAGro.
54. Riesgo laboral: es lo que establece la Ley Federal del Trabajo y la Ley del ISSSTE.

### **CAPÍTULO III**

#### **De las relaciones entre la Universidad y el Sindicato**

**CLÁUSULA 6.** La Dirección y el Comité Ejecutivo Delegacional del STAUAG de las Unidades y Dependencias académicas de la Universidad, entregarán obligatoriamente a la Dirección de Personal, al CEC del STAUAG y a la Comisión Mixta Paritaria de Admisión y Promoción (CMPAyP), la relación de plazas vacantes y las plantillas de los trabajadores académicos, tomando en cuenta lo dispuesto en las cláusulas de la 20 a la 31 de este Contrato, bajo el siguiente mecanismo:

1. La Dirección de Personal: entregará los formatos de propuestas y documentación correspondiente en disco compacto y a través del correo electrónico a los Directores, Secretarios Generales de los CED de cada Dependencia, en los meses de marzo la información correspondiente al semestre agosto–enero y en septiembre del semestre febrero–julio.
2. La Dirección y CED de cada Dependencia citarán a asamblea general, a los trabajadores dentro de los quince días hábiles siguientes al recibo de los formatos y documentación vía



electrónica, para distribuir la carga de trabajo a cada trabajador y definir las vacantes que resulten, las cuales serán entregadas a la Dirección de Personal y al CEC del STAUAG, a más tardar los primeros diez días de julio y los últimos cinco días de enero de cada año, de cada semestre escolar.

3. En el caso del personal interino, se le asignará su carga vía plantilla, bajo los siguientes lineamientos:
  - a) Que haya concursado y aprobado el examen de oposición correspondiente para cubrir al titular.
  - b) Que tenga un dictamen con el perfil de la vacante, en el que se especificará el periodo y el motivo de la misma.
  - c) La CMPAyP entregará el dictamen correspondiente al trabajador que cubra por primera vez un interinato.

Las plantillas serán formuladas en cada Dependencia bajo los siguientes requisitos:

- a) Grupos y unidades de aprendizaje correspondiente por turno.
  - b) En el caso de las Dependencias, deberá anexarse el proyecto de trabajo y/o de investigación a desarrollar en el semestre correspondiente.
  - c) Horas base reales. Deberán incluirse las horas clase y extra-clase.
  - d) Si se incrementa la carga de trabajo, deberá especificarse si es de base o interina, motivo de la vacante, a quién sustituye o si es plaza de nueva creación; en caso de permiso, beca, incapacidad, cambio de actividad o cualquier otra incidencia prevista en la Ley del ISSSTE, se señalará el plazo durante el cual se hará la sustitución, con la presentación del soporte correspondiente.
4. La plantilla para su revisión, deberá ser firmada por el Director de la Unidad Académica o Dependencia, el CED del STAUAG y el(la) trabajador(a). La plantilla que no cumpla este requisito quedará pendiente de trámite.

Donde exista controversia, deberá reportarse un informe detallado de las personas, unidades de aprendizaje, horas y grupos pendientes de resolver por las partes, a sus instancias superiores correspondientes.

La Dirección de Personal y el CEC del STAUAG, citarán a la Dirección de la Unidad Académica o Dependencia, al CED y a los trabajadores(as) interesados(as) dentro de los 10 días hábiles siguientes en que hayan enviado el informe, para resolver la controversia.

5. En las plantillas se incluirán exclusivamente los cambios que hubiere en relación al semestre anterior, sin que se reduzcan horas respecto al semestre correspondiente (non o par).
6. En caso de existir vacantes, la Dirección y el CED rendirán un informe bilateral a la Dirección de Personal y al CEC del STAUAG, en donde se especifique de qué área o unidad de aprendizaje son, las causas por las que están libres y una vez comprobadas las vacantes en el banco de horas autorizado en la Unidad Académica, la Dirección de Personal y el CEC del STAUAG turnarán a la CMPAyP para su publicación en la convocatoria correspondiente treinta días antes del inicio del semestre.
7. Las plantillas deberán ser aceptadas bilateralmente (CMPAyP) quince días antes del inicio del semestre y el pago de salarios, se aplicará en la nómina de la quincena inmediata de inicio del semestre.
8. Con relación a la Unidad Académica del Sistema Mixto del NMS, las partes se obligan en un plazo máximo de sesenta días hábiles a partir de la firma del Contrato a presentar un estudio completo que resolverá acerca de la asignación de las cargas horarias y otros aspectos inherentes a esa modalidad.

**CLÁUSULA 7.** La Universidad entregará al Sindicato, la información que el mismo considere pertinente acerca de la política académica o administrativa, estados financieros, datos estadísticos, copia de la nómina de los trabajadores académicos, de confianza y la de becas de los hijos de trabajadores; así como, copia de los enteros requisitados del pago del ISR, cuotas y aportaciones al ISSSTE, FOVISSTE y del SAR, en un plazo no mayor de cinco días contados a partir de la solicitud. La Administración de la UAGro, entregará al STAUAG dos días hábiles después de la quincena el reporte del concentrado de nóminas del personal académico por rubros, así como el listado individual de los trabajadores académicos de la UAGro, que incluya la categoría y salario con

que se les paga. Asimismo, la Universidad instalará lo necesario en las oficinas sindicales para incorporar al Sindicato a la red de cómputo (Internet) y telefonía en general, así como su respectivo pago y mantenimiento por parte de la Universidad.

**CLÁUSULA 8.** En los meses de octubre y noviembre de cada año, previa entrega del presupuesto de ingresos y egresos ejercidos en ese año lectivo, estados financieros y otros, el Sindicato coadyuvará con la Universidad en la elaboración y presentación ante las autoridades correspondientes, de los estudios socioeconómicos requeridos para demostrar la necesidad de un incremento en el subsidio que permita dar cabal cumplimiento a los objetivos docentes, científicos, culturales y contractuales de la Institución.

**CLÁUSULA 9.** En cuanto a la existencia de las plazas de personal de confianza, se tomarán en cuenta los siguientes lineamientos:

- a) La Universidad se obliga a informar por escrito al Sindicato, el cargo y funciones de cada una de las plazas de confianza, incluyendo el nombre de las personas físicas que las ocupan a más tardar 15 días después de realizada la contratación.
- b) Las partes tendrán libre acceso a la información y documentación que se requiere para los fines a que se refiere esta cláusula.
- c) Cuando el Sindicato estime que alguna plaza de confianza corresponda a áreas sindicalizadas o académicas, o bien cuando algún personal de confianza realice actividades de áreas sindicales o académicas, presentará la lista de las plazas de confianza con sus argumentaciones para que sea discutida bilateralmente. De las plazas detectadas y acordadas bilateralmente como tales, se retirará de inmediato al personal que las ocupa y se emitirá la convocatoria respectiva a concurso en los términos de este Contrato.

## TÍTULO SEGUNDO

### De los derechos y obligaciones del personal académico

#### CAPÍTULO I

##### De los derechos

**CLÁUSULA 10.** En ningún caso los derechos de los trabajadores académicos de la UAGro, serán inferiores a los que concede la Constitución General de la República, la Ley Federal del Trabajo, las leyes que le sean aplicables en su calidad de trabajadores y a las normas vigentes en la Institución.

**CLÁUSULA 11.** Los trabajadores académicos, además de los consagrados en el presente Contrato y de aquellos a que se refiere la cláusula anterior, tendrán los siguientes derechos:

1. Realizar su trabajo académico con libertad de investigación y de cátedra en correspondencia con los programas académicos, de investigación y difusión de la cultura que los órganos colegiados determinen de acuerdo con la Legislación Universitaria con la garantía de contar con las condiciones materiales y pedagógicas adecuadas, así como exponer libremente los resultados de sus investigaciones.
2. Percibir, además de su salario base, las remuneraciones que establezcan los reglamentos y acuerdos pactados.
3. Obtener, en forma independiente a los acuerdos pactados al revisar anualmente los salarios y prestaciones del personal académico, la promoción a categorías más elevadas cuando cubran los requisitos académicos y contractuales necesarios, observando, para el caso de los Auxiliares Académicos los criterios de promoción que contemplen los tabuladores que para tal efecto se elaboren en los términos del presente Contrato.
4. Los trabajadores de la UAGro gozarán de todos los seguros, prestaciones y servicios de seguridad social que la Ley del ISSSTE establece.
5. Conservar su adscripción y categoría. No podrán ser cambiadas, sino mediante la conformidad del trabajador académico y del Sindicato.



6. Ser reubicado en la forma y términos que con su conformidad convengan la representación de la Universidad y el Sindicato, cuando se presente el caso de exceso de personal, cierre del centro de trabajo o terminación de la materia de trabajo. En caso de convenir al trabajador, este podrá, si así lo desea, recibir su indemnización conforme a las cláusulas de este Contrato y, en su caso, a la Ley Federal del Trabajo.
7. Cuando por reformas a los planes y programas académicos se modifiquen o supriman áreas, el trabajador académico que las ocupa, tendrá derecho a ser adscrito a las áreas afines que contemplen los nuevos planes y programas. En ningún caso se reducirá la categoría, salario y el número de horas base.
8. El trabajador académico de la UAGro gozará del derecho de permutar la plaza cuando así convenga a sus intereses. Dichas permutas se harán cuando el número de horas-clase o de jornada, la Unidad de Aprendizaje y las funciones sean las mismas o muy similares. Para permutar será necesario el acuerdo entre los interesados y la anuencia de la Universidad y el Sindicato, entendiéndose que deberá ser autorizada, si al cumplirse los requisitos anteriores no se afectan las funciones regulares del centro de trabajo.
9. El trabajador académico de la Universidad gozará del derecho de cambiar su adscripción cuando convenga a sus intereses conforme a este Contrato.
10. La Administración respetará los horarios de labores del personal sindicalizado, no pudiendo serle modificado, sino con acuerdo expreso del interesado, buscando que en el caso de que el trabajador académico compruebe estar estudiando, no se afecten sus actividades de carácter normal.
11. Los trabajadores académicos al término de una licencia o al dejar de ocupar puestos de confianza, serán reintegrados al centro de trabajo de su adscripción, con la misma categoría y nivel que ostentaban y sin menoscabo de sus derechos de antigüedad, salvo lo estipulado en la cláusula 129.
12. La Universidad venderá libros, materiales y servicios de la librería a los trabajadores académicos, al costo real más el 5%. Este 5% se canalizará a la adquisición del acervo bibliográfico

del Sindicato. El Sindicato vigilará que la Universidad canalice dicho porcentaje. Asimismo, la UAGro, se compromete a actualizar el acervo bibliográfico de sus librerías, acorde a las necesidades académicas y de investigación.

13. Los trabajadores académicos tendrán derecho a recibir crédito de la Universidad, por concepto de compra de libros y/o materiales de producción, cuyos costos serán cubiertos por el trabajador con base a lo establecido en este Contrato.
14. Cuando el trabajador académico, a la vez sea estudiante y al concluir su carrera tenga que prestar su servicio social y/o internado, durante el tiempo que lo haga, la Universidad continuará pagando su salario íntegro del cual deducirá la cantidad que reciba como compensación en la Institución donde preste su servicio social, previa suscripción de un convenio entre las partes que reglamentará lo anterior.
15. La Universidad se compromete a gestionar ante las autoridades competentes del gobierno mexicano, los trámites y permisos necesarios que posibiliten a los trabajadores extranjeros su permanencia en la Institución, así como la renovación de sus visas. El trabajador se compromete a proporcionar su documentación y su presencia cuando sea necesario. En los casos de exiliados, la Universidad colaborará en la obtención de dicha documentación.
16. Los trabajadores académicos, desempeñarán su actividad asignada en un ambiente de derecho, con respeto a sus garantías individuales y a sus preferencias sexuales, con tolerancia ideológica y política.
17. La Institución dará oportunidades de recuperación en Centros de Terapia Colectiva a los trabajadores con problemas de adicción en los términos que marca la Ley Federal del Trabajo.
18. Cuando existan vacantes definitivas, los hijos de los trabajadores académicos, tendrán derecho de preferencia en participar en la presentación del examen de oposición en los términos de las cláusulas 31, 32 y 33 del Contrato, bajo las siguientes garantías:

- a) Si aprueba el examen de oposición, pero no obtiene la calificación más alta, será inscrito en la bolsa de trabajo en la UAGro y se les dará prioridad para su contratación.
  - b) En el caso de empate de la calificación obtenida en el examen, se dará preferencia en la contratación a los hijos de los trabajadores.
- 19.

La Universidad y el Sindicato realizarán al inicio de cada año escolar un programa de actualización pedagógica y disciplinaria para el personal académico, consistente en cursos, diplomados y talleres, de acuerdo al modelo educativo y académico. La Universidad se obliga a pagar los gastos de inscripción, material didáctico, hospedaje, traslado y alimentación, a los trabajadores académicos.

**CLÁUSULA 12.** La Universidad pagará el salario íntegro y respetará los derechos laborales de los trabajadores académicos, que por razones de carácter ideológico o político sufra persecución, privación ilegal de la libertad, secuestro, encarcelamiento, desapariciones forzadas o exilio político, no puedan continuar laborando normalmente. Se calificará el carácter político en relación a la declaración de principios del Estatuto del STAUAG y en defensa de la autonomía de la UAGro. Tratándose de un preso político, la Universidad dará, a elección del trabajador, alternativa de trabajo o de estudio en plazas o becas del STAUAG. Si se trata de un perseguido, secuestrado o exiliado se dará un trabajo o beca de estudio a él o a algún familiar en plazas o becas del STAUAG.

**CLÁUSULA 13.** La Institución proporcionará asistencia y apoyo político a cualquier trabajador que sea perseguido, encarcelado o amenazado por su participación en la defensa de la autonomía de la UAGro y de las libertades democráticas.

La Universidad proporcionará asistencia jurídica a quienes con motivo de su trabajo sean demandados o acusados.

La calidad de amenazado, secuestrado, encarcelado o de exiliado político a que se refiere la cláusula 12, será determinada por una Comisión bilateral Paritaria formada por la Secretaría General, la Unidad de Asuntos Jurídicos por parte de la Universidad y por el Secretario de Asuntos Jurídicos, Secretario de Trabajo y

Secretario de Conflictos por parte del Sindicato, la cual se integrará en un plazo máximo de 15 días contados a partir de la solicitud correspondiente y resolverá en un plazo no mayor de 15 días posteriores a su integración.

**CLÁUSULA 14.** Movilidad de los trabajadores académicos. A invitación oficial y escrita de alguna Unidad Académica, el trabajador académico podrá impartir curso(s) en otra Unidad, siempre y cuando cuente con el perfil académico requerido y no afecte los derechos laborales de trabajadores de la Unidad Académica receptora. La Dirección y Delegación Sindical del centro de adscripción del trabajador otorgará el visto bueno siempre y cuando el trabajador cubra la carga horaria en su respectivo centro de trabajo.

La Universidad se obliga a cubrir los viáticos y gastos necesarios de los trabajadores académicos para garantizar el intercambio y la movilidad.

En cualquier caso, los viáticos y gastos serán pagados con anticipación. De no ser así, el(los) trabajador(es) comisionado(s) no estará(n) obligado(s) a realizar la actividad encomendada por el patrón y no existirá responsabilidad por parte de el(los) trabajador(es).

**CLÁUSULA 15.** En caso de desaparición de la fuente de empleo o extinción de la materia de trabajo, la UAGro se obliga a reubicar a los trabajadores académicos con base en los lineamientos contractuales y a la participación del CEC del STAUAG, dando preferencia en centros de nueva creación, buscando garantizar la estabilidad en su empleo, sin contravenir el numeral 6 de la cláusula 11 del Contrato.

**CLÁUSULA 16.** Son obligaciones de los trabajadores académicos:

- a) Conocer y fortalecer la misión y visión de la UAGro.
- b) Ejecutar el trabajo académico con la intensidad, calidad, cuidado y esmero apropiado y en la forma, tiempo y lugar convenido.
- c) Cumplir con las obligaciones que les impone el Reglamento Interno de Trabajo acordado bilateralmente.
- d) Asistir puntualmente a sus labores, respetando para ello las formas de control administrativo que la Administración y el Sindicato convengan.



- e) Conservar en buen estado los útiles, muebles y transportes que se le hayan proporcionado para el desempeño de sus labores, no siendo responsable por el deterioro que originen el uso y causas ajenas a su voluntad.
- f) Cumplir con el programa de estudio y actividades académicas, comprometiéndose a elaborar para su Academia reportes trimestrales de avances del programa de estudio y semestralmente de las siguientes actividades: resultados de trabajos de investigación, elaboración de ensayos, libros, antologías, manuales, etcétera.
- g) Integrar, salvo excusa fundada, comisiones y/o jurados de exámenes y remitir oportunamente la documentación respectiva.
- h) Actualizar sus conocimientos en la unidad de aprendizaje, disciplina y/o área académica en la que labora para consolidar su perfil académico.
- i) Facilitar el aprendizaje significativo y evaluar los conocimientos de los estudiantes sin considerar su nacionalidad, religión, sexo, preferencia sexual o ideología.
- j) Realizar sus labores académicas en los días, horas y lugares acordados en su contratación.
- k) Abstenerse de laborar en estado de ebriedad o bajo el efecto de cualquier enervante o sustancias similares.
- l) Abstenerse de prestar servicios académicos remunerados a sus estudiantes, así como organizar rifas o ventas de objetos o mercancías, en el centro de trabajo.
- m) Señalar su adscripción a una Dependencia de la UAGro, en las publicaciones que contengan resultados de los trabajos efectuados en ella.
- n) Los trabajadores académicos de carrera (de Tiempo Completo y Medio Tiempo), deberán: impartir, coordinar y evaluar las unidades de aprendizaje, aplicar exámenes, dirigir proyectos de investigación, tesis o prácticas, dictar cursos o conferencias, promover y participar en el trabajo social, así como participar en las Academias de su área, impartir tutorías y asesorías a los estudiantes, efectuar investigación para generación y aplicación innovadora

del conocimiento, de acuerdo a las líneas, proyectos o programas de la Universidad y/o de cada Dependencia de la misma, así como las establecidas en la cláusula 75 de este Contrato, con la obligación para la UAGro de proporcionar las condiciones necesarias para el desempeño laboral.

- ñ) No incurrir en los actos de responsabilidad que establece el Estatuto de la Universidad en su artículo 203 y la Legislación Laboral aplicable.
- o) Los investigadores de los Institutos de Investigación Científica tienen la obligación de impartir y coordinar las unidades de aprendizaje en las Unidades Académicas de acuerdo con su perfil profesional y que guarde relación con sus campos temáticos de investigación previa aprobación de la Unidad Académica y la Delegación Sindical.
- p) Los investigadores deberán tener, un proyecto de investigación registrado en la Dirección General de Investigación y Posgrado; presentar avances por lo menos una vez por semestre hasta concluirlo; impartir asesoría de tesis; asesoría a prestadores de servicio social y tener publicaciones.
- q) Superarse académica y profesionalmente en la disciplina, o campo disciplinar afín a su perfil y/o área en la que labora, para lograr mayor habilitación académica. Capacitarse en el área didáctica pedagógica, innovación curricular y/o modalidades educativas para mejorar la calidad educativa.
- r) Participar obligatoriamente en los cursos de actualización pedagógica y/o disciplinaria que realice la Universidad.
- s) Participar obligatoria y regularmente en la Academia correspondiente y en los demás órganos académicos establecidos en la Legislación Universitaria vigente, así como cumplir los acuerdos y encomiendas que en ellos se establecen.
- t) Cuando un trabajador de base, de carrera o de asignatura, no complete su carga horaria docente, deberá complementarla en otras Unidades Académicas, de la misma localidad, considerando su perfil académico y los criterios del nuevo modelo educativo.

## **TÍTULO TERCERO**

### **De las relaciones de trabajo**

#### **CAPÍTULO I**

#### **Funciones e integración de los trabajadores académicos**

**CLÁUSULA 17.** Las funciones que debe cumplir el trabajador académico se derivan del propio carácter y tareas de la Institución, sustentadas en los principios de la libertad de cátedra y de investigación sobre bases científicas, con respeto a la universalidad del pensamiento y de la capacidad de convertirlo en agente de cambio social. Tales son: la docencia, investigación, extensión y vinculación.

**CLÁUSULA 18.** Los trabajadores académicos de la Institución se denominarán:

- a) **DE BASE:** los que tienen a su cargo las labores permanentes de docencia, investigación, extensión, vinculación y gestión académica que ocupen una plaza conforme a las normas estipuladas en el presente Contrato. Queda entendido que las personas que presten servicios en áreas similares a las anteriores son trabajadores académicos.
- b) **INTERINOS:** los que cubren una vacante temporal en sustitución de un trabajador académico de base.
- c) **POR SERVICIO O TIEMPO DETERMINADO:** cuando en la contratación se señale por escrito y con precisión el lugar, la obra a realizar y el tiempo de duración de la relación de trabajo.

**CLÁUSULA 19.** Los tipos y categorías de los trabajadores académicos son:

#### 1. Trabajadores Académicos de Carrera:

- a) **Tiempo Completo (T.C.):** dedicará a la Universidad 40 horas/semana/mes (h/s/m) en la realización de actividades de docencia, investigación, extensión, vinculación y gestión académica. Con una jornada de 8 horas diarias.
- b) **Medio Tiempo (M.T.):** dedicará a la Universidad 20 h/s/m, en la realización de actividades de docencia, investigación, extensión, vinculación y gestión académica.

- c) Se clasifican en: Asistente “A”, Asistente “B”, Asociado “A”, Asociado “B”, Asociado “C”, Asociado “D”, Titular “A”, Titular “B” y Titular “C”.
  - d) A partir de la firma del presente Contrato, el personal académico que obtenga la categoría de Tiempo Completo o sea de nuevo ingreso como tal, deberá dedicarse de manera exclusiva a la UAGro.
2. Los trabajadores de carrera que adquieran reconocimiento académico nacional a través de programas gubernamentales, como perfil PRODEP, SNI o cualquier otro, mientras conserven dicho reconocimiento, deberán realizar las actividades de docencia, investigación, vinculación, tutorías y gestión académica, de acuerdo a los lineamientos nacionales establecidos para dichos programas gubernamentales. De igual manera, el personal académico que ingrese a través de plaza PRODEP.

Cuando por cualquier causa dejara de tener tales reconocimientos, la UAGro y el STAUAG respetaran su carga docente de la que es titular.

3. Trabajador académico de Asignatura: el contratado por número de horas. Se clasifican en Asignatura “A” y Asignatura “B”. Este tipo de contratación en lo sucesivo no podrá exceder de 30 horas a la semana. En el caso de los profesores de base que imparten 32 o 31 horas en un semestre, en el siguiente impartirá 28 o 29 horas, respectivamente, obligándose la UAGro a pagarles 30 horas en ambos semestres. A partir de la firma del presente Contrato, sólo se contratará a trabajadores académicos de Asignatura que tengan, como mínimo, título de licenciatura para Nivel Medio Superior y grado para Nivel Superior. Los derechos y obligaciones del personal que tiene las categorías de Tiempo Completo Asistentes “A” y “B” y los Adjuntos “A”, “B” y “C”, serán respetados por la UAGro y tendrán el mismo trato que el personal en activo de las demás categorías, garantizándoles todos los derechos adquiridos, como son antigüedad, salarios, prestaciones y promociones, así como considerándolos dentro de los programas de superación académica que la Institución promueva.

4. Maestro Emérito: Sus funciones son las siguientes; impartir cursos, seminarios, conferencias o dedicarse al programa de formación, capacitación y actualización permanente de trabajadores(as) académicos(as) en la UAGro, así como participar en actividades académicas interinstitucionales.
5. Maestro invitado: Es aquel que realiza actividades temporales por un periodo máximo de seis meses. Actividades que sólo se imparten en seminarios y/o cursos especiales a nivel de posgrado. Su contratación se realizará por acuerdo bilateral y por el tiempo determinado que dura el curso específico, y hasta por un año en el caso de ser un catedrático de otra Institución que estuviera gozando de su año sabático.
6. Auxiliares Académicos: Son los trabajadores académicos con experiencia suficiente o con determinada preparación académica, que realizan labores bajo la supervisión de las Academias del área correspondiente, colaboran en los aspectos teórico-prácticos de la docencia, investigación, extensión y vinculación.

Los Auxiliares Académicos son de tres tipos:

- a) Auxiliares Académicos de docencia e investigación.
- b) Técnicos Académicos.
- c) Académicos Especializados. Se clasifican en: Auxiliar Académico “D”, “E”, “F”, “G”, “H”, “I” y “J”.

Los requisitos y funciones de los trabajadores académicos están regulados y establecidos en la tabla anexa al tabulador de salarios.

7. Los Auxiliares Académicos “J” deben laborar una jornada de 32.5 horas semanales, podrán impartir una carga horaria docente máxima de 7.5 horas semanales, con un horario distinto al de su jornada como auxiliar, siempre y cuando el salario compactado no sea superior al equivalente de un trabajador académico de tiempo completo Asociado “A”.

## CAPÍTULO II

### Promoción y permanencia de los trabajadores académicos

**CLÁUSULA 20.** Al presentarse una vacante definitiva o temporal, o al crearse una nueva plaza quedando disponible determinado número de horas-clase, la Dirección y la Delegación Sindical de la Dependencia lo comunicarán por escrito, obligatoriamente a la CMPAyP, Dirección de Personal y al CEC del STAUAG, ajustándose al siguiente procedimiento:

1. Cambio de unidad de aprendizaje al trabajador de base del centro de trabajo cuando no signifique incremento de horas, siempre que esté dentro del área de conocimiento, contar con el perfil académico para impartir la unidad de aprendizaje y la antigüedad del solicitante, de acuerdo a la cláusula 21, numeral 1.
2. Incremento de horas y ascenso de categoría al trabajador de base del centro de trabajo en los términos de la cláusula 21, numerales 2 y 3 de este Contrato.
3. Para ocupar las plazas que no hayan sido cubiertas mediante el procedimiento anterior, se emitirá convocatoria de oposición interna. A partir de su publicación, se seguirá el siguiente procedimiento:
  - 3.1. Se asignarán las plazas vacantes a quiénes soliciten cambios de adscripción en los términos establecidos en la cláusula 22 y 24 de este Contrato.
  - 3.2. Incremento de horas a los trabajadores de base de otros centros de trabajo en los términos de la cláusula 25 de este Contrato.
  - 3.3. De continuar las vacantes, se asignarán o se incrementarán horas al trabajador interino del centro de trabajo en que subsista la vacante, y solo que no fuere posible cubrirla se asignarán al trabajador interino de otros centros de trabajo que lo soliciten en los términos de la cláusula 25 de este Contrato.
  - 3.4. Para la aplicación de este procedimiento, se considera interino al trabajador que cumple con los requisitos establecidos en la cláusula 18, inciso b), de este

Contrato o que haya laborado en esta misma condición hasta el término del semestre inmediato anterior.

- 3.5. De persistir las plazas vacantes u horas de la misma plaza se realizará el concurso de oposición interno con los Auxiliares Académicos que se hayan registrado para tal fin.
- 3.6. Si aún quedan plazas vacantes u horas de la misma plaza, se asignarán a quienes se encuentren en bolsa de trabajo, en los términos de este Contrato.
- 3.7. Las plazas u horas vacantes que no se hayan cubierto una vez agotados los pasos anteriores, se cubrirán mediante el concurso de oposición externo, de acuerdo a lo establecido en la cláusula 31 de este Contrato.

**CLÁUSULA 21.** En los centros de trabajo en donde haya que cubrir vacantes definitivas o temporales, nuevas plazas o aumento de horas, se seguirán los procedimientos de oposición y promoción interna que correspondan:

1. Cambio de unidad de aprendizaje.

Tratándose de cambio de unidad de aprendizaje que no signifique incremento de horas, la Dirección y la Delegación Sindical del centro de trabajo la propondrán en la plantilla, una vez cumplidos los siguientes requisitos por él o los solicitantes:

- a) Evaluación de la preparación académica en función del perfil profesional acorde a la unidad de aprendizaje vacante y al área de conocimiento.
- b) Evaluación de la antigüedad laboral, profesional y su desempeño docente.
- c) Presentación de un proyecto de trabajo en relación a la unidad de aprendizaje que pretenda impartir.

2. Incremento de horas.

Tratándose de aumento de horas-base o interinas, la Dirección respectiva y la Delegación Sindical seguirán el siguiente procedimiento:

- a) Si se trata de una unidad de aprendizaje diferente, se hará un examen curricular tomando en cuenta los criterios del numeral uno de esta cláusula.
- b) Si existe un sólo maestro de la unidad de aprendizaje o unidades de aprendizajes en las que haya horas vacantes y que no imparta las 30 horas de asignatura que establece la cláusula 19, numeral 3 del presente Contrato, tendrá derecho a que se le proponga bilateralmente en la plantilla, las nuevas horas, hasta el máximo establecido, luego de analizar sus antecedentes académicos, desempeño docente y el tiempo disponible para la Universidad.
- c) Si existen dos profesores con el mismo perfil académico y la misma antigüedad laboral dentro de la Unidad Académica, se priorizará a quien tenga mejor currículum en relación a la unidad de aprendizaje vacante.
- d) Si hay varios maestros aspirantes, la propuesta de nuevas horas se hará mediante una evaluación curricular, en la que se tomarán en cuenta los criterios del numeral uno de esta cláusula. Se asignará a quien demuestre tener el perfil académico idóneo y mayores méritos curriculares.
- e) Por ningún motivo al personal de base se le otorgará un permiso en su plaza base para cubrir interinatos en su centro de trabajo u otro distinto.

### 3. Ascenso de categoría.

Al crearse o quedar alguna vacante de tiempo completo, el personal de Asignatura del centro de trabajo, optará por la promoción interna para lo cual la Dirección y Delegación Sindical emitirán una convocatoria de concurso de promoción interno, bajo la vigilancia y sanción de la CMPAyP, de la siguiente manera:

#### 3.1. Requisitos para inscribirse:

- a) Ser trabajador de base.
- b) Antigüedad mínima de tres años.



- c) Preparación profesional: presentación de título de licenciatura en las Unidades Académicas del nivel medio superior, grado de maestría en el nivel superior y grado de doctor en el posgrado.

Se dará prioridad al trabajador de mayor carga académica y que sea de dedicación exclusiva a la Universidad.

### 3.2. Criterios de evaluación:

- a) Evaluación del currículum: formación académica, capacitación docente, actualización disciplinaria, perfil del área disciplinaria requerida, producción académica, gestión académica y antigüedad laboral (70%).
  - b) Presentación y defensa de un proyecto de trabajo con relación a la(s) unidades de aprendizaje(s) y/o áreas sujetas a concurso (30%).
4. Para cumplir los numerales 2 y 3 de esta cláusula, en las Dependencias se nombrará una comisión bilateral a través de la Dirección y Asamblea Delegacional, para la revisión de los expedientes y emisión de un primer dictamen, el cual será turnado a la CMPAyP, quien emitirá el dictamen definitivo, en un plazo no mayor a cinco días hábiles.
5. Las plazas del trabajador de carrera que queden vacantes y no estén consideradas en el numeral 3 de esta cláusula, deberán cubrirse bajo los mismos requisitos y criterios.
6. Los Auxiliares Académicos aspirantes a laborar en áreas de docencia, investigación, extensión y vinculación, deberán cubrir los criterios de evaluación siguientes:
- a) Evaluación de la antigüedad profesional y docente, de la preparación académica o méritos curriculares (60%).
  - b) Presentación de un proyecto de trabajo con relación a la unidad de aprendizaje o área (20%).
  - c) Exposición ante grupo (20%).
7. Los procedimientos de oposición y promoción interna, establecidos en esta cláusula, serán realizados a través de evaluaciones por Comisiones Evaluadoras del área de conocimiento respectiva. Dichas comisiones serán

integradas, mediante proceso de insaculación, del banco de sinodales, constituido a través de convocatoria pública, por la CMPAyP respectiva, al igual que en la cláusula 32, numeral 1, del presente Contrato.

8. Las plazas que hayan sido cubiertas como interinatos y al concluir estos, queden como vacantes definitivas, serán cubiertas prioritariamente con los trabajadores de base de la Dependencia respectiva, siguiendo los mecanismos establecidos en este Contrato.

**CLÁUSULA 22.** El cambio de adscripción se hará a solicitud de los trabajadores siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:

- a) Que se requiera de sus servicios o que exista una plaza vacante.
- b) Que no se afecten los derechos de ningún otro trabajador de base.
- c) Que las condiciones de trabajo sean las mismas o análogas, es decir, que el área académica y actividades sean similares, o las funciones a desarrollar sean compatibles con la formación académica del solicitante.
- d) El solicitante deberá tener tres años como mínimo de servicio en el centro de trabajo de su última adscripción.
- e) Sólo se autorizarán cambios de adscripción en plazas de base.
- f) El cambio se hará respetando la categoría que tenga el trabajador. Se podrá otorgar el cambio a una categoría menor, sólo con la anuencia por escrito del trabajador.

**CLÁUSULA 23.** Al trabajador académico de Asignatura que por causas derivadas de la reducción de grupos, sea imposible asignarle totalmente sus horas base, la CMPAyP, lo comisionará temporalmente a impartir clases, cubriendo el perfil requerido, en otra Unidad Académica del mismo nivel o superior y ubicada en la misma localidad, sin afectar derechos laborales de otros trabajadores.

**CLÁUSULA 24.** El procedimiento para el cambio de adscripción será el siguiente:

1. Solicitar por escrito el cambio de adscripción a la Dirección de la Unidad Académica y/o Dependencias a donde pretenda cambiarse y al Comité Delegacional, con copia a la Academia del área correspondiente de la unidad de aprendizaje vacante

y a la CMPAyP, esta solicitud tendrá vigencia a partir de la emisión de la convocatoria publicada en el mes de mayo de cada año y hasta el día anterior en que la Dirección y CED deban emitir su resolución establecida en la misma. La respuesta a dicha petición requerirá de un dictamen escrito por parte de la Academia del área correspondiente.

2. La Dirección de las Unidades Académicas y/o Dependencias y el CED, con base en el dictamen de la Academia, tendrá tres días hábiles señalados en la convocatoria para la emisión de su opinión y procedencia. La respuesta se otorgará por escrito al interesado con copia a la CMPAyP, de no hacerlo dentro del plazo establecido lo resolverá de manera definitiva la CMPAyP.
3. De existir varios aspirantes se resolverá tomando en cuenta los siguientes criterios: el currículo profesional, la antigüedad y las necesidades del centro de trabajo.
4. La CMPAyP, dictaminará en un plazo de dos días hábiles contados a partir del plazo establecido en la convocatoria y en el numeral 2 de esta cláusula. La CMPAyP, podrá modificar la resolución emitida por el CED y Dirección del centro de trabajo, sólo cuando se violen derechos contractuales y a petición de parte, lo cual deberá hacerse dentro de las 24 horas hábiles siguientes a la emisión de la resolución del CED y Dirección del centro de trabajo.
5. La resolución que emita la comisión será definitiva y deberá comunicarla, agregando copia de ella al solicitante, a los centros de trabajo y al CED a que se refiere el numeral 1 de esta cláusula; así como al CEC del STAUAG y a la Dirección de Personal; estas últimas, para la elaboración del nombramiento e inclusión en nómina.

**CLÁUSULA 25.** Incremento de horas para los trabajadores académicos de otros centros de trabajo:

1. Una vez publicada la convocatoria de oposición interna los trabajadores harán su solicitud ante la Dirección y CED respectiva, con copia a la Academia del área correspondiente de la Unidad Académica y a la CMPAyP, considerando los requisitos establecidos en la convocatoria.

2. La Academia del área respectiva, dentro de un plazo de tres días hábiles que se establecerán en la convocatoria para este efecto, emitirá opinión por escrito en la que hará la recomendación correspondiente.
3. La Dirección del centro de trabajo y el CED, con base a la opinión escrita de la Academia del área, resolverán en un plazo de tres días hábiles que se establecerán en la convocatoria para este efecto.
4. La CMPAyP, vigilará el cumplimiento del procedimiento anterior, de no cumplirse, ésta resolverá en un plazo que no exceda de 24 horas siguientes a la emisión de la resolución del Comité Delegacional y Dirección del centro de trabajo, o sino ha resuelto en el plazo establecido en la convocatoria.

**CLÁUSULA 26.** El examen de oposición interno se realizará mediante convocatoria emitida por la CMPAyP y consiste en la evaluación de los siguientes aspectos:

- a) Perfil académico acorde a la(s) unidades de aprendizaje(s) o área(s), del conocimiento en la que se vaya a laborar y méritos curriculares.
- b) Antigüedad profesional y docente.
- c) Presentación y defensa de un proyecto de trabajo en relación a la unidad de aprendizaje o área del conocimiento en que vaya a laborar.
- d) Si la plaza es de docencia, se realizará una práctica ante un grupo académico el cual deberá ser el inmediato superior al de la unidad de aprendizaje vacante.

El examen de oposición interno es aplicable sólo a:

Trabajadores académicos sindicalizados o que cubrieron los requisitos de ingreso establecidos en este Contrato y no hayan hecho uso de los derechos que les otorgan las cláusulas 20, 21, 22, 24 y 25 de este Contrato y aspiren a ocupar una plaza de mayor categoría y salario.

**CLÁUSULA 27.** Del concurso de oposición interno. El concurso de oposición interno, previa convocatoria emitida por la CMPAyP respectiva, se realizará cuando menos un mes antes del inicio de cada

semestre escolar, en los mismos lugares, sedes y procedimientos establecidos para los concursos de oposición externo, contenidos en la cláusula 33 de este Contrato.

**CLÁUSULA 28.** Con el objeto de poder cubrir con la oportunidad requerida las plazas vacantes, en el transcurso de los semestres escolares se establecerá una bolsa de trabajo, con aquellos que hayan cubierto un interinato y con los concursantes que obtuvieron la calificación o porcentaje mínimo aprobatorio, establecida en la convocatoria y que no hubieren sido contratados.

La inscripción en la bolsa de trabajo será a solicitud del trabajador y deberá hacerse ante la CMPAyP a más tardar 10 días después de aprobar el examen o concluir un interinato, con copia al Comité Ejecutivo Delegacional y Dirección de la Unidad Académica. La vigencia de la inscripción será de un año.

Los trabajadores que forman parte de la bolsa de trabajo sólo se les asignará plaza en la unidad de aprendizaje y nivel correspondiente para la cual hayan concursado, para tal fin, deberán solicitarlo por escrito a la CMPAyP, con copia a la Dirección o responsable del centro de trabajo y al CED. La CMPAyP hará pública la relación de trabajadores que formen parte de la bolsa de trabajo cuando menos una vez antes del inicio de cada semestre.

El procedimiento que se seguirá para cubrir las vacantes, con los aspirantes inscritos en la bolsa de trabajo, será el siguiente:

1. La CMPAyP será la encargada del registro y control de la bolsa de trabajo.
2. Cuando exista una vacante, después de haber cumplido con lo establecido en la cláusula 27 (oposición interna), en un plazo máximo de 48 horas, la CMPAyP, asignará de la bolsa de trabajo, la plaza vacante a aquel concursante que tenga la mayor calificación aprobatoria en la unidad de aprendizaje y/o área académica correspondiente. Si hubiera dos o más solicitantes con la misma calificación se asignará la plaza a aquel que tenga mejor *currículum*.
3. Prioritariamente se tomará en cuenta a quienes hayan cubierto interinatos; en primer lugar, en la Dependencia correspondiente, y en segundo lugar, en cualquier otra Dependencia de la Institución.

4. En los Servicios Médicos Universitarios que cuenten con instalaciones hospitalarias y en la Estancia Infantil se creará una bolsa de trabajo especial para cubrir únicamente inasistencias, incapacidades hasta por 3 meses, días de descanso o festivos y vacaciones del personal de base. Esta bolsa de trabajo será administrada por la Dirección y el CED del centro de trabajo bajo la supervisión y reglamentación de la CMPAyP.
5. Los interinatos de periodos mayores a 3 meses, se sujetarán a los procedimientos de este Contrato.

**CLÁUSULA 29.** Las permutas se harán a solicitud de los trabajadores siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:

- a) Que los trabajadores que permutan sean de la misma unidad de aprendizaje o área de trabajo.
- b) Que sean de la misma categoría y nivel o análogas (de TC Asociado “A” a TC Asociado “A”, de horas a horas y de Técnico Académico a Técnico Académico).
- c) Sólo se autorizarán permutas en plazas de base.
- d) Que cuente con el visto bueno de la Dirección y CED de las Unidades Académicas o Dependencias correspondientes.
- e) Que las Unidades Académicas sean del mismo nivel educativo.

Los solicitantes deberán tener dos años como mínimo de servicio en el centro de trabajo de su última adscripción.

**CLÁUSULA 30.** El procedimiento para la permuta será el siguiente:

1. Los interesados solicitarán por escrito la permuta 15 días hábiles antes de finalizar el semestre escolar respectivo, ante la Dirección o responsable del centro de trabajo y el Comité Ejecutivo Delegacional, de ambas Unidades Académicas, y ante la CMPAyP.
2. Los Directores o responsables de los centros de trabajo y las Delegaciones Sindicales respectivas, darán respuesta a la solicitud del interesado, en un plazo que no exceda de 10 días hábiles, cuando se trata de la misma ciudad y de 15 días hábiles cuando sea de una ciudad a otra, contados a partir de la fecha de recibido, debiendo remitir su respuesta por escrito al interesado y a la CMPAyP.

3. Una vez recibida la respuesta, si ésta es positiva, la CMPAyP, emitirá el dictamen correspondiente dentro de los tres días hábiles siguientes.
4. Si la respuesta de directores y CED es negativa o no se da en el plazo señalado, los trabajadores podrán inconformarse ante la CMPAyP. Esta emitirá una resolución dentro de un plazo de tres días hábiles contados a partir del día siguiente en que se reciba el escrito de inconformidad planteado por él o los trabajadores.
5. Esta Comisión, una vez dictada su resolución, relativa a los numerales 3 o 4 de esta cláusula, la notificará por escrito a las Direcciones y CED de las Unidades Académicas respectivas, a la Dirección de Personal y a los trabajadores, dentro de los dos días hábiles siguientes.

### **CAPÍTULO III**

#### **Ingreso de los trabajadores académicos**

**CLÁUSULA 31.** Si persisten vacantes definitivas o temporales después de utilizado el procedimiento de las cláusulas 20, 21, 22, 25, 26, 28, 29 y 30 de este Contrato, se aplicará el procedimiento de admisión de nuevos trabajadores académicos a través de concurso de oposición externo. El concurso de oposición externo es el único medio para el ingreso de trabajadores académicos a la Universidad y quien no lo haga por esta vía, no será considerado trabajador académico.

El concurso de oposición externo seguirá el siguiente procedimiento:

1. De la convocatoria. La CMPAyP emitirá la convocatoria pública para concurso de oposición externo con los siguientes contenidos:
  - a) Centro de adscripción: Colegio, Unidad Académica o Dependencia que la requiera.
  - b) Área de conocimiento del programa educativo, disciplina (s) y unidades de aprendizaje del área.
  - c) Tipo de plaza, funciones académicas de la misma y, dedicación de exclusividad, tratándose de personal de tiempo completo.

- d) Categoría, nivel, remuneración salarial y requisitos curriculares.
  - e) Lugar y fecha de registro de aspirantes, de realización de exámenes, publicación de resultados y medios de impugnación.
  - f) La calificación mínima aprobatoria será de 80 puntos en una escala de 1 a 100.
2. A partir de la fecha de comunicación de las vacantes, la convocatoria debe ser publicada dentro de los diez días hábiles siguientes por lo menos en un periódico de circulación nacional, estatal y en todos los centros de trabajo de la Institución.
3. Entre la fecha de publicación de la convocatoria y la fecha para el registro de aspirantes deberá existir un plazo mínimo de 13 días hábiles, para dar el tiempo necesario a resolver sobre los incrementos de horas para otros centros, cambio de adscripción y bolsa de trabajo.
4. Del examen. El examen de oposición externo consistirá en la evaluación de los siguientes aspectos:
- a) Examen de conocimiento escrito sobre las unidades de aprendizaje, disciplina(s) y área de conocimiento vacante.
  - b) Examen oral, mediante la exposición de un tema o temas ante el jurado y ante un grupo escolar de la Unidad Académica.
  - c) *Currículum Vitae*: habilitación y formación académica, experiencia profesional y docente, producción académica, perfil académico de acuerdo a la disciplina y/o área de la plaza vacante, lengua extranjera.
  - d) La evaluación se sujetará al procedimiento que establezca el reglamento y al tabulador anexo a este Contrato.
5. Requisitos para la inscripción al concurso de oposición externo:
- 5.1. Presentar *Currículum Vitae* con documentos originales para cotejo y en copia tres tantos que lo acrediten:
- a) Para nivel medio superior, título y cédula profesional de licenciatura con perfil en el área o unidad de aprendizaje a concursar.



- b) Para nivel superior, grado de maestro o de doctorado y cédula de grado, con perfil en el área en que se ubica la unidad de aprendizaje a concurso.
  - c) Al menos grado de doctor, para el posgrado.
- 5.2. Presentar por escrito una crítica al programa de la unidad de aprendizaje o área de trabajo sujeta a concurso, con un mínimo de dos cuartillas.
  - 5.3. Presentar por escrito, una alternativa al programa de la unidad de aprendizaje o área de trabajo sujeta a concurso.
  - 5.4. Haber recibido cursos de formación docente o pedagógica en instituciones reconocidas por la ANUIES con una duración mínimo de 40 horas.
  - 5.5. Tener disposición de laborar en la Unidad Académica donde se requieran sus servicios.
- 6. El concurso de oposición externo será realizado, por la comisión evaluadora integrada por el banco de sinodales de acuerdo al área correspondiente a la(s) unidad de aprendizaje(s) o área vacante.
  - 7. La comisión evaluadora que intervenga en los exámenes de oposición externo por ningún motivo podrá variar el contenido y los requisitos de la convocatoria y si lo hiciera, a petición de parte, se declarará nulo el concurso.
  - 8. En ningún caso deberá realizarse el examen de oposición externo cuando la plaza haya sido cubierta mediante el examen de oposición interno.

**CLÁUSULA 32.** De la comisión evaluadora. El concurso de oposición externo será aplicado por la comisión evaluadora del Colegio, tratándose de plazas para educación superior o posgrado; o por la comisión evaluadora del área de conocimiento, tratándose de plazas de Educación Media Superior.

- 1. Integración y nombramiento de la comisión evaluadora:
  - a) En enero de cada año, la CMPAyP lanzará convocatoria pública, a nivel estatal, para la selección o actualización de sinodales por nivel educativo, Colegio y área de conocimiento.

- b) La selección para integrar el banco de sinodales estará a cargo de la CMPAyP. Dicha selección será en función de la idoneidad del perfil, acorde a la plaza en concurso, y de los méritos curriculares.
- c) Del banco de sinodales, la comisión evaluadora, por área de conocimiento, estará integrado por cinco miembros, a través del proceso de insaculación.
- d) Los sinodales seleccionados para la evaluación deberán tener preparación académica equivalente o superior a la plaza en concurso.
- e) La comisión evaluadora que intervenga en los exámenes de oposición externo por ningún motivo podrá variar el contenido ni los requisitos de la convocatoria.

2. Requisitos para ser sinodal:

- a) Formar parte del banco de sinodales.
- b) Al menos título de licenciatura, para EMS; al menos grado de maestría, para licenciatura; al menos grado de doctor, para el posgrado.
- c) Ser trabajador académico de base, con experiencia mínima de cinco años en la docencia, investigación, extensión y vinculación.
- d) Tener solvencia, idoneidad y producción académica.
- e) No ocupar cargos en el STAUAG ni en la UAGro.

**CLÁUSULA 33.** Para la realización de los concursos de oposición externos, se observarán los siguientes criterios:

- 1. De la organización de los concursos. La CMPAyP será la instancia responsable de organizar los concursos de oposición externos.
- 2. De las sedes de los concursos. Los concursos de oposición externos, se realizarán con la presencia de las representaciones institucionales de la Delegación Sindical y la Unidad Académica que tiene el requerimiento de la plaza a cubrir, en las siguientes sedes:
  - a) Para plazas de Educación Media Superior, en Chilpancingo, Iguala y Acapulco.

- b) Para plazas de Educación Superior, en la sede del Colegio respectivo o en las Unidades Académicas que lo integran.

### 3. Del procedimiento:

- a) Para realizar los exámenes deberán estar presentes cuando menos tres de los sinodales designados, de acuerdo a la cláusula 32; en caso de ser un número menor, el examen se pospondrá, levantando los que se presenten el acta circunstanciada. De no presentarse ningún sinodal, la Dirección o responsable del centro de trabajo y la Delegación Sindical levantarán el acta circunstanciada correspondiente y la remitirán a la CMPAyP.
- b) De no realizarse el examen como lo señala el inciso anterior, éste se llevará a cabo al cuarto día hábil de la fecha y hora establecida en la convocatoria y a la misma hora, con los sinodales designados que se presenten.
- c) Después de realizado el o los exámenes, inmediatamente la comisión evaluadora deberá levantar el acta correspondiente y entregar copia al o a los aspirantes, al director y al CED correspondiente. El original del o las actas, así como el o los expedientes serán entregados por la comisión evaluadora a la CMPAyP dentro de los tres días hábiles siguientes, para la elaboración del dictamen correspondiente, en un plazo no mayor de tres días hábiles.
- d) Las impugnaciones o inconformidades del examen, deberán ser presentadas por escrito ante la CMPAyP dentro de los dos días hábiles siguientes de realizarse el examen. Los que se presenten después de este término carecerán de validez y por lo tanto no se les dará curso.
- e) La CMPAyP emitirá su resolución al tercer día hábil después de haberse realizado el examen, en aquellos casos en que no hubo inconformidad o impugnación al mismo y dentro de los cinco días hábiles siguientes después de realizado el examen, en los casos en que exista inconformidad o impugnación.

- f) La CMPAyP notificará por escrito su resolución al centro de trabajo en que se deberá cubrir la vacante y al aspirante para que de inmediato inicie sus servicios y a la Dirección de Personal para que ésta ordene su inclusión en nómina para aplicarse en la quincena inmediata siguiente.
  - g) Los trabajadores que ingresen a partir de la vigencia de este Contrato y en lo sucesivo sin cumplir los procedimientos contractuales, podrán participar en concursos de oposición externo seis meses después de haberse retirado de la plaza.
4. Supervisión del examen. La Dirección y el CED de la Unidad Académica, junto con la representación del Colegio respectivo, serán las instancias responsables de vigilar que los procedimientos se apliquen correctamente.

Ningún concursante podrá ocupar la plaza antes de que esta comisión emita su dictamen.

5. Una vez concluida la aplicación de los exámenes, la CMPAyP publicará en la página web oficial de la UAGro y del STAUAG la lista general donde incluya a los sustentantes que hayan aprobado dichos exámenes, con el puntaje obtenido, su perfil académico y el lugar donde presentaron dicho examen, señalándose a quienes se les haya asignado carga académica, el lugar de adscripción, así como quienes quedan en la bolsa de trabajo.

**CLÁUSULA 34.** La CMPAyP emitirá la convocatoria para cubrir las plazas vacantes de manera bianual en el mes de agosto, de no hacerlo emitirá la convocatoria para constituir la bolsa de trabajo.

El trabajador que haya concluido su interinato en la UAGro podrá solicitar su registro en la bolsa de trabajo ante la CMPAyP.

**CLÁUSULA 35.** Los integrantes de la comisión evaluadora de los exámenes para cubrir plazas PRODEP, deberán cubrir requisitos equivalentes o preferentemente superiores a la plaza sujeta a concurso.

**CLÁUSULA 36.** Una vez contratado por la UAGro, la Institución se obliga, dentro de los primeros seis meses, a impartir cursos y talleres sobre el modelo educativo de la UAGro, capacitación docente, de actualización disciplinar y de manejo de tecnologías, el profesor de nuevo ingreso se compromete a recibirlos de manera obligatoria.

## **CAPÍTULO IV**

### **De la suspensión temporal, terminación y rescisión de las relaciones de trabajo**

**CLÁUSULA 37.** Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo, sin obligación de prestar el servicio por parte del trabajador y de la UAGro, de pagar el salario sin responsabilidad para el trabajador y la Universidad las siguientes:

- a) El arresto del trabajador.
- b) La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria.

**CLÁUSULA 38.** Son causas de terminación de la relación individual de trabajo:

- a) El mutuo consentimiento de las partes o la renuncia del trabajador.
- b) La jubilación o cualquier modalidad de pensión del trabajador, en los términos del presente Contrato.
- c) La muerte del trabajador.
- d) La conclusión del convenio bilateral del personal académico invitado y/o por obra y tiempo determinado.
- e) La incapacidad total física y/o mental del trabajador académico, que imposibilite la prestación del trabajo, acreditada con dictamen médico expedido por el ISSSTE.
- f) La desaparición total o parcial del centro de trabajo.
- g) La extinción de la materia de trabajo.

**CLÁUSULA 39.** La terminación de las relaciones de trabajo entre la Universidad y sus trabajadores académicos, tendrá los siguientes efectos colaterales con relación a la cláusula que antecede.

- a) Extinguir la relación de trabajo entre la Institución y el trabajador.
- b) En el caso de los incisos a), b), c) y d) de la cláusula anterior, la Universidad cubrirá al trabajador o a sus beneficiarios 20 días de salario por cada año de servicio en una sola emisión y cualquier otra prestación legal o contractual a que tenga derecho.

- c) En el caso del inciso e) de la cláusula anterior, la Universidad se obliga a pagar al trabajador 30 días de salario por cada año de servicio prestado, cinco meses de salario y la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.
- d) En el caso de los incisos f) y g) de la cláusula anterior, la UAGro se obliga a pagar al trabajador, tres meses de salario y 20 días de salario por cada año de servicio prestado por concepto de prima de antigüedad.

La UAGro y el STAUAG realizarán conjuntamente las gestiones ante los gobiernos Estatal y Federal para la obtención de recursos necesarios para las indemnizaciones por el ejercicio de las diversas modalidades de pensiones, tengan un aumento sustancial en beneficio de los trabajadores académicos.

**CLÁUSULA 40.** La Universidad cubrirá las prestaciones y liquidaciones anteriores en un plazo no mayor de 30 días hábiles después de haberse presentado la renuncia, de que se haya comunicado la desaparición del centro y/o la materia de trabajo, o de que se acredite ser beneficiario. La Universidad absorberá las deducciones que por concepto de impuesto deban realizarse, exceptuando los casos de renuncia.

**CLÁUSULA 41.** La rescisión de la relación laboral de los trabajadores académicos se hará previa investigación que efectúe la Unidad de Asuntos Jurídicos, con citación al CEC del STAUAG y previa comprobación de las causales, ajustándose a las normas de este Contrato, y se comunicará por escrito al trabajador.

Son causales de rescisión sin responsabilidad para la Institución, las siguientes:

- a) Presentar el trabajador, o en su caso el Sindicato, a la Universidad certificados falsos o referencias en las que se atribuya al trabajador capacidad, aptitud o facultad de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador.
- b) Incurrir el trabajador durante sus labores en falta de probidad y honradez o actos violentos en contra del personal directivo y funcionarios de la UAGro, dentro de las horas de servicio y en las instalaciones universitarias, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

- c) Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros o los estudiantes cualesquiera de los actos enumerados en el inciso anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo.
- d) Presentarse el trabajador a sus labores en estado de ebriedad o bajo los efectos de algún narcótico o droga enervante, salvo que en este último caso exista prescripción médica.
- e) Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de sus labores o con motivo de ellas en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

No se considerará perjuicio o daño cuando se trate de pintas o propaganda política.

- f) Desobedecer el trabajador a los representantes de la Universidad, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo para el cual fue contratado.
- g) La sentencia ejecutoria que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo, siempre y cuando no se trate de un preso político o de un hecho derivado de la relación de trabajo.
- h) Comprometer el trabajador deliberadamente la seguridad de los laboratorios, bibliotecas, talleres, oficinas o Dependencias de la UAGro o la seguridad de las personas que en ella se encuentren.
- i) Faltar a sus labores sin causa justificada más de tres días laborables en un periodo de 30 días o sin permiso de la autoridad inmediata o de las autoridades competentes de la Institución.
- j) Incurrir el trabajador durante sus labores en hostigamiento o bien en acoso sexual y/o abuso deshonesto, debidamente comprobados, en contra de algún universitario, como lo marca la Ley Federal del Trabajo y el Estatuto General de la UAGro.

La carga de la prueba en todos los casos de rescisión será responsabilidad exclusiva de los representantes de la Universidad. El Sindicato o el trabajador tienen derecho a participar en el proceso de la investigación desde su inicio, siguiendo los lineamientos planteados en el capítulo de conflictos del presente Contrato.

**CLÁUSULA 42.** El trabajador rescindido injustificadamente en su relación de trabajo por la Universidad, podrá optar entre la reinstalación o indemnización:

- a) Cuando el trabajador plantee reinstalación, la Universidad lo hará en su plaza, reconociéndole: categoría, adscripción, antigüedad, salarios, primas vacacionales, aguinaldo y demás prestaciones que legalmente le correspondan.
- b) Cuando el trabajador opte por la indemnización, la Universidad le cubrirá de inmediato el importe de cinco meses de salario, treinta días de salario por cada año de servicio, prestaciones derivadas del presente Contrato y de las leyes laborales vigentes.
- c) Si la Universidad acredita que la rescisión es justificada, el trabajador tendrá derecho a recibir 12 días de salario por cada año de antigüedad, la parte proporcional de aguinaldo y de vacaciones, así como, las prestaciones que legalmente se demuestre que le corresponden. Este pago deberá realizarse de inmediato.
- d) En todos los casos de rescisión, previo laudo de la autoridad laboral, la Institución absorberá las deducciones que por concepto de impuesto deban realizarse, incluyendo el pago de honorarios derivados del proceso laboral.

**CLÁUSULA 43.** Son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador las siguientes:

- a) Que el o los representantes de la Universidad engañen al trabajador respecto de las condiciones de trabajo. Esta causal de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador.
- b) Incurrir el o los representantes de la Universidad, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en falta de probidad y honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratos y otros análogos en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.
- c) Incurrir el o los representantes de la Universidad o sus familiares fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior si son de tal manera grave que hagan imposibles el cumplimiento de la relación de trabajo.





- d) Reducir la Universidad la categoría y el salario al trabajador académico.
- e) No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenido o acostumbrado.
- f) La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador académico o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas en el centro de trabajo o porque no se cumplan por la Universidad las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan.
- g) Cambiar de adscripción al trabajador sin su consentimiento.
- h) Comprometer el o los representantes de la Universidad, con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del centro de trabajo o de las personas que se encuentren en él.
- i) Los análogos a los establecidos en los incisos anteriores, de igual manera grave y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

**CLÁUSULA 44.** Cuando el trabajador académico rescinda la relación de trabajo por las causales mencionadas en la cláusula anterior, la Universidad cubrirá las prestaciones siguientes:

- a) El pago de cuatro meses de salario por concepto de indemnización constitucional.
- b) El pago de 30 días de salario por cada año de servicio que el trabajador haya prestado y los salarios vencidos a partir de la fecha de la rescisión hasta el día en que se realice el pago de estas prestaciones y cualquier otra prestación que legalmente le corresponda.

## **CAPÍTULO V**

### **Conflictos**

**CLÁUSULA 45.** En cada Unidad o Dependencia académica y a cualquier hora de oficina los representantes de la Universidad Autónoma de Guerrero recibirán a los representantes del Sindicato, seccionales o delegacionales debidamente autorizados, para tratar y resolver los asuntos de su competencia en lo relativo a la relación laboral y la aplicación del presente Contrato.

Todos los planteamientos presentados mediante escrito por el Sindicato ante la Administración deberán ser contestados obligatoriamente por escrito en un plazo no mayor de tres días hábiles.

**CLÁUSULA 46.** En los casos de conflictos entre trabajadores y Universidad, se seguirá el siguiente procedimiento:

- a) Los representantes sindicales de cada Dependencia y el trabajador afectado tratarán en primera instancia los asuntos de su jurisdicción (descuentos por inasistencias, asignación de horario, permisos hasta por tres días e incapacidades médicas).
- b) El trabajador o Delegado Sindical presentará su petición ante el director o jefe inmediato del centro de trabajo aportando sus pruebas y argumentos por escrito.
- c) El representante o jefe inmediato deberá resolver en un término de tres días, contados a partir de que le fue entregada la solicitud por el trabajador y/o representante sindical. La respuesta deberá ser por escrito y fundada expresando con claridad las argumentaciones en que se haya basado.
- d) De no haber respuesta por parte del representante o jefe inmediato en el plazo establecido en el inciso anterior, la petición se tendrá por aceptada a favor del trabajador.
- e) El jefe inmediato reportará con copia al interesado y al CED la inasistencia del trabajador después de 72 horas de la falta. Este plazo se otorga con el objeto de que el trabajador tenga la oportunidad de justificarla ante el jefe inmediato.

**CLÁUSULA 47.** Cuando los casos mencionados en la cláusula anterior no sean resueltos por la dirección de la Dependencia respectiva y Delegación Sindical correspondiente, serán tratados entre la Administración Central y el Comité Ejecutivo Central del Sindicato. Asimismo, serán tratados en esta instancia los conflictos que surjan al aplicarse la cláusula 41 de acuerdo al siguiente procedimiento:

- a) La Coordinación de Asuntos Jurídicos de la UAGro es la instancia facultada para la realización de las investigaciones de conflictos laborales que surjan entre la Universidad y los trabajadores académicos, con citación al CEC del STAUAG por conducto de la Secretaría de Asuntos Jurídicos y deberá dirigir al trabajador afectado un citatorio anexando al

mismo, la documentación existente a la fecha del citatorio, es decir, se agregará copia completa del expediente, incluyendo declaraciones de las personas que le atribuyan la falta, hecho o acto, con copia del citatorio y del expediente al Comité Ejecutivo Central del Sindicato, cuando menos con tres días hábiles de anticipación a la fecha fijada para la comparecencia, tratándose de trabajadores que laboren en Chilpancingo, fuera de esta ciudad, a los trabajadores se les hará llegar cuando menos en cinco días hábiles con citación al CEC del STAUAG.

- b) El citatorio y copia del expediente de la investigación en donde se le atribuye la falta, hecho o acto al trabajador deberá entregársele personalmente en el centro de trabajo y dentro de su jornada o en el domicilio que tenga registrado el trabajador en la Institución.
- c) El trabajador por ningún motivo será excluido de nóminas y se le seguirá pagando su salario y prestaciones durante el proceso de investigación laboral interno en cuanto se refiere a la aplicación de las cláusulas de este Contrato.
- d) El trabajador sujeto a investigación rendirá libremente su declaración ante la autoridad universitaria correspondiente, asistido por la Secretaría de Asuntos Jurídicos del STAUAG siempre y cuando se le haya entregado con anticipación copia de toda la investigación, que la Universidad ya haya revisado hasta ese momento. La declaración que rinda el trabajador podrá hacerla por escrito, ratificándola al momento de la entrega, posterior a la declaración rendida por el trabajador, si quedaran puntos por aclararse, el representante de la Universidad podrá formular interrogatorio en ese momento, mismo que se asentará por escrito en el acta de comparecencia del trabajador. El trabajador podrá contestar dicho interrogatorio, si a su juicio no resulta oscuro, insidioso o notoriamente improcedente.
- e) La autoridad universitaria que emita dictamen en contra del trabajador afectado, deberá hacerlo por escrito y notificar al trabajador, al Comité Delegacional y al CEC del Sindicato, dentro de los tres días hábiles siguientes, en que se dicte la resolución correspondiente, especificando en la comunicación la falta cometida, las pruebas en las que se

apoyó y la cláusula del Contrato o la disposición de la Ley, que establezca la procedencia de la sanción impuesta y a partir de la notificación correrá el término para interponer el recurso ante la Comisión Mixta Paritaria de Conciliación y/o a la Junta Local Especial en la Local de Conciliación y Arbitraje si no está de acuerdo con la misma el trabajador.

- f) En caso de ignorarse el domicilio del trabajador o no se encuentre laborando dentro de su centro de trabajo, se solicitará por escrito al CEC del STAUAG que informe el domicilio del trabajador si lo conociere, en caso de que el CEC del STAUAG lo ignore, la Universidad se encargará de investigarlo para que pueda realizar la notificación correspondiente.
- g) Las partes tendrán libre acceso a los expedientes de las investigaciones que se realicen.

Concluida la investigación se turnará copia del expediente respectivo a la Comisión Mixta Paritaria de Conciliación.

**CLÁUSULA 48.** El representante de la Universidad no podrá decretar sanción alguna si no ha realizado previamente la investigación administrativa correspondiente en un plazo que no exceda de 30 días hábiles contados a partir de que se cometa la falta y ésta sea conocida por la autoridad universitaria. Vencido el plazo, sin investigación, ya no podrá practicarse la misma ni en consecuencia aplicarse sanción alguna.

**CLÁUSULA 49.** No tendrán efecto los despidos a los trabajadores cuando la Universidad deje de observar el procedimiento establecido en este Contrato, entendiéndose violados los derechos individuales de los trabajadores.

**CLÁUSULA 50.** Cuando algún trabajador sea objeto de acusación que de acuerdo al Contrato sea causal de rescisión y si al final la Universidad no demuestra lo imputado, ésta reivindicará al trabajador conforme a los términos del laudo ejecutoriado al momento de que se notifique su cumplimiento.

**CLÁUSULA 51.** La Administración de la UAGro, a través de las instancias correspondientes, recibirá a los miembros del Comité Ejecutivo Central del STAUAG, cuando menos una vez por semana para tratar los problemas laborales pendientes y buscar las soluciones respectivas.

## TÍTULO CUARTO

### De las Comisiones Mixtas Paritarias

#### CAPÍTULO I

#### De las Comisiones Mixtas y su funcionamiento

**CLÁUSULA 52.** La Universidad y el Sindicato integrarán las Comisiones Mixtas Paritarias:

- a) Comisión Mixta Paritaria de Conciliación.
- b) Dos Comisiones Mixtas Paritarias de Admisión y Promoción: una para el Nivel Medio Superior (NMS) y otra para el Nivel Superior (NS).
- c) Comisión Mixta Paritaria de Salud, Higiene, Seguridad y Medio Ambiente en el Trabajo.
- d) Comisión Mixta Paritaria de Becas.
- e) Comisión Mixta Paritaria Académica.

Las demás que de común acuerdo constituyan la Universidad y el Sindicato.

**CLÁUSULA 53.** Las Comisiones Mixtas de la cláusula anterior se integrarán paritariamente, con dos representantes titulares y dos suplentes de la Universidad y del Sindicato. Las características y atribuciones de las Comisiones Mixtas están determinadas en los capítulos correspondientes, salvo las especificaciones de funcionamiento siguientes:

#### Generalidades

- a) Elaborar y aprobar sus normas internas de funcionamiento sin contravenir lo dispuesto en el presente Contrato, para la gestión y resolución expedita de los asuntos de su competencia y en un plazo máximo de 60 días para elaborarlo a partir de la firma del presente Contrato.
- b) Para tomar acuerdos y resoluciones válidas será necesaria la presencia de la mayoría de los miembros que la integran. Dichas resoluciones se comunicarán por escrito al interesado, a la Universidad y al Sindicato.
- c) Se reunirán las veces que sea necesario para el desempeño de sus funciones, pudiendo ser convocadas por cualquiera de las partes representadas en ellas.

- d) Una vez convocadas por cualquiera de las partes, deberán integrarse en un máximo de tres días hábiles siguientes a la fecha de su convocatoria para conocer el asunto de su competencia y resolver en un plazo máximo de siete días hábiles, el asunto de que se trate.

De no integrarse en primera ocasión, se convocará nuevamente por cualquiera de las partes para el tercer día hábil posterior al citado inicialmente.

Si en esta segunda ocasión no se integra, el trabajador o cualquiera de las partes, turnará el caso a la Comisión Mixta Paritaria de Conciliación en un plazo máximo de cinco días hábiles para la resolución correspondiente.

- e) El trabajador interesado, el Sindicato o la Universidad, tendrán un plazo máximo de cinco días hábiles para interponer impugnación en contra de las resoluciones de las Comisiones Mixtas Paritarias, ante la Comisión Mixta Paritaria de Conciliación, contados a partir del día siguiente de la notificación de la resolución impugnada.
- f) Una vez transcurrido el plazo máximo de siete días que establece el inciso c) de esta cláusula, y no habiendo resolución de la comisión que conoció el problema en primera instancia, el interesado, el Sindicato o la Universidad, pasará el caso a la Comisión Mixta Paritaria de Conciliación, en un plazo máximo de cinco días hábiles.
- g) Para el real funcionamiento del procedimiento interno, los integrantes de la Comisión Mixta Paritaria de Conciliación por la UAGro y el STAUAG, designarán a un mínimo de tres personas de alta capacidad jurídica y reconocida honorabilidad, que no sean miembros de esta Institución, para integrar un banco de árbitros, en los primeros treinta días de cada año.

## CAPÍTULO II

### De la Comisión Mixta Paritaria de Conciliación

**CLÁUSULA 54.** El trabajador que no esté conforme con la resolución que emita el representante de la Universidad, deberá inconformarse por sí o a través del Sindicato, dentro de los 15 días siguientes contados a partir de la fecha en la que hubiese recibido la notificación de la autoridad universitaria, ante la Comisión Mixta Paritaria de Conciliación.

**CLÁUSULA 55.** No podrán ser designados miembros de la Comisión Mixta Paritaria de Conciliación quienes hayan participado directamente en el proceso de investigación y en la aplicación de la sanción al trabajador.

**CLÁUSULA 56.** La Comisión Mixta Paritaria de Conciliación tendrá las siguientes facultades y funciones:

- a) Elaborar y aprobar sus normas internas de funcionamiento sin contravenir lo dispuesto en el presente Contrato, para la tramitación y resolución expedita de los asuntos de su competencia y en un plazo máximo de 60 días para elaborarlo a partir de la firma del presente Contrato.
- b) Para la integración de la Comisión Mixta Paritaria de Conciliación, las personas físicas designadas, serán citadas por cualquiera de las partes que la conforman, debiendo reunirse en un plazo máximo de tres días hábiles siguientes a la presentación del citatorio. Cuando después de la primera cita no haya quórum, se volverá a citar a los titulares y suplentes a una reunión que deberá realizarse al tercer día después de aquella que no se llevó a cabo. Si en esta segunda ocasión tampoco hay mayoría de representantes, se convocará a una tercera reunión y solo entonces los que concurran se avocarán al conocimiento y resolución del asunto de que se trate. De estas citas se dará copia a la Administración y al Sindicato, la que se entregará cuando menos 24 horas antes de la reunión. Los suplentes entrarán en funciones sólo en ausencia de los titulares.
- c) La inconformidad del trabajador podrá ser recibida por cualquiera de las partes dentro del plazo establecido en la cláusula anterior. La Comisión Mixta Paritaria de Conciliación, al recibir la inconformidad formará el expediente y desde luego resolverá si la admite o por extemporánea la rechaza. Si hubiese sido presentada en

tiempo, la tramitará y resolverá aplicando las cláusulas procedentes del presente Contrato y las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

- d) La Comisión Mixta Paritaria de Conciliación se avocará de inmediato a resolver en un plazo máximo de siete días contados a partir de la fecha en que se recibió y admitió la inconformidad.
- e) Al admitir un caso, realizará todas las diligencias e investigaciones necesarias para emitir su resolutive. Esta resolución será obligatoria para las partes. En caso de no existir resolución se recurrirá al banco de árbitros y elegirá uno de ellos a quien se le turnará el caso respectivo dentro de los tres días hábiles siguientes.
- f) El árbitro designado deberá resolver en un plazo de diez días siguientes al de la fecha en que reciba el expediente y notificará por escrito a la Comisión Mixta Paritaria de Conciliación y ésta, a su vez, le notificará al trabajador en un plazo no mayor de tres días hábiles. La resolución emitida por el árbitro será obligatoria para las partes. En caso de que no haya resolución arbitral en el plazo establecido, la Comisión Mixta Paritaria de Conciliación notificará al trabajador en un plazo no mayor de tres días hábiles siguientes.
- g) El proceso de investigación y resolución del conflicto laboral interno concluye con la notificación por la Comisión Mixta Paritaria de Conciliación al trabajador o concluido el plazo máximo de treinta días que tiene ésta para emitir su resolución desde que conoció el caso.
- h) Los términos de prescripción señalados por la Ley empezarán a contar a partir de que la Comisión Mixta Paritaria de Conciliación notifique su resolución o la del árbitro en forma personal y escrita al trabajador en el domicilio que éste haya señalado (en el caso de que se ignore por cualquier causa, se notificará al Comité Ejecutivo Central), o al concluir el plazo máximo de treinta días señalados en el inciso anterior.
- i) De no estar conforme el trabajador con la resolución de la Comisión Mixta o del árbitro, o no haya resolución, se entenderá que tiene reservados sus derechos para recurrir ante la Junta Especial en la Local de Conciliación y Arbitraje.
- j) Los honorarios de los árbitros serán cubiertos en partes iguales por el Sindicato y la Universidad Autónoma de Guerrero.



### **CAPÍTULO III**

#### **Comisiones Mixtas Paritarias de Admisión y Promoción**

**CLÁUSULA 57.** El Sindicato o la Universidad a través de sus representantes en ambas CMPAyP podrán vetar una sola vez, dentro del plazo de los seis días hábiles siguientes a aquel en que se reciba la resolución de la comisión evaluadora del examen de oposición y/o promoción y vía curricular, en caso de que existan anomalías comprobadas en el proceso selectivo. Su efecto será reponer parcial o íntegramente el procedimiento.

**CLÁUSULA 58.** Las CMPAyP tendrán las siguientes facultades:

1. Examen de oposición externo y examen de oposición y promoción interno:
  - a) Para el caso de los trabajadores del STTAISUAGro que concursen, su antigüedad contará a partir del primer dictamen en plazas académicas que le otorga la CMPAyP.
  - b) Establecer criterios generales para vigilar la correcta aplicación de los procedimientos de selección, admisión y promoción del personal.
  - c) Recibir de las Unidades Académicas, la notificación sobre las necesidades del personal, con sus características académicas a desarrollar aprobadas por los órganos académicos correspondientes.
  - d) Redactar los modelos de convocatoria a concurso de oposición interno, externo y de bolsa de trabajo. Así como la publicación de la misma, a través de periódicos de circulación estatal y del Sitio Web oficial de la UAGro y el STAUAG.
  - e) Realizar el registro de candidatos al concurso de oposición interno, externo y bolsa de trabajo.
  - f) Vigilar y sancionar la realización del concurso de oposición interno, externo y la bolsa de trabajo.
  - g) Elaborar los dictámenes correspondientes en un término de cinco días hábiles.

2. Revisión de plantilla:

- a) Revisar y sancionar que la asignación de unidades de aprendizaje y la carga laboral del docente sea acorde con su perfil, capacitación y currículo, en apego a lo establecido en el Contrato.
- b) Revisar y sancionar la compatibilidad entre las funciones a desarrollar y la categoría del trabajador.

3. Cambios de adscripción y permutas:

- a) Recibir y sancionar las solicitudes de los trabajadores sobre cambios de adscripción y permutas que cumplan con los requisitos establecidos en este Contrato.
- b) Resolver las solicitudes cuando no sean atendidas por los responsables inmediatos de sus Dependencias.

4. Procedimiento de revisión de plantilla:

- a) En cada Unidad Académica se deberá proponer, en reuniones delegacionales, las unidades de aprendizaje en función del perfil profesional del docente, capacitación, currículo, el tipo y categoría del trabajador. Esta propuesta podrá realizarse por la Dirección y el Comité Delegacional, a través de las Academias o a través de la Academia General de la Unidad Académica correspondiente.
- b) Con dicha información, la Dirección y el Comité Delegacional de la Unidad Académica correspondiente formularán la plantilla, misma que deberá ser entregada a la CMPAyP correspondiente.
- c) Las CMPAyP revisarán la propuesta de plantilla vigilando que ésta sea acorde con los perfiles, cargas horarias, tipos y categorías de los trabajadores; con los turnos y grupos escolares; con la compatibilidad entre las funciones a desarrollar y la categoría del trabajador; y tratándose de promoción, con lo establecido en este Contrato.
- d) Los ajustes, cambios y la aprobación definitiva de la plantilla, será ante la asamblea de la Academia de profesores de la Unidad Académica correspondiente.

Las CMPAyP deberán acordar y programar visitas a las Unidades Académicas, particularmente, en las que haya problemas. Los gastos que se generen serán absorbidos por la Universidad.

## **CAPÍTULO IV**

### **Comisión Mixta Paritaria de Salud, Higiene, Seguridad y Medio Ambiente en el Trabajo**

**CLÁUSULA 59.** Con base a lo dispuesto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, título sexto, artículo 123 apartado “A”, fracciones XIV y XV ; así como lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, capítulo XVII, artículo 353-U y el título noveno, artículos del 472 al 515; el Reglamento Federal de Seguridad Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo, artículos 132, 140, 141 y 151; y la Ley del ISSSTE, la Comisión Mixta Paritaria de Salud, Higiene, Seguridad y Medio Ambiente en el Trabajo vigilará permanentemente las condiciones de trabajo en todas las Dependencias de la UAGro, para determinar las condiciones laborales de riesgo para la salud de los trabajadores, identificará y justificará mediante un estudio, cuáles son los centros de trabajo que representan un riesgo para los mismos, dictaminará la implementación de medidas preventivas y/o correctivas y cuando el caso lo amerite, la dotación de equipo de protección adecuado para la realización de sus actividades académicas encomendadas. La Universidad cumplirá las recomendaciones de la comisión, para mejorar las condiciones de trabajo que indique la reglamentación elaborada. En tanto no lo haga, el trabajador tendrá derecho de no laborar en dicho centro de trabajo y a recibir la prima de riesgo de trabajo recomendada por la comisión, sin menoscabo de sus derechos, de acuerdo con este Contrato y en su caso, con la Ley Federal del Trabajo.

En los casos en que subsista el riesgo de trabajo, se pagará a los trabajadores una prima económica que determine la comisión.

Para el cumplimiento de esta cláusula, se tomarán en cuenta las siguientes medidas y condiciones:

- a) Elaborar y aprobar sus normas internas de funcionamiento sin contravenir lo dispuesto en el presente Contrato, para el trámite y resolución expedita de los asuntos de su competencia y en un plazo máximo de 60 días a partir de la firma de este Contrato.

- b) Se integrará una comisión bilateral y paritaria para la realización del estudio antes mencionado. Previo estudio correspondiente, podrá emitir dictamen que incluya aquellos trabajadores que por cualquier motivo sufran incapacidad total o parcial, mismo que será presentado al ISSSTE.
- c) Sindicato y Universidad designarán, respectivamente, a sus representantes a la comisión, dentro de los 30 días siguientes, a la toma de posesión del nuevo CEC del STAUAG y de la Administración.
- d) Los representantes del Sindicato, gozarán de licencia para ausentarse de sus labores durante el tiempo que dure la comisión y serán en un número de dos representantes, igualmente la Universidad a dos representantes.
- e) El estudio deberá estar concluido en un plazo máximo de un mes contado a partir del día siguiente que fenezca el término para designar a los representantes de las partes.
- f) La Universidad se compromete a otorgar un subsidio anual para la realización del estudio de riesgos laborales. El presupuesto de dicho estudio será presentado de manera bilateral para su aprobación.
- g) Si una de las partes no designa a sus representantes o designados estos; no asistieren, el estudio lo hará la otra parte que hubiere hecho la designación y tendrá validez debiendo acatar su resultado, tanto el trabajador como el Sindicato y la UAGro.

## **CAPÍTULO V**

### **Comisión Mixta Paritaria de Becas**

**CLÁUSULA 60.** La Comisión Mixta Paritaria de Becas es la instancia encargada del proceso de selección y asignación, de las becas contempladas en las cláusulas 86, 92, 93, 94, 95, 96, 97 y 98. Se integrará con dos representantes titulares y dos suplentes por parte de la UAGro, y un número igual de representantes por parte del Sindicato. Esta Comisión tendrá las siguientes facultades:

- a) Emitir las convocatorias y recibir las solicitudes de becas de regularización, titulación, posgrado, año sabático, becas económicas para hijos de trabajadores académicos.

- b) Resolver sobre las solicitudes y asignar las becas, informando de ello a la Dirección General de Docencia, para que ésta realice el movimiento administrativo correspondiente.
- c) La Dirección General de Docencia elaborará los convenios de becas y los turnará a las autoridades correspondientes para su firma. La Comisión Mixta Paritaria de Becas vigilará que esto se cumpla, en un plazo no mayor a 30 días naturales, contados a partir de la asignación de la beca.
- d) Las establecidas en el reglamento de becas anexo al presente Contrato, mismo que elaborará esta comisión, a más tardar en un plazo no mayor a 60 días hábiles a partir de la firma del presente Contrato.

## **CAPÍTULO VI**

### **Comisión Mixta Paritaria Académica**

**CLÁUSULA 61.** La Comisión Mixta Paritaria Académica es la instancia encargada de organizar y aplicar el contenido de las cláusulas 88, 125, 126, 127 y 128, del presente Contrato, con las facultades y funciones siguientes:

- a) Elaborar y aprobar sus normas internas de funcionamiento sin contravenir lo dispuesto en el presente Contrato, para tramitar y resolver expeditamente los asuntos de su competencia, en un plazo máximo a sesenta días a partir de la firma de este Contrato.
- b) Emitir las convocatorias para la promoción por la vía no escolarizada y para la designación del Maestro Emérito.
- c) Definir y proponer los criterios para reglamentar la carrera académica de los trabajadores sindicalizados.
- d) Promover y establecer programas para la superación y actualización permanente de los trabajadores académicos sindicalizados.
- e) Establecer y elaborar los mecanismos para la ejecución de los resolutivos del III Congreso General Universitario conforme a la función docente referente a los trabajadores académicos del Nivel Medio Superior.

- f) Diseñar el programa de formación y capacitación de los Auxiliares Académicos y redefinir las funciones y el cambio de denominación de los mismos.
- g) Y todas aquellas funciones que bilateralmente acuerden.

## **TÍTULO QUINTO**

### **De las condiciones de trabajo**

#### **CAPÍTULO I**

##### **De la jornada de trabajo, vacaciones y días de descanso**

**CLÁUSULA 62.** La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual los trabajadores académicos realizan sus actividades al servicio de la Universidad y su duración se apegará a las disposiciones legales y los acuerdos bilaterales, buscándose como orientación general que se realice en forma continua, sobre todo en el caso de los trabajadores por horas clase o de servicio, de las modalidades: escolarizada, abierta y jornada acumulada en el área de la salud.

**CLÁUSULA 63.** En el caso de los trabajadores que elaboran en jornada acumulada en Dependencias del área de la salud de la UAGro, la representación competente de la Universidad y el Sindicato, elaborarán su reglamento interno donde se especificará las condiciones generales de trabajo que deben de desarrollar, conforme al Contrato y a la Ley Federal del Trabajo, en un plazo no mayor de 60 días naturales a la firma del presente CCT.

**CLÁUSULA 64.** Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la Legislación Laboral y serán proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales.

**CLÁUSULA 65.** Las vacaciones son irrenunciables. Los trabajadores académicos gozarán de ocho semanas de vacaciones al año, de acuerdo con el calendario escolar aprobado por el H. Consejo Universitario. En los centros de trabajo que así lo requieran, las vacaciones serán disfrutadas por el personal en forma escalonada en los términos que acuerden en cada centro de trabajo, la Universidad y el Sindicato en sus instancias correspondientes. A los trabajadores que obligatoriamente tengan que trabajar durante su periodo de vacaciones se les cubrirá además de su salario el 100%, independientemente de que gozarán de sus vacaciones posteriormente.

**CLÁUSULA 66.** Por cada cinco días de labores, los trabajadores académicos disfrutarán de dos días de descanso a la semana, de preferencia los días sábados y domingos. El trabajo que se realice durante estos días, será pagado al doble del salario convenido conforme a la Ley Federal del Trabajo.

**CLÁUSULA 67.** Son días de descanso obligatorio, con goce de sueldo los siguientes: 5 y 24 de febrero, 8 y 21 de marzo, 6 de abril (informe del rector), 1, 5, 10 y 15 de mayo, 23 de junio (conmemoración del Sindicato), 15 y 16 de septiembre, 12 y 27 de octubre, 1, 2, y 20 de noviembre; y todos aquellos que marque el calendario escolar, así como los pactados entre la Universidad y el Sindicato.

**CLÁUSULA 68.** La Universidad pondrá a disposición de los trabajadores académicos las condiciones, equipo y materiales que garanticen la eficiencia de su trabajo, en cada una de las Unidades Académicas o Dependencias, laboratorios, oficinas, cubículos, servicio bibliotecario, material didáctico y los servicios de apoyo para la realización de su actividad.

Para el caso de los libros de texto y cualquier otro material impreso y/o digital, a solicitud de los órganos colegiados, la Universidad deberá adquirirlos y/o reproducirlos en número suficiente y mantenerlos a disposición de los trabajadores académicos, a través de la biblioteca, de acuerdo con los recursos de la propia Institución.

## **CAPÍTULO II**

### **Permisos y licencias**

**CLÁUSULA 69.** Los trabajadores académicos tendrán derecho a una o varias licencias con goce de salario, sin que la suma de los días exceda de cinco durante el semestre.

**CLÁUSULA 70.** La Universidad y el Sindicato podrán convenir el otorgamiento de licencias con disfrute de sueldo por tiempo mayor al señalado en la cláusula 69 en casos especiales que a juicio de ambas partes lo requiera.

**CLÁUSULA 71.** La Universidad otorgará licencia con goce de salario a los trabajadores académicos que deben cumplir comisiones sindicales durante un máximo de cinco días hábiles y a no más de diez comisionados sindicales. En los casos de los Congresos,

Consejos Generales de Representantes y en los procesos electorales del Comité Ejecutivo Central del STAUAG, se concederá licencia a los titulares de las planillas por el tiempo que dure la campaña.

**CLÁUSULA 72.** Los trabajadores académicos de base tendrán derecho de licencia sin goce de salario de acuerdo a los siguientes términos:

- a) Quienes tengan de uno a cinco años de servicio ininterrumpidos, hasta un año natural.
- b) Quienes tengan de cinco a ocho años de servicio ininterrumpidos, hasta dos años naturales.
- c) Quienes tengan más de 10 años de servicio ininterrumpidos hasta tres años naturales.
- d) Quienes tengan más de 15 años de servicio ininterrumpidos hasta cuatro años naturales.
- e) Los casos de excepción no contemplados en los incisos anteriores serán sujetos a discusión bilateral.

En el caso de cumplir con una comisión sindical o un cargo de elección popular, podrá extenderse la licencia por el periodo que dure su cargo.

La autorización de estas licencias se hará única y exclusivamente por el Director de Personal, quedando nulas las licencias que no se ajusten al contenido de esta cláusula.

## **TÍTULO SEXTO**

### **Salarios y prestaciones**

#### **CAPÍTULO I**

#### **Salario de los trabajadores**

**CLÁUSULA 73.** Los salarios de los trabajadores serán uniformes en el marco del tabulador que por acuerdo bilateral establezcan la Institución y el Sindicato, el que debidamente elaborado conforme a las condiciones actuales y firmadas por las partes, se aplicará a partir de la fecha de la vigencia establecida.

En lo inmediato como producto de la firma del presente Contrato Colectivo de Trabajo, los salarios aumentarán en un 3.35% directo al salario, incremento que tendrá vigencia a partir del 1 de enero de 2019.



Si como producto de la lucha sindical a nivel nacional o de cualquier disposición gubernamental se otorgara un incremento superior al pactado en este Contrato, la Universidad cubrirá la diferencia porcentual que se otorgue, a los trabajadores académicos.

**CLÁUSULA 74.** Los salarios tabulados de los trabajadores académicos serán revisados cuando menos una vez por año, no pudiendo ser reducidos por ninguna razón. En el caso de los profesores contratados por horas base, cuando el número de las horas que imparta en cada semestre sea desigual, se sumarán las horas correspondientes a cada semestre y el resultado será dividido entre dos para que su salario permanezca igual a lo largo de todo el año.

Los trabajadores del taller de arte laborarán durante los dos semestres del año de acuerdo con los programas de la Dirección General de Extensión Universitaria; en caso de no existir estos programas, laborarán con los programas que los trabajadores del taller de arte elaboren para tal fin, contando con la aprobación previa de la misma Dependencia.

**CLÁUSULA 75.** El personal académico de carrera de tiempo completo, recibirá un salario que corresponda a su categoría y grado académico de acuerdo al tabulador. De la jornada establecida en la cláusula 19, numeral 1, inciso a), ocupará en la cátedra en Educación Superior un mínimo de 18 horas o tres unidades de aprendizaje distintas; en Educación Media Superior será de un mínimo de 24 o 25 horas; en posgrado tendrá una carga docente mínima de 10 horas; debiendo dedicar el tiempo restante a la preparación de clases, revisión de exámenes, materiales pedagógicos, didácticos, impulso a las Academias, investigación, asesorías, tutorías, participación de actividades de apoyo académico y de trabajo social.

En el caso de los profesores que impartan tres unidades de aprendizaje distintas, de acuerdo a su perfil y materia de trabajo, presentando previamente su plan de trabajo que considere un proyecto de investigación y/o las otras funciones.

El personal de carrera de medio tiempo, con los criterios anteriores, percibirá un salario correspondiente a 20 horas de trabajo a la semana, de las cuales laborará en la cátedra un mínimo de 10 a 12 horas.

Para los trabajadores académicos adscritos a centros de trabajo diferentes al área de docencia, la Administración y el Sindicato, con la

participación de sus diversas instancias, establecerán el reglamento interno de trabajo respectivo que adecue los criterios de la jornada laboral correspondiente, atendiendo a las peculiaridades de cada centro de trabajo. A los trabajadores académicos de Asignatura se les asignará o liberará carga académica para desarrollar e impulsar el trabajo de las Academias en los respectivos centros de trabajo previo proyecto que sea aprobado por las instancias académicas del centro de trabajo respectivo y por la Dirección General de Docencia de la Universidad.

La Universidad y el Sindicato elaborarán los mecanismos bilaterales del control de la jornada de trabajo, donde además de laborar la jornada frente a pizarrón, se establecerán los compromisos y formas de acreditación para el cumplimiento de las actividades extraclase.

**CLÁUSULA 76.** La Universidad Autónoma de Guerrero, pagará los salarios en efectivo un día antes y hábil al término de la quincena en cada uno de los centros de trabajo.

**CLÁUSULA 77.** Los trabajadores académicos sindicalizados recibirán anualmente, como prima de antigüedad, un porcentaje (%) de su salario nominal ordinario por cada año de servicio, contados a partir de la firma del Contrato de 1978 (2 de febrero), de acuerdo con la siguiente tabla:

Antigüedad/Años	Porcentaje	Antigüedad/ Años	Porcentaje
5	10%	25	52.5%
6	12%	26	55%
7	14%	27	57.5%
8	16%	28	60%
9	18%	29	62.5%
10	20%	30	65%
11	22%	31	67.5%
12	24%	32	70%
13	26%	33	72.5%
14	28%	34	75%
15	30%	35	77.5%
16	32%	36	80.0%
17	34%	37	82.5%

18	36%	38	85%
19	38%	39	87.5%
20	40%	40	90%
21	42.5%	41	92.5%
22	45%	42	95%
23	47.5%	43	97.5%
24	50%	44	100%

Esta prestación será automática y se incluirá en su respectivo cheque. El derecho para reclamar el cumplimiento de esta prestación prescribe en dos años.

Una vez que la SEP autorice la partida para este fin, la Universidad se obliga a revisar y adecuar dicha prestación.

**CLÁUSULA 78.** La Universidad concederá a los trabajadores académicos el 5.5% del importe de su salario base tabular vigente para material didáctico, con vigencia a partir del 1 de enero de 2019. Una vez que la SEP autorice la partida para este fin, la Universidad se obliga a revisar y adecuar dicha prestación, con base al resolutivo correspondiente del III Congreso General Universitario.

## CAPÍTULO II

### Prestaciones a los trabajadores

**CLÁUSULA 79.** La Universidad aportará la cantidad del 1% mensual sobre el salario del trabajador para el Fondo de Ahorro que administrará el Sindicato, al mismo tiempo la Universidad se compromete a efectuar un descuento equivalente a cada uno de los trabajadores académicos en los términos de la cláusula 101, inciso c) y a través del área de nóminas, la UAGro, se obliga a imprimir los cheques del fondo de ahorro.

**CLÁUSULA 80.** La Universidad pagará a los(as) trabajadores(as) académicos(as) por concepto de despensa familiar el monto establecido en el tabulador anexo.

**CLÁUSULA 81.** La UAGro pagará mensualmente a los trabajadores académicos por concepto de Ayuda de Transporte, las siguientes cantidades: \$32.00 (treinta y dos pesos 00/100 M.N.) al personal de Tiempo Completo; \$20.00 (veinte pesos 00/100 M.N.) al personal de Medio Tiempo y Auxiliares Académicos; y

\$0.80 (ochenta centavos) por cada hora semana mes al personal que labora por horas clase, mismas que tendrán vigencia a partir del 1 de enero de 2019.

**CLÁUSULA 82.** La Institución otorga a los trabajadores académicos un aguinaldo anual de 70 días, este se integrará de la siguiente forma: 40 días subsidiados por la SEP, 5 días con aportación de la Universidad, 15 y 10 días con el monto de los bonos del convenio firmado el 6 de febrero de 2008, entre la Universidad Autónoma de Guerrero y el Gobierno del Estado de Guerrero.

Este aguinaldo será proporcional para aquellos que tengan un mínimo de tres meses de laborar.

**CLÁUSULA 83.** La Universidad pagará mensualmente a los trabajadores académicos por concepto de Ayuda para Renta, las siguientes cantidades: \$32.00 (treinta y dos pesos 00/100 M.N.) al personal de Tiempo Completo; \$20.00 (veinte pesos 00/100 M.N.) al personal de Medio Tiempo y Asistentes Académicos; y \$0.80 (ochenta centavos) por cada hora semana mes al personal que labora por horas clase, mismas que tendrán vigencia a partir del 1 de enero de 2019.

**CLÁUSULA 84.** La Universidad Autónoma de Guerrero pagará una prima de vacaciones equivalente a 15 días de salario, la cual será cubierta cinco días antes del disfrute de las vacaciones de verano, en beneficio de las y los trabajadores(as) académicos(as) que tengan un año de servicio y será proporcional para aquellos que tengan tres meses o más.

Adicionalmente, la UAGro cubrirá a todos los trabajadores académicos un bono de vacaciones equivalente a 5 días de salario base que se pagará en el mismo periodo que la prima de vacaciones mencionada.

**CLÁUSULA 85.** El trabajador académico de Asignatura que realice exámenes extraordinarios recibirá la cantidad de \$40.00 (cuarenta pesos 00/100 M.N.) por unidad de aprendizaje y periodo. Por examen recepcional individual se cubrirá una cantidad igual. Por examen recepcional colectivo se cubrirá la cantidad de \$145.00 (ciento cuarenta y cinco pesos 00/100 M.N.). La Dirección de la Unidad Académica, remitirá a más tardar en 10 días hábiles a la administración, la relación de la aplicación de los exámenes extraordinarios y reccionales.

**CLÁUSULA 86.** La Universidad otorgará 115 becas económicas para ser asignadas a hijos de los trabajadores académicos de base y exclusivos, una vez cubiertos, al menos, los requisitos de ser alumnos legalmente inscritos, regular y con promedio mínimo de 8 (ocho) de calificación o su equivalente.

El monto de la beca económica será equivalente al 30% del salario base del trabajador y se asignarán a aquellos que estudien dentro de la UAGro o fuera de ella, siempre y cuando sea en los niveles de bachillerato y licenciatura. Esta prestación se pagará los doce meses del año.

Para elevar el número de becas, la Universidad se compromete a gestionar el reconocimiento de esta prestación ante la SEP y en cuanto se autorice se incrementará.

**CLÁUSULA 87.** La UAGro otorgará una gratificación económica de \$ 2,350.00 (dos mil trescientos cincuenta pesos 00/100 M.N) a los trabajadores académicos de Tiempo Completo exclusivo, que cumplan treinta años, los hombres y veintiocho años, las mujeres, de servicio ininterrumpidos hasta el quince de mayo.

**CLÁUSULA 88.** Promoción a la exclusividad, permanencia y productividad. La Universidad se obliga a proporcionar a los trabajadores académicos un programa de escalafón y promoción bilateralmente establecido, cuyos objetivos primordiales son estimular el desarrollo de la vida académica de los trabajadores y de la Institución.

Para el efecto se consideran dos vías de promoción: una sobre la base escolarizada y otra basada en la creatividad, productividad, calidad, dedicación exclusiva y años de servicio.

### **1. Generalidades**

- I. La promoción por vía escolarizada será automática, a la presentación de los documentos legales correspondientes, que acrediten el antecedente del nivel anterior y el nuevo grado académico obtenido.
- II. La promoción por vía no escolarizada, considerará los valores consignados en la tabla anexa a este Contrato, que se elaborará de manera bilateral, conteniendo los antecedentes, equivalencias, participación en eventos académicos

de formación y actualización, experiencia académica, tutorías, asesorías, experiencia acumulada, jurados, cursos, elaboración de material didáctico, cumplimiento de sus actividades académicas, publicaciones, cargos institucionales y otros parámetros que se identifiquen y se definan, en el reglamento respectivo, por la Comisión Mixta Paritaria Académica.

- a) El trabajador académico tendrá derecho a la promoción por la vía no escolarizada únicamente cada dos años, debiendo presentar su solicitud con los documentos correspondientes, ante la Comisión Mixta Paritaria Académica.
- b) El trabajador académico tendrá derecho a obtener por la vía no escolarizada, una sola categoría en cada ejercicio; y un máximo de dos categorías por esta vía.
- c) La Comisión Mixta Paritaria Académica se obliga a emitir cada dos años, el quince de noviembre, una convocatoria para efecto de promoción por la vía no escolarizada, de tal manera que los trabajadores promovidos reciban el pago de su nueva categoría a partir del primero de enero del año siguiente.
- d) Para los trabajadores académicos que no logren promocionarse o no aspiren a ella, tendrán derecho a participar en la promoción en la siguiente convocatoria.
- e) Cuando un trabajador académico en una revisión obtenga puntaje por encima de la categoría que se le asigne, éste será acumulado para la siguiente revisión bianual.
- f) No se otorgará puntuación para dos rubros distintos por un mismo concepto.
- g) La Comisión Mixta Paritaria Académica publicará la relación de los trabajadores académicos que sean beneficiados, en un plazo no mayor a los 15 días hábiles posteriores a la fecha de terminación del proceso.
- h) El trabajador académico deberá presentar su inconformidad en un plazo de 15 días hábiles posteriores a la fecha de la publicación referida en el punto anterior.

- i) Los trabajadores que se hayan promovido por la vía escolarizada, podrán participar por la vía no escolarizada después de dos convocatorias posteriores a su promoción.

## **2. Requisitos para la promoción**

- a) El trabajador(a) académico(a) de carrera, con categoría de asistente “A” o “B”, podrá promoverse a una categoría o nivel superior. Para ello, además de acumular los puntos requeridos, deberá tener mínimo título de licenciatura universitario o equivalente.
- b) El trabajador(a) académico(a) de horas-clase se podrá promover por la vía escolarizada, a partir de la categoría de adjunto “C” y sólo a un nivel o categoría superior.
- c) El trabajador(a) académico(a) de horas-clase adjunto “A” y “B”, sólo podrá promoverse por la vía escolarizada.
- d) El trabajador(a) académico(a) de Asignatura, requiere acumular los puntos que se definan por categoría y nivel con relación al grado académico, para ascender a una categoría y/o nivel superior.
- e) El trabajador(a) académico(a) de Asignatura “B”, se podrá promover a la categoría de T.C. Asociado “A”, para ello, además de acumular los puntos requeridos, deberá tener carga laboral base de 30 h/s/m en cada semestre, presentar título universitario de licenciatura si labora en un nivel medio superior, grado de maestría si labora en el nivel superior y grado de doctor si labora en el posgrado.
- f) El trabajador(a) con categoría de Auxiliar Académico podrá promoverse a una categoría o nivel superior. El trabajador Auxiliar Académico “J”, podrá promoverse T.C. Asistente “A”, para ello, además de cumplir con los puntos requeridos, deberá estar realizando funciones de docencia y presentar 100% de créditos de licenciatura de una carrera universitaria.
- g) Ningún trabajador(a) académico(a) de Tiempo Completo podrá ser promovido en función exclusivamente del

rubro de experiencia acumulada, su consideración se hará siempre y cuando se hayan realizado otras actividades contempladas en la tabla.

h) Para poder participar en este programa de promoción vía no escolarizada, los trabajadores académicos deberán cubrir los siguientes requisitos:

1. Dedicación exclusiva en la Universidad.
2. Antigüedad mínima de 20 años de servicio.

**CLÁUSULA 89.** La Universidad se obliga a exentar de todo tipo de pago al trabajador que ingrese como alumno, así como su cónyuge e hijos que estudien en cualquier Unidad Académica de la UAGro, dicha dispensa recaerá en inscripciones, arancel, cooperaciones, cursos propedéuticos y demás servicios administrativos, provenientes de las Unidades Académicas que correspondan.

El Sindicato y la Administración podrán hacer extensiva esta consideración a casos no previstos que lo ameriten.

A petición del STAUAG, la UAGro en igualdad de merecimientos académicos y en los términos de la Legislación Universitaria, dará preferencia al trabajador académico, a su cónyuge e hijos para la inscripción, cambio de carrera o cambio de horario, sistema o asignación en las Unidades Académicas de la UAGro, conforme al listado que presente el STAUAG.

**CLÁUSULA 90.** La Comisión Mixta Paritaria Académica, diseñará un programa de estímulos para impulsar la asistencia y puntualidad que permita el cumplimiento y el desarrollo de los programas. Los requisitos, criterios y propuestas de monto económico, serán contemplados en un reglamento, que se elaborará bilateralmente a más tardar 60 (sesenta) días, posteriores a la firma del presente Contrato, entrando en vigor a partir de su aprobación por esta comisión.



## CAPÍTULO III

### Becas y cursos de superación

**CLÁUSULA 91.** Con motivo del día del maestro la UAGro otorgará la cantidad de \$428.00 (cuatrocientos veintiocho pesos 00/100 M.N.) como ayuda para compra de libros a todos los trabajadores.

**CLÁUSULA 92.** Para impulsar la superación académica del trabajador y elevar los niveles académicos de la Institución, el programa de formación y superación para los profesores de la UAGro contemplará los siguientes procedimientos, criterios y prioridades:

1. El programa de becas responderá a los lineamientos y estrategias que se derivan de los planes de desarrollo de cuerpos académicos, Unidades Académicas de la Institución.
2. La Comisión Mixta Paritaria de Becas emitirá convocatoria pública para la selección y asignación bilateral de becas para el personal académico interesado en realizar estudios de posgrado en Instituciones nacionales o extranjeras.

Dicha convocatoria será emitida de manera anual en marzo; las solicitudes se recibirán en dos periodos:

Primer periodo: para los que ingresan al posgrado en agosto, será de abril a junio.

Segundo periodo: para los que ingresan en enero o febrero del año siguiente, será de octubre a diciembre del año anterior.

3. La Comisión Mixta Paritaria de Becas considerará los siguientes criterios y prioridades para la selección de becarios:
  - a) Necesidad institucional y áreas prioritarias definidas en los cuerpos académicos, Unidades Académicas.
  - b) Congruencia académica entre el perfil del profesor, el programa y área educativa en la que labora y el programa educativo en el que pretende realizar su posgrado.
  - c) Tendrán prioridad los trabajadores que hayan sido admitidos en centros de posgrados pertenecientes al Programa Nacional de Posgrado de Calidad; y posteriormente, aquellos que sean aceptados en programas de calidad de Instituciones pertenecientes a la ANUIES.

4. Los trabajadores académicos que aspiren a ingresar al programa de formación y superación académica, a través del beneficio de beca, deberán cumplir con los siguientes requisitos:
  - a) Ser personal académico exclusivo, de Tiempo Completo o de Asignatura con carga horaria mínima de 20 horas en cada semestre.
  - b) Antigüedad laboral mínima de seis años de servicio ininterrumpido como personal académico.
  - c) Presentar constancia de haber sido aceptado en algún programa de posgrado preferentemente de excelencia nacional o internacional.
  - d) Presentar la propuesta de la Academia y/o Cuerpo Académico correspondiente. En el caso de los trabajadores académicos adscritos a Dependencias presentarán el aval de las autoridades correspondientes.
  - e) Aval de la Dirección y CED de la Unidad Académica o Dependencia respectiva.
5. Son obligaciones de la Institución:
  - a) La UAGro se obliga con la intervención del Sindicato, a suscribir un convenio de beca de estudios de posgrado con el trabajador académico y a otorgarle la categoría temporal, por convenio de beca, correspondiente al grado que pretende obtener, desde el inicio de sus estudios.
  - b) La UAGro se obliga a otorgar por escrito la liberación total de su carga académica del becario. Dicha liberación correrá a partir del inicio de cursos del centro de estudios receptor.
  - c) Al término de los estudios del becario y cuando haya obtenido el grado respectivo, en el periodo establecido en el convenio correspondiente, la UAGro procederá a incorporarlo, como personal de tiempo completo y a asignarle, de manera definitiva, la categoría laboral que le corresponde.
  - d) En caso de incumplimiento del convenio de beca, por causas no imputables al trabajador, se le otorgará un periodo de recuperación no menor al que justifique.

6. Son obligaciones del trabajador becario:

- a) Presentar semestralmente o al término de cada curso o módulo la o las constancias de calificaciones respectivas.
- b) Presentar informe sobre los avances del trabajo de tesis, avalado por el director de tesis respectivo.
- c) Mantener un promedio mínimo de 8 o su equivalente en cada periodo escolar.
- d) Regresar a laborar al centro de trabajo que avaló la propuesta para la realización de los estudios de posgrado, al menos un periodo igual al que disfrutó la beca por convenio.
- e) En caso de incumplimiento, devolverá los montos derivados del pago de salarios, a través de los descuentos en la nómina correspondiente y su categoría será igual a la que tenía antes del beneficio del convenio de beca.

7. La UAGro se obliga a gestionar ante la Institución correspondiente la condonación de inscripción, colegiatura y demás cuotas exigidas por la Institución, en la que el trabajador académico se inscriba. La falta de pago de la beca en los casos que el trabajador no haya dado causa para ello, el trabajador decidirá por cualquiera de las siguientes opciones:

- a) Reincorporarse a su centro de trabajo, con el pago íntegro de los salarios no pagados en la parte del lapso del convenio de beca.
- b) Continuar el disfrute de la beca para efectuar los estudios previstos en el convenio haciéndole el pago del tiempo incumplido o bien prórroga al convenio de beca por un tiempo igual al incumplimiento del pago, sin afectar los derechos de los trabajadores.
- c) Considerarse como despido injustificado dando lugar al pago de las prestaciones correspondientes.

**CLÁUSULA 93.** La Universidad Autónoma de Guerrero se compromete a gestionar financiamiento para desarrollar el programa de regularización, profesionalización y actualización de

los trabajadores académicos, conforme a la reglamentación que elaborará la Comisión Mixta Paritaria de Becas, contemplará los siguientes lineamientos generales:

- a) El personal seleccionado por la Comisión Mixta Paritaria de Becas, recibirá el pago íntegro de su salario y licencia para ausentarse de sus labores durante un periodo que no será inferior a dos meses ni superior a seis meses, para su regularización o titulación de licenciatura. Durante este periodo continuará gozando de todos los derechos y prerrogativas que conceda este Contrato.
- b) En un periodo de seis meses, los trabajadores se obligan a obtener su título profesional o regularizar su situación académica. Se otorgará un periodo de un año para el caso de trabajadores que se comprometan a obtener su regularización y su título profesional; entendiéndose por regularización académica: el cubrir el 100% de los créditos de una carrera y por titulación; que el trabajador obtenga el título de licenciatura.
- c) Dentro del primer semestre del permiso, se podrá dividir el plazo a solicitud del interesado, si el trabajador académico ha incumplido su parte, obligatoriamente le será extendida nueva licencia por un semestre, esta vez, sin goce de salario.
- d) La Universidad otorgará la categoría de tiempo completo al trabajador con pasantía de licenciatura, con base en los siguientes requisitos y obligaciones:
  1. El trabajador suscribirá con la Universidad un convenio de beca para estudios de posgrado en los términos de este Contrato, para lo cual deberá acreditar la aceptación de la Institución receptora.
  2. El trabajador se obliga a acreditar su titulación en la licenciatura al término de un año de los estudios de posgrado correspondientes.
  3. Una vez acreditada su titulación en este plazo, la Universidad le otorgará la categoría de Tiempo Completo Asociado "A" por comisión hasta el término de los estudios de posgrado.

4. Concluidos estos y una vez acreditados fehacientemente el 100% de los créditos de posgrado, la Universidad otorgará el Tiempo Completo de base en el nivel correspondiente de acuerdo a la tabla de descripción de categorías para el personal académico vigente.
  5. Concluidos éstos y una vez acreditados fehacientemente el 100% de los créditos de maestría, la Universidad otorgará la categoría de Tiempo Completo base Asociado “B”.
  6. Concluidos los estudios y a la presentación del grado de maestría, al trabajador se le otorgará categoría de Tiempo Completo Asociado “C”.
  7. Concluidos y una vez acreditados fehacientemente el 100% de los créditos de estudios de doctorado, al trabajador se le otorgará categoría de Tiempo Completo Asociado “D”.
  8. Concluidos los estudios y a la presentación del grado de doctor al trabajador se le otorgará categoría de Tiempo Completo Titular “A”.
  9. Al suscribir la UAGro un convenio de beca de estudios de posgrado con un trabajador académico, se le otorgará a éste la categoría que corresponda al grado de estudios que pretende en la fecha de inicio de dicho convenio.
  10. Si al término del año el becario no cumple con su titulación se dará concluido el convenio correspondiente y se sujetará a lo que en este se señale. Si por causas no imputables al trabajador, debidamente acreditadas en tiempo y forma, éste incumpliera el convenio de beca, la Comisión Mixta Paritaria de Becas, resolverá lo conducente.
- e) El trabajador académico que tenga el 100% de créditos de maestría o doctorado tendrá derecho a gozar de una beca por un periodo de dos años para la elaboración de tesis para obtener el grado se le otorgará la categoría de Tiempo Completo definitivo de acuerdo a su nivel correspondiente conforme a la tabla de descripción de

categorías para el personal académico. El beneficio de esta beca será aplicable a los casos de trabajadores académicos exclusivos que por algún motivo justificable no obtuvieron el grado, con el propósito de cubrir el perfil que exige el PRODEP. Si por causas no imputables al trabajador debidamente acreditadas en tiempo y forma, este incumpliera el convenio, la Comisión Mixta Paritaria de Becas, resolverá lo conducente.

- f) La Universidad otorgará seis meses más de plazo del contemplado en el Contrato, a las trabajadoras académicas que se les autorice convenio de beca para la realización de estudios de posgrado, madres de hijos menores de seis años que cubran los requisitos establecidos contractualmente.
- g) La Universidad otorgará dos meses más de plazo del contemplado en el Contrato, a las trabajadoras que se les autorice convenio de beca para la obtención de grado de maestría y doctorado. A las trabajadoras académicas madres de hijos menores de seis años, que cubran los requisitos establecidos contractualmente para la asignación de becas. El contenido de los incisos f) y g) de la presente cláusula, son tomados fielmente del convenio de fecha 10 de mayo del 2000, el cual se anexa a este Contrato.

**CLÁUSULA 94.** El trabajador académico de Tiempo Completo que haya laborado ininterrumpidamente durante seis años, como tal, tendrá derecho a un año sabático para su superación académica el cual se sujetará a las bases que bilateralmente se convengan en un reglamento, conforme a los siguientes criterios:

1. Se trata de un derecho de los trabajadores de Tiempo Completo.
2. Su ejercicio se sujetará a la presentación por el interesado de un proyecto de superación académica que será evaluado por una Comisión Mixta Paritaria de Becas. El trabajador comunicará con seis meses de anticipación a la Dirección General Académica, a la Secretaria General y al responsable de su centro de trabajo.
3. Se establecerán los mecanismos que garanticen el cumplimiento del proyecto presentado y las sanciones en caso de incumplimiento, los cuales quedarán plasmados mediante la suscripción de un convenio bilateral.



4. El año sabático podrá disfrutarse en un solo periodo de un año. También podrá disfrutarse en dos periodos de seis meses, es decir, el primer período al cumplir seis años de labores y el segundo en la fecha que convenga al interesado.
5. El tiempo autorizado por la UAGro a los trabajadores académicos para dedicarlo al estudio de posgrado o titulación (becas) no contará para el periodo que da derecho al año sabático.

**CLÁUSULA 95.** De acuerdo al programa académico de la Institución y las necesidades de la Dependencia correspondiente, la Universidad autorizará la participación de los trabajadores académicos que fueren seleccionados para asistir a congresos, simposiums, reuniones, etc.

La Universidad erogará los gastos de pasajes, viáticos de hospedaje y alimentación de acuerdo a las escalas que rigen en la Universidad para estos efectos.

Concluida la participación del trabajador en cualquiera de los eventos académicos presentará un informe de los resultados, resoluciones y conclusiones a que haya arribado el evento al que asistió, a la instancia correspondiente. La comprobación de los gastos efectuados y el informe se presentarán en un término de 30 días hábiles.

La Universidad se compromete a gestionar ante los organismos oficiales, los gastos de transporte del becario (pasaje ida y vuelta).

La Universidad y el Sindicato seleccionarán a los trabajadores que asistan a estos eventos académicos.

El personal académico sindicalizado que participe en cursos de superación tendiente a capacitarlo, disfrutará de las prerrogativas que específicamente pacten el Sindicato y la Universidad.

**CLÁUSULA 96.** Ninguna beca que implique la incorporación del becario a alguna plaza del STAUAG, podrá ser concedida unilateralmente por la Administración. A partir de la firma de este Contrato, cualquier estipulación unilateral en este sentido es nula de pleno derecho y no producirá efecto alguno.

**CLÁUSULA 97.** El Sindicato se obliga a realizar cursos, seminarios, y foros académicos, cuyos objetivos sean: elevar

el nivel académico de sus miembros y de los universitarios en general, analizar los planes y programas de estudio de las Unidades Académicas del Nivel Medio Superior, Superior y Posgrado bajo la base de una política académica, democrática, crítica, científica y popular.

La Universidad se obliga a aportar una cantidad de \$157,791.00 (ciento cincuenta y siete mil setecientos noventa y un pesos 00/100 M.N.) anuales para tal efecto, incluyendo la publicación de los trabajos más importantes, comprometiéndose a incrementar las alternativas más avanzadas en la reforma académica de la Universidad. Se entiende que estas actividades se habrán considerado en el programa académico de la Institución.

El Sindicato presentará el programa anual de esos eventos dentro de los 60 días posteriores a la firma del presente Contrato.

**CLÁUSULA 98.** La UAGro otorgará una ayuda para los hijos(as) de trabajadores(as) académicos(as), que presenten capacidades diferentes, previo dictamen del ISSSTE, consistente en un 30% del salario base del trabajador(a), siempre y cuando tengan el carácter de trabajador(a) exclusivo(a), a partir de la fecha de la presentación del dictamen.

#### **CAPÍTULO IV**

##### **Deducciones y descuentos**

**CLÁUSULA 99.** Previa notificación, todo descuento hecho al trabajador académico deberá aparecer obligatoriamente en nómina. Conjuntamente con el salario, se entregarán claramente sus ingresos, descuentos y sus causas, estableciendo las fechas a que correspondan.

**CLÁUSULA 100.** En ningún caso la Institución podrá descontar al trabajador académico, cantidad alguna que exceda del 5.0% de su salario mensual por la cantidad o cantidades que por error administrativo se hubiere pagado de más a su salario; obligándose el trabajador a informar de esta situación, en caso de no hacerlo dentro de la siguiente quincena, el descuento será del 20% de su salario mensual.



**CLÁUSULA 101.** Sólo se podrán hacer retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores académicos en los siguientes casos:

- a) Cuando se contraigan adeudos con la Universidad, no pudiendo exceder el descuento al 15% de su salario mensual, a excepción de los anticipos de sueldo.
- b) El 1% del descuento por cuotas sindical, le serán entregados al CEC del STAUAG el mismo día en que se cubra la quincena a los trabajadores académicos.
- c) El 1% para el fondo de ahorro del personal académico se entregará al Sindicato el mismo día en que se cubra la quincena.
- d) Para cuotas de ISSSTE o ISSSPEG.
- e) Por concepto de impuesto sobre la renta.
- f) Por faltas injustificadas a sus labores.
- g) Por pensión alimenticia, ordenados por la autoridad competente o con la presentación de convenios notariados o peticiones voluntarias del trabajador.
- h) Por deudas que el trabajador tenga con el STAUAG, previa petición formulada por el Sindicato.

## **CAPÍTULO V**

### **Prestaciones al Sindicato**

**CLÁUSULA 102.** Los miembros del Comité Ejecutivo Central y los integrantes de las Comisiones Mixtas representantes del Sindicato, tendrán derecho a percibir su salario durante el periodo que dure su comisión sindical y se les asignará la categoría y nivel en la forma siguiente:

- a) Asociado “A” para los trabajadores por horas, Auxiliares Académicos y Medios Tiempos en su plaza base y centro de adscripción en Chilpancingo.
- b) Asociado “B” para los trabajadores por horas, Auxiliares Académicos y Medios Tiempos en su plaza base y centro de adscripción fuera de Chilpancingo.
- c) Asociado “C” para los trabajadores con categoría de Tiempo Completo en su plaza base o dos categorías más para quienes tienen categoría superior a Asociado “A”.

La Universidad pagará a los integrantes del CEC y de las Comisiones Mixtas profesionalizadas, una compensación equivalente a dos salarios mínimos.

Cuando terminen su comisión sindical se reintegrarán a su plaza base con las condiciones y categoría que tenían.

**CLÁUSULA 103.** La Universidad a propuesta del STAUAG, comisionará a 16 trabajadores de la Universidad, para realizar las labores técnicas-académicas del Sindicato.

Estas comisiones serán con categoría de Auxiliar Académico “J”, la Institución se obliga a cubrir salarios y prestaciones a dichos trabajadores mientras dure su comisión y reintegrarlos a su plaza base al concluir ésta.

El Sindicato detallará los nombres y adscripción donde se encuentren laborando los trabajadores que pasarán comisionados.

**CLÁUSULA 104.** La Institución comisionará a las oficinas del Sindicato de Chilpancingo, Acapulco e Iguala a Trabajadores Administrativos y de Intendencia. Serán comisionados para las oficinas de Chilpancingo: cuatro oficiales administrativos, dos auxiliares de intendencia y un velador; para las oficinas de Acapulco: dos oficiales administrativos. En el caso de las oficinas del Sindicato en Iguala, se autorizará un oficial administrativo.

**CLÁUSULA 105.** La Universidad Autónoma de Guerrero, publicará y entregará al Comité Ejecutivo Central el presente Contrato, en un plazo máximo de 30 días posteriores a su firma y en la cantidad de 4,200 (cuatro mil doscientos) ejemplares, incluyendo en la impresión los diversos convenios firmados bilateralmente y depositados en la H. Junta Local de Conciliación y Arbitraje y/o Junta Especial en la Local de Conciliación y Arbitraje. En caso de incumplimiento, la Universidad cubrirá al Sindicato lo erogado en la publicación.

Cuando el STAUAG lo requiera, la Universidad proveerá de los servicios de los talleres gráficos de la Institución, para todo tipo de impresiones propias del Sindicato (carteles, revistas, etc.).

**CLÁUSULA 106.** La Universidad aportará en este periodo de vigencia del Contrato \$42,160.00 (cuarenta y dos mil ciento sesenta pesos 00/100 M.N.) por concepto de subsidio especial al Sindicato

para fines de promoción cultural y \$35,367.00 (treinta y cinco mil trescientos sesenta y siete pesos 00/100 M.N.) para la biblioteca sindical, los cuales serán entregados por la administración. Aportará, asimismo, la cantidad de \$65,510.00 (sesenta y cinco mil quinientos diez pesos 00/100 M.N.) para fines sociales y \$625,873.00 (seiscientos veinticinco mil ochocientos setenta y tres pesos 00/100 M.N.) como subsidio para el congreso sindical. Igualmente aportará la cantidad de \$28,964.00 (veintiocho mil novecientos sesenta y cuatro pesos 00/100 M.N.) para fomento a deportes. Estas partidas serán entregadas a más tardar dos meses después de la firma del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

**CLÁUSULA 107.** La Universidad proporcionará oficinas sindicales en Acapulco y otra en Iguala, además del mantenimiento necesario. En caso de tener que rentar despachos para oficinas del Sindicato, éste se compromete a entregar a la Universidad copia del Contrato de arrendamiento correspondiente para su pago.

La Universidad se compromete en el siguiente ejercicio presupuestal a incluir en su programa de construcción, locales para oficinas del STAUAG en Iguala y Acapulco. Así mismo, la terminación de las mismas en Chilpancingo.

La UAGro y el STAUAG, realizarán un estudio en un plazo de 60 días naturales en cada Unidad Académica o Dependencia para detectar espacios disponibles, destinados al funcionamiento de las representaciones sindicales en cada una de ellas. En aquellas en las que no se cuente con los espacios, la UAGro se compromete a incluir en su programa de construcción estos requerimientos.

**CLÁUSULA 108.** La Universidad aportará una cantidad de \$26,850.00 (veintiséis mil ochocientos cincuenta pesos 00/100 M.N.), mensuales para gastos de administración de las oficinas sindicales.

**CLÁUSULA 109.** La Universidad proporcionará los camiones y gastos necesarios cuando se trate de actividades académicas, culturales, deportivas y/o de reforma universitaria, para el traslado de los sindicalizados, cuando los solicite el CEC del STAUAG.

**CLÁUSULA 110.** Para el impulso de las actividades deportivas que desarrolle el Sindicato, la Universidad proporcionará personal técnico, instalaciones deportivas y transporte. Para campeonatos deportivos estatales proporcionará, además de los señalados, los gastos de alimentación.

**CLÁUSULA 111.** La UAGro se compromete incluir en la programación de XEUAG los programas sindicales dentro de su horario de emisiones y barra programática. Por su parte, el Sindicato se compromete a que éstos cubran las normas que se establecen en el medio radiofónico, para los requerimientos de calidad.

## TÍTULO SÉPTIMO

### De los Auxiliares Académicos

#### Capítulo único

**CLÁUSULA 112.** La Universidad y Sindicato se obligan a realizar un estudio que defina con claridad las funciones y áreas correspondientes a los tres tipos de Auxiliares: Auxiliares de Docencia e Investigación, Técnicos Académicos y Académicos Especializados, en un plazo no mayor de sesenta días a la firma del presente Contrato. Este estudio lo realizará la Comisión Mixta Paritaria Académica.

**CLÁUSULA 113.** El procedimiento de ingreso será el concurso de oposición en los términos estipulados en las cláusulas 31, 32 y 33 de este Contrato, de acuerdo a las siguientes particularidades:

- a) Evaluación de la experiencia en el área.
- b) Examen teórico-práctico.
- c) Presentación y defensa de un proyecto de investigación o plan de trabajo.
- d) Presentación de obra personal o colectiva frente a un número determinado de espectadores.

**CLÁUSULA 114.** Los Auxiliares Académicos, cubrirán una jornada de 32.5 horas semanales respetándose las jornadas que a la firma del presente Contrato sean menores.

**CLÁUSULA 115.** El escalafón para Auxiliares Académicos será:

Categorías	Requisitos	Funciones
“D”	Alumno legalmente inscrito en 3° de alguna carrera subprofesional o en bachillerato.	Asistente de nivel subprofesional: actualización bibliográfica de una unidad de aprendizaje específica.

Categorías	Requisitos	Funciones
“E”	Alumno legalmente inscrito en 4° de alguna carrera subprofesional o en 1° de alguna carrera profesional.	Adjunto de nivel subprofesional: tareas conjuntas y complementarias a una cátedra específica. Aprendiz: tareas básicas y elementales relativas a un área, proyecto o actividad académica específica.
“F”	Alumno legalmente inscrito en 2° de carrera profesional.	Auxiliar, colaboración en tareas laterales o correlativas a un área, proyecto o actividad académica específica.
“G”	Alumno legalmente inscrito en 3° de carrera profesional.	Asistente: revisión, clasificación y actualización de recursos bibliográficos, teóricos o técnicos relativos a un área, proyecto o actividad académica específica.
“H”	Alumno legalmente inscrito en 4° de carrera profesional.	Ayudante: en tareas de apoyo y laterales a una cátedra, proyecto o actividad específica.
“I”	Alumno legalmente inscrito en 5° de una carrera profesional.	Adjunto: Tarea conjunta y complementaria a una cátedra, proyecto o área.
“J”	Haber cubierto el 100 por ciento de los créditos o unidades de aprendizaje correspondientes a una carrera profesional.	Pasante o tesista: impartición de cursos de apoyo de actualización o propedéuticos. Desarrollo de tesis profesional.

**CLÁUSULA 116.** Los trabajadores Auxiliares Académicos, gozarán de vacaciones conforme a la cláusula 65 de este Contrato.

**CLÁUSULA 117.** Queda entendido que los Auxiliares Académicos participan de los beneficios de las cláusulas 92 y 93 de este Contrato atendiendo a las peculiaridades de cada caso y que en el ejercicio de este Contrato se les otorgará cuando menos 20 becas para capacitación, superación y especialización de acuerdo a lo estipulado en las cláusulas citadas.

**CLÁUSULA 118.** Previa solicitud por escrito a la CMPaYp, al inicio de cada semestre, los Auxiliares Académicos de Docencia e Investigación que laboren en áreas afín a su carrera profesional, serán promovidos a categorías superiores, solamente con haber comprobado la obtención de un grado académico superior, siempre y cuando tengan como mínimo un promedio de 8 (ocho) y presenten un plan de trabajo del área.

Los Auxiliares Académicos de Docencia e Investigación que no estén contemplados en el párrafo anterior y los Auxiliares Técnicos y Académicos Especializados, serán promovidos cada 12 meses a categorías superiores, mediante concurso de promoción, en términos de este Contrato.

## TÍTULO OCTAVO

### Vigencia, aplicación y revisión del Contrato Colectivo de Trabajo

#### CAPÍTULO I

**CLÁUSULA 119.** El presente Contrato entrará en vigor del 1 de enero del 2019 hasta el 31 de diciembre del año 2020.

**CLÁUSULA 120.** El presente Contrato es de observancia obligatoria para la Institución, el Sindicato y los trabajadores académicos que presten sus servicios a la Universidad.

**CLÁUSULA 121.** En la presente revisión, los salarios establecidos en el tabulador anexo, tendrán vigencia a partir del 1 de enero al 31 de diciembre del 2019.

**CLÁUSULA 122.** Las prestaciones que establece este Contrato, se hacen extensivas solo a aquellos trabajadores académicos integrantes del Sindicato que desempeñen temporalmente funciones de confianza.

**CLÁUSULA 123.** Los convenios celebrados por escrito con anterioridad al presente Contrato y que tengan vigencia, tendrán validez plena siempre y cuando no contravengan las disposiciones de este Contrato.

**CLÁUSULA 124.** La revisión de este Contrato se efectuará bianualmente (cada dos años), y su discusión se hará bajo los siguientes lineamientos:

1. La solicitud de revisión deberá presentarse acompañada del proyecto del Contrato dentro de los tres meses últimos de vigencia del mismo.
2. De no plantearse la revisión en los términos de esta cláusula, el Contrato, se dará por prorrogado.

## TÍTULO NOVENO

### **Distinción, reconocimiento al mérito académico y Reforma Universitaria**

#### **CAPÍTULO I**

**CLÁUSULA 125.** La Universidad y el Sindicato acuerdan por mandato del III Congreso General Universitario otorgar el nombramiento de maestro(a) emérito(a); a las y los trabajadores académicos que cumplan 28 años mujeres y 30 años hombres o más de servicio, en la docencia y/o investigación, de manera efectiva y dedicación exclusiva en la Universidad; previo dictamen de la Comisión Mixta Paritaria Académica UAGro-STAUAG, y los criterios que se establezcan en el reglamento respectivo. Se les asignará automáticamente la máxima categoría académica de la tabla de descripción de categorías vigente, del personal académico. Al mismo tiempo que la redefinición de la carga laboral y el máximo nivel de la beca al desempeño docente.

Los maestros(as) eméritos(as) deberán dedicarse a cualquiera de las actividades siguientes: cursos, seminarios, conferencias, o al programa de formación, capacitación y actualización permanente de trabajadores académicos en la UAGro y a atender eventos académicos interinstitucionales.

Por su parte, la Universidad se obliga otorgar en sesión del H. Consejo Universitario el nombramiento, medalla y el importe de 45 días de salario base de la categoría otorgada en una sola emisión a cada maestro(a) emérito(a).

El acto del H. Consejo Universitario se realizará en la primera sesión que se realice después del emitido dictamen.

**CLÁUSULA 126.** En cumplimiento de la Reforma Universitaria, la Universidad y el Sindicato, para coadyuvar a la función docente de las y los trabajadores académicos, se obligan a establecer la carrera académica, con fundamento en el resolutivo k del III Congreso General Universitario.

**CLÁUSULA 127.** La Universidad y el Sindicato, se obligan a que en un plazo de 90 días a través de la Comisión Mixta Paritaria Académica, a establecer en la estructura de este Contrato, el contenido de los resolutivos del III Congreso General Universitario, en lo referente al desarrollo de los recursos humanos institucionales consistente en impulsar programas de actualización, capacitación y formación académica.

**CLÁUSULA 128.** La Universidad y el Sindicato, se obligan a que en un plazo de 90 días a través de la Comisión Mixta Paritaria Académica, a establecer en la estructura de este Contrato, el contenido de los resolutivos del III Congreso General Universitario, en lo referente a los trabajadores académicos del Nivel Medio Superior. (Resolutivos: 10, 20, 25, 31, 32, 33, 34, 36, 37, 39).

## **TÍTULO DÉCIMO**

### **Prestaciones de Previsión Social, Seguridad y Bienestar Familiar**

#### **CAPÍTULO I**

#### **Prestaciones derivadas por incapacidad**

**CLÁUSULA 129.** Cuando un trabajador académico se encuentre incapacitado para laborar por enfermedad o por un riesgo de trabajo, tendrá derecho a percibir su salario íntegro, conforme a la incapacidad y/o dictamen expedida por el ISSSTE misma que será entregada en original a la Dirección de la Unidad Académica, Dependencia o a la Dirección de Personal. Los Servicios Médicos Universitarios podrán extender incapacidades médicas hasta por tres días.

La constancia médica extendida por facultativos particulares, en días que no funcionen y/o no existan servicios médicos del ISSSTE o de la UAGro será reconocida como licencia con goce de salario por la Universidad.

Cuando un familiar en primer grado o familiar que dependa económicamente del trabajador académico, fallezca o sea objeto de atención médica que requiera hospitalización, el trabajador tendrá derecho a licencia con goce de su salario, por nueve y cinco días respectivamente, debiendo solicitarla en la forma establecida y acreditar, a su regreso ante el jefe inmediato el fallecimiento o la intervención médica.

En la aplicación de la presente cláusula además de la Ley del ISSSTE, se tomará en cuenta lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, en su parte relativa a este tema y en todo caso se aplicará la Ley más favorable al trabajador.

**CLÁUSULA 130.** Las trabajadoras académicas incapacitadas por motivo de parto a través del ISSSTE, tendrán derecho a tres meses de licencia con goce de salario; la misma correrá a partir





de la fecha en que la trabajadora lo solicite. Esta incapacidad deberá ser entregada al jefe inmediato de su Unidad Académica, Dependencia y/o a la Dirección de Personal de la UAGro para los efectos correspondientes.

Si esta incapacidad por parto coincide con algún periodo vacacional, automáticamente se ampliará por un número de días hábiles igual al periodo vacacional o de descanso obligatorio no disfrutados.

**CLÁUSULA 131.** La Institución y el STAUAG a través de las áreas de seguridad social, coadyuvarán cuando así se requiera a inscribir al personal académico al ISSSTE. Así mismo se asume el compromiso de apoyar en el trámite del proceso de jubilación.

**CLÁUSULA 132.** Los trabajadores que se encuentren incapacitados parcialmente o por inhabilidad manifiesta, que provenga de un riesgo no profesional, previo certificado médico emitido por medicina del trabajo del ISSSTE, tendrán derecho a que se les cambie de actividad compatible con sus aptitudes, conservando la adscripción, categoría y salario dentro de la Institución, o se le indemnice por el tiempo de servicio prestado a la Universidad, en términos de este Contrato.

## **CAPÍTULO II**

### **Prestaciones de guardería, canastilla de maternidad y cuidados de los hijos menores**

**CLÁUSULA 133.** Los servicios de guardería o estancia infantil a los hijos de los trabajadores académicos que cubran los requisitos, se otorgarán por el ISSSTE.

En la ciudad de Chilpancingo, estos servicios los proporcionará también la Estancia Infantil Benita Galeana de la UAGro, a hijos de trabajadores con edad de 40 días a seis años.

La Institución se compromete a proporcionar todas las condiciones materiales, equipo y recursos para garantizar el servicio eficiente de la Estancia Infantil, se reglamentará el funcionamiento de ésta con la participación de los representantes sindicales, los trabajadores académicos y administrativos que laboren en ella, la Dirección de la misma y representantes de la Administración Central.

Se efectuarán reuniones semanales de los trabajadores y Dirección de la Estancia Infantil para evaluar los trabajos, además se celebrarán asambleas periódicas con los padres de los niños inscritos para informarles de los planes de trabajo y funcionamiento de la estancia.

En los lugares donde se compruebe fehacientemente que el ISSSTE no proporcione el servicio de estancia infantil, la Universidad cubrirá \$215.00 (doscientos quince pesos 00/100 M.N.) mensualmente, previa entrega del acta de nacimiento del hijo(a).

**CLÁUSULA 134.** Universidad y Sindicato convienen, con respecto a la prestación de Estancia Infantil, lo siguiente:

1. La UAGro se obliga, con base a la cláusula 133 de este Contrato, a cubrir el pago total de esta prestación a los trabajadores que el ISSSTE no les proporciona dicho servicio.
2. En los lugares en que se proporciona este servicio, la UAGro pagará esta prestación a aquellos trabajadores que no se les otorgue, siempre y cuando demuestren haber realizado los trámites correspondientes.

**CLÁUSULA 135.** La canastilla de maternidad y la ayuda para lactancia serán proporcionadas por el ISSSTE en los términos del artículo 39 de la Ley del propio Instituto.

**CLÁUSULA 136.** Hora de lactancia. La trabajadora académica, que se reincorpore a laborar, después de una licencia por gravidez, tendrá derecho a gozar de una hora por día para amamantar al recién nacido, hasta que cumpla seis meses de edad, a solicitud de la trabajadora, esta hora podrá ser al inicio o al final de la jornada.

**CLÁUSULA 137.** Cuidados maternos y/o paternos. Los trabajadores académicos, que tengan hijos menores de once años y uno de ellos sufra enfermedad que amerite cuidado materno o paterno, tendrán derecho a permisos con goce de salarios, por los días que recomiende el pediatra o médico general. Para ejercer este derecho, se requiere que la trabajadora o el trabajador, presente por si o a través del Sindicato, a la Dirección de Personal, la constancia médica expedida por el ISSSTE.

### CAPÍTULO III

#### Prestaciones para evitar accidentes de trabajo

**CLÁUSULA 138.** La Institución observará las reglamentaciones correspondientes para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, para lo cual mantendrá en los distintos centros de trabajo material de primeros auxilios, los que estarán permanentemente a disposición del personal académico de la UAGro en forma gratuita. Para tal efecto, la Universidad se obliga a seguir los lineamientos establecidos en el Reglamento de Comisiones de Salud, Higiene, Seguridad y Medio Ambiente en el Trabajo del régimen del ISSSTE.

**CLÁUSULA 139.** A los trabajadores académicos que laboren en clínicas, laboratorios y talleres, la UAGro les entregará anualmente dos batas o en su caso dos uniformes de buena calidad y a los de actividades deportivas los uniformes correspondientes para sus actividades laborales.

En los casos que se requiera la Comisión Mixta Paritaria de Salud, Higiene, Seguridad y Medio Ambiente en el Trabajo, dictaminará la entrega anual al trabajador académico un par de botas; así como la ropa de trabajo y el equipo adecuado en los centros de trabajo que por su naturaleza lo amerite.

**CLÁUSULA 140.** Los reglamentos internos de las Dependencias en donde se manejen materiales o reactivos tóxicos, señalarán las necesidades o jornadas laborales respectivas para el mejor desempeño de sus funciones:

- a) La Comisión Mixta Paritaria de Salud, Higiene, Seguridad y Medio Ambiente en el Trabajo, visitará los centros de trabajo para constatar que existen las condiciones físicas adecuadas para desarrollar estas actividades.
- b) Si como resultado del estudio que realice esta comisión se detectan factores tóxicos peligrosos, biológicos e infecciosos, la UAGro en un plazo de 60 días proporcionará una prima en los términos de la Ley Federal del Trabajo.
- c) La trabajadora que se encuentre laborando en centros considerados como riesgo a la salud, por prescripción médica o a petición de parte se le otorgará el cambio de actividad durante los tres primeros meses de gestión. Este beneficio se hará extensivo a los trabajadores que por problemas de salud así lo requieran.

- d) La Comisión Mixta Paritaria de Salud, Higiene, Seguridad y Medio Ambiente en el Trabajo, previo dictamen de la instancia correspondiente del ISSSTE, lo turnará a la CMPAyP para el cambio de actividad laboral.

**CLÁUSULA 141.** Cuando el trabajador académico necesite de lentes para el mejor desempeño de sus labores, estos le serán otorgados por la Universidad, bajo prescripción médica. El monto máximo que cubrirá la UAGro es de \$3,250.00 (tres mil doscientos cincuenta pesos 00/100 M.N.) el cual se revisará cada año. Para regular y mejorar la aplicación de esta prestación la Universidad y el Sindicato elaborarán un reglamento como complemento a esta cláusula en un plazo de 30 días hábiles, contando a partir de la firma de este Contrato. La Universidad, analizará la posibilidad de establecer convenios con ópticas en Acapulco, Chilpancingo e Iguala, para el otorgamiento de los lentes a sus trabajadores, que haga más eficiente el ejercicio de esta prestación.

## CAPÍTULO IV

### Prestaciones de medicina preventiva

**CLÁUSULA 142.** El Sindicato administrará el programa de los servicios médicos, que otorga la CLIDDA, clínica dependiente del ISSSTE que anualmente realiza estudio general especializado a los trabajadores y sus derechohabientes. La UAGro cubrirá el pago de alimentos, hospedaje y transporte en un plazo no mayor de 15 días, contados a partir de la presentación de los soportes correspondientes a los trabajadores que asistan a este servicio, de acuerdo al tabulador correspondiente.

**CLÁUSULA 143.** La Universidad y el STAUAG se obligan a gestionar ante el ISSSTE, que el programa de la CLIDDA, se amplíe hasta que el trabajador se jubile o termine su relación laboral por cualquier causa.

Así mismo, las partes se obligan a gestionar ante el representante legal de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), para que otorgue el servicio radiológico a los trabajadores académicos de exploración de tomografía por emisión de positrones o diagnóstico por imágenes de medicina nuclear (PET/TC).

**CLÁUSULA 144.** La Universidad Autónoma de Guerrero y el ISSSTE, otorgarán de manera gratuita los servicios médicos, de laboratorio de análisis clínicos y radiológicos a los trabajadores académicos y jubilados.

## CAPÍTULO V

### **Prestaciones para adquirir vivienda o auto**

**CLÁUSULA 145.** A partir de la firma de este Contrato, la Universidad destinará cuando menos el 20% de la reserva territorial que obtenga en lo sucesivo para vivienda de los trabajadores académicos, prioritariamente en aquellos lugares que requiera el Sindicato.

La Universidad se obliga a buscar financiamiento ante las dependencias e instituciones oficiales (FONHAPO, FOVI, SEDESOL, INFONAVIT e INVISUR) pertinentes para la obtención de créditos de interés social para la construcción de casas-habitación de los trabajadores, en un término de 30 días contados a partir de la firma del presente Contrato, informando al Sindicato por escrito del resultado de dicha gestión.

Asimismo, se obliga a realizar gestiones para la asignación de créditos de adquisición, construcción, remodelación y ampliación de casas habitación a través del FOVISSSTE, para que se otorguen a los trabajadores académicos en un término de 30 días contados a partir de la firma del presente Contrato, informando al Sindicato por escrito del resultado de dicha gestión.

**CLÁUSULA 146.** La Universidad y el STAUAG se obligan a gestionar ante el ISSSTE créditos a los trabajadores que deseen adquirir un automóvil nuevo para transportarse a sus centros de trabajo, obligándose el trabajador a pagarlo de manera quincenal mediante descuento de su sueldo.

Asimismo, la Universidad y Sindicato gestionarán ante el Servicio de Administración Tributaria (SAT) de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la condonación del Impuesto Sobre Automóviles Nuevos (ISAN), para que el automóvil que adquiera el trabajador académico, sea considerado como instrumento de trabajo.

## CAPÍTULO VI

### **Prestaciones por jubilación, por edad y años de servicio, invalidez e incapacidad**

**CLÁUSULA 147.** La Universidad Autónoma de Guerrero se obliga a seguir gestionando ante las instancias correspondientes, los recursos financieros para el reconocimiento de la antigüedad real de cotización de todos los trabajadores académicos con el ISSSTE que ingresaron antes de 1992.

**CLÁUSULA 148.** La Universidad y el STAUAG, se comprometen a impulsar una campaña para difundir una cultura del ahorro voluntario y solidario, como lo establece el artículo 100 de la ley del ISSSTE.

**CLÁUSULA 149.** La Universidad Autónoma de Guerrero y el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Institución, acuerdan que para los trabajadores(as) que no tengan reconocida su antigüedad real a través del ISSSTE, se aplicará lo dispuesto en el Contrato Colectivo de Trabajo 2001-2002.

Los trabajadores académicos que tengan reconocido el tiempo de cotización por otro empleo, éste es reconocido por el ISSSTE, para ser sujeto de algún tipo de pensión.

**CLÁUSULA 150.** A petición de los trabajadores académicos, la Dirección de Personal, aplicará su baja definitiva de nómina con la finalidad de ejercer cualquiera de las modalidades de pensión, siempre y cuando cumpla con los requisitos que establece la Ley del ISSSTE.

La Dirección de Personal entregará a los trabajadores dados de baja su hoja de servicio y el formato de baja del ISSSTE, a más tardar diez días hábiles después de aplicada, para que procedan a gestionar su pensión ante la Delegación Estatal de ese Instituto.

**CLÁUSULA 151.** La Universidad indemnizará a los trabajadores académicos que se jubilen de la misma, independientemente de cualquier otra prestación a que tengan derecho, el importe de cinco meses de salario de gratificación y 20 días de salario por cada año de servicio en una sola emisión, en los términos que establece este Contrato.

**CLÁUSULA 152.** La Universidad indemnizará a los trabajadores que se pensionen por edad y tiempo de servicio y cesantía en edad avanzada, con 20 días de salario por cada año de servicio en una sola emisión, en los términos que establece este Contrato.

**CLÁUSULA 153.** Los trabajadores que se retiren con pensión por invalidez, recibirán de indemnización cinco meses de salario como gratificación, 30 días de salario por cada año de servicio y 12 días de salario que establece el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, en una sola emisión en los términos que establece este Contrato.

**CLÁUSULA 154.** Cuando un trabajador académico de la Institución se haya jubilado, a petición escrita del trabajador, podrá ser recontratado por la Universidad en función de los criterios que establece la Ley del ISSSTE.

**CLÁUSULA 155.** Los trabajadores académicos jubilados gozarán de los derechos y prestaciones que establece la Ley del ISSSTE.

La UAGro en un plazo de 90 días, obligatoriamente propondrá al STAUAG, un mecanismo para garantizar a los trabajadores académicos que se jubilen, las prestaciones que no otorga el ISSSTE.

## CAPÍTULO VII

### Prestaciones por defunción

**CLÁUSULA 156.** El ISSSTE cubrirá a los deudos de los trabajadores fallecidos, las prestaciones que establecen los artículos 129 al 138 de la Ley del ISSSTE.

La Universidad pagará a los deudos de los trabajadores fallecidos, el importe de un año de salario en una sola emisión, a la presentación de la copia certificada del acta de defunción; en caso de muerte por riesgo se aplicará lo estipulado en los artículos 500 y 502 de la Ley Federal del Trabajo, en cuyo caso dicha indemnización será cubierta por el ISSSTE.

La Universidad cubrirá gastos por concepto de funerales del trabajador, padres, hijos y cónyuge por la cantidad de \$27,000.00 (veintisiete mil pesos 00/100 M.N.), a la presentación de la copia certificada del acta de defunción.

**CLÁUSULA 157.** Pensión por causa de muerte, que no implique riesgo de trabajo, los trabajadores(as) además de que sus beneficiarios ejerzan la pensión por causa de muerte en el ISSSTE, la UAGro cubrirá el importe de un año de salarios, veinte días de salario por cada año de servicio, el seguro de vida y los gastos de funerales en una sola emisión, en los términos de este Contrato.

El ejercicio de cualquier modalidad de las pensiones y/o jubilaciones, que se contemplan en este capítulo, implica la terminación de la relación laboral.

**CLÁUSULA 158.** La Institución contratará un seguro de vida por \$280,000.00 (doscientos ochenta mil pesos 00/100 M.N.), con doble indemnización en caso de fallecimiento accidental, en beneficio de los trabajadores académicos y triple indemnización para el caso de muerte colectiva (entendiendo por ésta, la que señale la Ley General de Seguros).

La Universidad y el Sindicato, se obligan en un plazo que no exceda los 60 (sesenta) días hábiles, a presentar una propuesta de Seguro Institucional, que permita mejorar el monto que se suscribe, por medio de primas que involucren a ambas partes de ser necesario.

**CLÁUSULA 159.** Seguro de orfandad. El ISSSTE proporcionará a los beneficiarios de los trabajadores fallecidos los seguros contemplados en los artículos 129 al 138 de la Ley del propio Instituto.

Cuando los trabajadores fallecidos no cumplan los criterios que establece la Ley del ISSSTE para el pago de pensión por causa de muerte, que no sea consecuencia de un riesgo de trabajo, la Universidad cubrirá a los deudos, una pensión de acuerdo a la siguiente tabla:

AÑOS DE SERVICIO		SALARIO BASE
10.1	14.6	50%
5.1	10.0	40%
0.5	5.0	30%

Esta pensión se pagará hasta que los hijos cumplan 18 (dieciocho) años de edad, y podrá ampliarse el periodo de este beneficio, en caso de continuar estudiando, lo cual deberá de acreditar ante la Dirección de Personal. Gozarán de esta prestación hasta que cumplan un máximo de 25 años de edad. Esta prestación será sujeta a los incrementos que se otorguen a los trabajadores académicos.

Los beneficiarios de los trabajadores fallecidos recibirán asimismo las prestaciones establecidas en la cláusula 156 del presente Contrato.

**CLÁUSULA 160.** Los beneficiarios del trabajador fallecido recibirán las prestaciones que señalan las cláusulas 39 inciso b), 155, 156 y 157, en un plazo de 30 días hábiles, una vez acreditado su derecho ante la instancia que corresponda: La Universidad o la Junta Especial de Conciliación y Arbitraje.

Se recurrirá a la Junta Especial de Conciliación y Arbitraje, sólo en caso de que existan dos o más beneficiarios cuyos intereses sean opuestos.



## TÍTULO DÉCIMO PRIMERO

### Transitorios

#### Capítulo único

**CLÁUSULA 1.** Los convenios bilaterales que posterior a la firma de este Contrato Colectivo de Trabajo, se celebren entre la Universidad y el Sindicato y no lo contravengan, formarán parte de éste.

**CLÁUSULA 2.** La Universidad se obliga a expedir los nombramientos respectivos a los trabajadores académicos que lo soliciten en un plazo máximo de ocho días hábiles a partir de presentar la solicitud.

**CLÁUSULA 3.** Con el propósito de impulsar la superación académica, la Universidad contratará como personal de carrera sólo a quienes acrediten cuando menos el título a nivel licenciatura en las Unidades Académicas del Nivel Medio Superior, grado de maestría en el nivel Superior y doctorado en el nivel de posgrado, de acuerdo a los mecanismos contractualmente establecidos.

**CLÁUSULA 4.** Universidad y Sindicato integrarán una comisión bilateral que investigará los casos de contratación unilateral en un plazo máximo de 10 días, contados a partir de que se solicite por el Sindicato la investigación. Las partes se sujetarán al dictamen que emita esta comisión en un plazo de 15 días hábiles, con base en lo establecido en este Contrato.

**CLÁUSULA 5.** La Comisión Mixta Paritaria Académica, en un plazo máximo de 90 días, contados a partir de la firma de este Contrato realizará la revisión del Título Séptimo, capítulo único; de los Auxiliares Académicos, que garantice la redefinición de funciones, cambio de denominación de categorías a Técnicos Académicos y elaboración de los tabuladores respectivos, con el compromiso de que los resultados formarán parte de este Contrato en su contenido de las cláusulas de la 112 a la 118 y demás relativas a los actuales Auxiliares Académicos.

**CLÁUSULA 6.** La Universidad y el Sindicato a través de la Comisión Mixta Paritaria de Salud, Higiene, Seguridad y Medio Ambiente en el Trabajo, deberá realizar un estudio de demanda del uso de medicina homeopática para los trabajadores universitarios, para determinar la apertura de dos plazas en la rama de la medicina social antes señalada, en un plazo de 30 días a la firma del presente Contrato.

En caso de no existir el número suficiente de derechohabientes que requieran dicho servicio o de no realizarse el estudio en el plazo establecido, la Institución pagará a los trabajadores y familiares que dependan económicamente de él, el uso de estos servicios y el costo de las medicinas, previa comprobación, a la quincena inmediata siguiente.

**CLÁUSULA 7.** Las convocatorias a concurso de oposición interno y externo, mencionarán los requisitos contractuales para ocupar la plaza a concurso, en el entendido que el trabajador que obtenga la plaza se le dará la categoría y nivel de acuerdo a su preparación académica.

**CLÁUSULA 8.** La Universidad y el STAUAG a través de la Comisión Mixta Paritaria Académica elaborarán a más tardar en 30 días una tabla de equivalencias curriculares entre los estudios realizados en la UAGro y las de otras Universidades e Instituciones de Educación Superior.

**CLÁUSULA 9.** El Capítulo V relativo a prestaciones al Sindicato será revisado cada año.

**CLÁUSULA 10.** Para impulsar la producción académica en la docencia, investigación y extensión universitaria, la Universidad y el Sindicato, a través de la Comisión Mixta Paritaria de Becas, celebrarán convenio con los trabajadores académicos de Tiempo Completo que laboren exclusivamente para la Universidad, bajo los siguientes requisitos:

1. Tener tres años mínimos de servicio en la Universidad.
2. Comprometerse a laborar única y exclusivamente para la Universidad.
3. Presentar un proyecto de investigación o producción académica aprobado por la Academia correspondiente. Este proyecto comprenderá los plazos en los que entregarán los avances y resultados del mismo.
4. El trabajador recibirá un pago mensual adicional, equivalente al 20% de su salario base.
5. En caso de prestar servicios fuera de la Universidad o de no cumplir con el convenio que se suscribe, el trabajador será restituido a su plaza anterior y le serán descontados los pagos hechos con respecto al 20% del salario base.

6. La duración o vigencia del convenio.
7. Será una prestación que debe aplicarse anualmente, al principio del año fiscal.

Este beneficio será aplicado a un máximo de 200 trabajadores de Tiempo Completo exclusivos.

**CLÁUSULA 11.** Para desarrollar la investigación y la producción académica, con la participación de los trabajadores académicos de Asignatura, la UAGro y el STAUAG, a través de la Comisión Mixta Paritaria Académica presentarán propuestas para profesionalizar al personal por tiempo determinado en esta tarea. Estas propuestas serán presentadas antes del inicio de cada semestre.

**CLÁUSULA 12.** La Universidad se compromete a que con motivo de la evaluación educativa y de la implementación de las políticas institucionales que de ella emanen relacionadas con el personal académico, su aplicación deberá realizarse previo acuerdo con el Sindicato. Por ello, toda medida que afecte la carga laboral o docente de los trabajadores académicos causada por reformas académicas, administrativas o reducción de grupos, sólo podrá aplicarse previo acuerdo bilateral.

**CLÁUSULA 13.** La Universidad y el Sindicato elaborarán un estudio en un plazo de noventa días a partir de la firma del presente Contrato sobre la propuesta hecha por el STAUAG con relación a los trabajadores del área de difusión cultural.

**CLÁUSULA 14.** Seguridad Social: La Universidad y el Sindicato se obligan a realizar un estudio en un plazo máximo de 30 días a partir de la firma del presente Contrato sobre los siguientes aspectos:

- a) Los trabajadores sujetos a pensiones por jubilación, cesantía, vejez, etc.; que, cumpliendo los requisitos establecidos en la Ley del ISSSTE, se encuentren en estas condiciones.
- b) Sobre la aplicación del permiso prejubilatorio, así como de las opciones que se establezcan para el ejercicio de las pensiones.

Asimismo, se analizará la pertinencia de las diferentes propuestas que sobre estos aspectos de Seguridad Social presente el Sindicato.

**CLÁUSULA 15.** Universidad y Sindicato se comprometen a elaborar bilateralmente en un plazo máximo de 60 días a partir de la firma del presente Contrato, los reglamentos que regulen el funcionamiento de las Comisiones Mixtas Paritarias previstas en este Contrato y pasarán a formar parte del mismo.

**CLÁUSULA 16.** La UAGro se obliga a cumplir y a enterar las cotizaciones al ISSSTE, para que los trabajadores obtengan el beneficio de crédito para vivienda por parte del FOVISSSTE.

**CLÁUSULA 17.** Con relación al establecimiento de la zona salarial única la Universidad y el Sindicato se comprometen a realizar las gestiones necesarias para atender esta demanda.

**CLÁUSULA 18.** La Universidad y el Sindicato se obligan a continuar con las gestiones ante el gobierno estatal y federal para obtener los 90 días de incremento a la prestación denominada aguinaldo.

**CLÁUSULA 19.** La Universidad y el Sindicato a través de la CMPAyP, así como la Secretaría de Trabajo del CEC del STAUAG y la Dirección de Personal de la UAGro, se obligan a iniciar dentro de un plazo de 30 días hábiles, a partir de la firma del presente Contrato, a revisar la plantilla del personal de confianza dando cumplimiento a la cláusula 9 del presente Contrato, a fin de determinar sus funciones y ajustarlas a las normas establecidas en el Contrato.

**CLÁUSULA 20.** La Universidad y el Sindicato, realizarán en un plazo no mayor de tres meses a la firma del presente Contrato, un estudio sobre la factibilidad de transformar la prima de antigüedad en una compensación por años de servicio, que repercuta en las pensiones y jubilaciones de los trabajadores universitarios. Una vez realizado, se establecerá el convenio respectivo, que posibilite la modificación de la cláusula 77 del Contrato y se depositará en la H. Junta Especial en la Local de Conciliación y Arbitraje para elevarlo a la categoría de laudo ejecutoriado.

**CLÁUSULA 21.** El monto de 2.6% correspondiente al incremento de las prestaciones no ligadas al salario autorizado por la SEP para el ejercicio fiscal 2011, equivalente a \$8,875,577.67 (ocho millones ochocientos setenta y cinco mil quinientos setenta y siete pesos 67/100 M.N.), pactada en la cláusula 83Bis del CCT 2011-2012, se aplicará a partir del año fiscal 2014, en la prestación denominada despensa familiar contenida en la cláusula 80, el cual se integrará y actualizará al tabulador correspondiente.

**CLÁUSULA 22.** La UAGro y el STAUAG realizarán conjuntamente las gestiones para la obtención de recursos financieros para la consolidación de cinco días de bono adicional aplicados en 2013 y 2014 como parte de la demanda del STAUAG para la obtención de los 90 días de aguinaldo.



**CLÁUSULA 23. BONO DE SEMANA SANTA.** La UAGro y el STAUAG acuerdan que el 2.2% correspondiente al incremento bienal de las prestaciones no ligadas al salario se aplicará en un bono que se pagará en la semana santa de acuerdo al tabulador anexo, como parte integrante de este Contrato.

Como resultado de la revisión contractual correspondiente 2017-2018, las partes acuerdan aplicar el 1.98% correspondiente al incremento bienal autorizado a las prestaciones no ligadas al salario, actualizando el tabulador anterior, que se anexará al presente Contrato Colectivo de Trabajo.

Como resultado de la revisión contractual correspondiente 2019-2020, las partes acuerdan aplicar el 1.8% correspondiente al incremento bienal autorizado a las prestaciones no ligadas al salario, actualizando el tabulador anterior, que se anexará al presente Contrato Colectivo de Trabajo.

Chilpancingo de los Bravo, marzo de 2019.

**Por la UAGro**

**Por el STAUAG**

**Dr. Javier Saldaña Almazán**  
**Rector**

**Ing. Ofelio Martínez Llanes**  
**Secretario General**

TABLA DE DESCRIPCIÓN DE CATEGORÍAS PARA LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE GUERRERO

CATEGORÍA Y NIVEL	REQUISITOS ACADÉMICOS
T.C. TITULAR “C”	Grado (Título) de doctor y 4 años de experiencia en docencia o investigación como doctorado; o los conocimientos y experiencia como trabajador académico, en docencia y/o investigación.
T.C. TITULAR “B”	Grado (Título) de doctor y dos años de experiencia en docencia o investigación como doctorado; o los conocimientos y experiencia equivalentes y 8 años de experiencia como trabajador académico, docente y/o investigación.
T.C. TITULAR “A”	Grado (Título) doctor; o los conocimientos y experiencia equivalentes a 6 años de experiencia como trabajador académico, docencia y/o de investigación.
T.C. ASOCIADO “D”	Estudios de doctorado (100%); o conocimientos y experiencia equivalente y 5 años de experiencia como trabajador académico. docente y/o investigación.
T.C. ASOCIADO “C”	Grado (Título) de maestría en ciencias o estudios similares, o de especialidad no menor de 2 años y 2 años de experiencia docente o de investigación; o los conocimientos y experiencia equivalentes a 4 años de experiencia como trabajador académico, docente y/o de investigación.
T.C. ASOCIADO “B”	Estudios de maestría (100%); o similares o de especialidad no menor de 2 años; o los conocimientos y experiencia equivalentes y 2 años de experiencia como trabajador académico, docente y/o de investigación, por lo menos.
T.C. ASOCIADO “A”	Título a nivel licenciatura y un año de experiencia como trabajador académico, docente o de investigación.
T.C. ASISTENTE “B”	Estudios a nivel licenciatura (100%) de créditos o títulos de normal superior o Título de carrera subprofesional y un año de experiencia como trabajador académico, docente o de investigación.

CATEGORÍA Y NIVEL	REQUISITOS ACADÉMICOS
T.C. ASISTENTE “A”	Estudios a nivel de Normal Superior o equivalente y un año de experiencia como trabajador académico, docente o de investigación.
ASIGNATURA “B”	Además de Título a nivel licenciatura se requiere cuando menos el 100% de créditos de posgrado o especialización o curriculum académico equivalente.
ASIGNATURA “A”	Se requiere poseer al menos Título a nivel licenciatura
ADJUNTO “C”	Se requiere cubrir el 100% de créditos de una carrera profesional a nivel licenciatura o acreditar Título de Normal Superior.
ADJUNTO “B”	Es necesario haber obtenido el 100% de créditos de una carrera Subprofesional o de Normal Superior o equivalente.
ADJUNTO “A”	Los que realizan sus actividades en áreas de educación física y artística.
AUXILIAR ACADÉMICO “J”	Estudio de licenciatura (100%) de créditos y un año de experiencia docente o de investigación.
AUXILIAR ACADÉMICO “I”	Al menos 80% de créditos de licenciatura o preparación equivalente.
AUXILIAR ACADÉMICO “H”	Al menos 65% de créditos de licenciatura o preparación equivalente.
AUXILIAR ACADÉMICO “G”	Alumno legalmente inscrito en 3° año de carrera profesional.
AUXILIAR ACADÉMICO “F”	Alumno legalmente inscrito en 2° año de carrera profesional.
AUXILIAR ACADÉMICO “E”	Alumno legalmente inscrito en 4° año de alguna carrera subprofesional o en el 1° de carrera profesional.
AUXILIAR ACADÉMICO “D”	Alumno legalmente inscrito en 3° año de alguna carrera subprofesional o en Bachillerato.

## PROCEDIMIENTOS Y TABULADOR DE EVALUACIÓN PARA EXÁMENES DE PROMOCIÓN Y OPOSICIÓN

1. La evaluación del examen de oposición o promoción se realizará conforme a la siguiente tabla de puntaje de plazas de docencia.

Sistema de evaluación para plazas de docencia:

I. Currículum Vitae	hasta	30 PUNTOS
II. Exposición, defensa y réplica de crítica y alternativa de programa(s)	hasta	50 PUNTOS
III. Prueba didáctica (exposición frente a grupo)	hasta	20 PUNTOS
TOTAL:		100 PUNTOS

2.- Para la evaluación en plazas que no sean de docencia y por lo tanto no requieran la prueba didáctica, se habrá tomado en cuenta los siguientes aspectos y puntajes:

I. Currículum Vitae	40 PUNTOS
II. Exposición, defensa y réplica del proyecto de trabajo	60 PUNTOS
TOTAL:	100 PUNTOS



3.- El Currículum se evaluará mediante el siguiente sistema de evaluación:

**1. Currículum Vitae.**

Formación docente:

A) Estudios de doctorado (titulado)	13 PUNTOS
a) 100% o Pasante de doctorado	12 PUNTOS
b) Maestría (titulado)	10 PUNTOS
c) 100% o Pasante de maestría	9 PUNTOS
d) Licenciatura (título)	7 PUNTOS
e) 100% o Pasante de licenciatura	6 PUNTOS
f) Normal Superior	5 PUNTOS
B) Estudios de especialización:	
a) Más de un año ininterrumpido	1 PUNTOS
C) Cursos intensivos (más de 60 horas)	0.15 PUN TOS
D) Dominio de un idioma	0.80 PUNTOS

## Experiencia profesional:

1. Docencia	
A.1) Enseñanza a nivel superior:	
Periodo de un año o menor	1 PUNTO
Periodo de un año a tres	3 PUNTOS
Mayores de tres años	5 PUNTOS
A.2) Enseñanza a nivel medio superior:	
Periodo de un año o menor	1 PUNTO
Periodo de un año a tres	3 PUNTOS
Mayores de tres años	5 PUNTOS
A.3) Materias similares o afines al área:	
O especialidad (que ha impartido)	2 PUNTOS
2. Actividades profesionales a (área afín a la que concursa):	
B.1) Periodo de cero a más de tres años	
Periodo menor de un año	2 PUNTOS
Periodo de un año a tres años	3 PUNTOS
Periodo mayor a tres años	4 PUNTOS
B.2) Cargos o puestos desempeñados (por un periodo no menor de un año)	
C) Artículos y publicaciones	1-3 PUNTOS

NOTA: La suma total no debe exceder a 30 puntos.

4. La calificación obtenida por el concepto de *Currículum Vitae* conforme al tabulador señalado en el punto anterior deberá hacer la conversión para determinar la calificación de este rubro de la siguiente manera:
  - a) Al concursante que haya obtenido la más alta calificación en el Currículum, se le asignará el máximo de 30 puntos.
  - b) A los concursantes que hayan obtenido menor calificación en el *Currículum Vitae*, se les asignará un puntaje proporcional en relación al que obtuvo la misma calificación y el máximo alcanzable de 30 puntos.
5. La alternativa y propuesta de trabajo o programa se avalúa discrecionalmente por el jurado, tomando en cuenta las funciones, contenidos y propuestas de transformación de la plaza a concurso.
6. La prueba didáctica en plazas de docencia deberá aplicarse en grupos académicos distintos a donde aparece la vacante y de preferencia de grados superiores. La evaluación del grupo académico se sumará con la evaluación del jurado para obtener la calificación final correspondiente a este rubro. Esta evaluación se hará en una escala de 0 a 10 para el grupo académico y los sinodales.
7. La suma final de los tres rubros y cada uno de ellos deberán ser consignados en el acta de examen y deberá señalarse si se aprobó el examen (obtuvo calificación mínima de 80 puntos) y no ganó la plaza, el concursante ingresa a bolsa de trabajo. Si reprobó deben pasar 6 meses mínimo para volver a presentar examen.
8. En caso de empate, en el total de la evaluación, la plaza se asignará al concursante que haya obtenido mayor puntuación en el *Currículum Vitae*.
9. Los casos en que el jurado no realice la conversión señalada en el acuerdo cuarto de este documento, esta la realizará la Comisión Mixta Paritaria de Admisión y Promoción, levantando el acta correspondiente y solo a partir de entonces, se podrá emitir el(los) dictamen(es) bilateral(es) que resulte(n).

10. El acta y los expedientes deben ser entregados a la Comisión Mixta Paritaria de Admisión y Promoción dentro de los 3 días hábiles siguientes a la realización del concurso o examen, se dará posesión de la plaza al ganador solo hasta que la Comisión Mixta Paritaria de Admisión y Promoción emita el dictamen correspondiente.
11. Los jurados o sinodales deberán recibir y remitir junto con los expedientes todas las impugnaciones que se presenten. La Comisión Mixta Paritaria de Admisión y Promoción, es la única facultada para resolver al respecto.
12. Administración y Sindicato vigilarán el cumplimiento de esta cláusula y conviene en elaborar conjuntamente, en un término de tres meses, el estudio que permita aplicar este beneficio hasta que corresponda a la antigüedad real de los trabajadores académicos.

**Por la UAGro**

**Por el STAUAG**

**Dr. Javier Saldaña Almazán**  
**Rector**

**Ing. Ofelio Martínez Llanes**  
**Secretario General**



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE GUERRERO  
 TABULADOR DE SALARIOS PARA EL STAUAG, CON INCREMENTO DEL 3.35%  
 VIGENCIA DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2019

CLAVE	CATEGORIA	ZONA II				ZONA III			
		DIARIO	QUINCENAL	MENSUAL	MENSUAL	DIARIO	QUINCENAL	MENSUAL	MENSUAL
1101	1101 \ TC PI ASISTENTE A	\$309.62	\$4,644.30	\$9,288.60	\$375.93	\$5,638.95	\$11,277.90	\$11,277.90	
1102	1102 \ TC PI ASISTENTE B	\$345.06	\$5,175.90	\$10,351.80	\$419.19	\$6,287.85	\$12,575.70	\$12,575.70	
1103	1103 \ TC PI ASOCIADO A	\$463.60	\$6,954.00	\$13,908.00	\$561.12	\$8,416.80	\$16,833.60	\$16,833.60	
1104	1104 \ TC PI ASOCIADO B	\$523.37	\$7,850.55	\$15,701.10	\$633.43	\$9,501.45	\$19,002.90	\$19,002.90	
1105	1105 \ TC PI ASOCIADO C	\$583.90	\$8,758.50	\$17,517.00	\$706.87	\$10,603.05	\$21,206.10	\$21,206.10	
1106	1106 \ TC PI ASOCIADO D	\$627.71	\$9,415.65	\$18,831.30	\$762.56	\$11,438.40	\$22,876.80	\$22,876.80	
1107	1107 \ TC PI TITULAR A	\$676.18	\$10,142.70	\$20,285.40	\$818.45	\$12,276.75	\$24,553.50	\$24,553.50	
1108	1108 \ TC PI TITULAR B	\$799.06	\$11,985.90	\$23,971.80	\$967.09	\$14,506.35	\$29,012.70	\$29,012.70	
1109	1109 \ TC PI TITULAR C	\$921.92	\$13,828.80	\$27,657.60	\$1,115.91	\$16,738.65	\$33,477.30	\$33,477.30	
1201	1201 \ MT PI ASISTENTE A	\$154.86	\$2,322.90	\$4,645.80	\$187.97	\$2,819.55	\$5,639.10	\$5,639.10	
1202	1202 \ MT PI ASISTENTE B	\$172.51	\$2,587.65	\$5,175.30	\$209.62	\$3,144.30	\$6,288.60	\$6,288.60	
1203	1203 \ MT PI ASOCIADO A	\$231.86	\$3,477.90	\$6,955.80	\$280.54	\$4,208.10	\$8,416.20	\$8,416.20	
1204	1204 \ MT PI ASOCIADO B	\$261.67	\$3,925.05	\$7,850.10	\$316.75	\$4,751.25	\$9,502.50	\$9,502.50	
1205	1205 \ MT PI ASOCIADO C	\$291.92	\$4,378.80	\$8,757.60	\$353.47	\$5,302.05	\$10,604.10	\$10,604.10	
1206	1206 \ MT PI ASOCIADO D	\$313.82	\$4,707.30	\$9,414.60	\$381.32	\$5,719.80	\$11,439.60	\$11,439.60	
1207	1207 \ MT PI TITULAR A	\$338.18	\$5,072.70	\$10,145.40	\$409.19	\$6,137.85	\$12,275.70	\$12,275.70	
1208	1208 \ MT PI TITULAR B	\$399.53	\$5,992.95	\$11,985.90	\$483.56	\$7,253.40	\$14,506.80	\$14,506.80	
1209	1209 \ MT PI TITULAR C	\$460.88	\$6,913.20	\$13,826.40	\$557.98	\$8,369.70	\$16,739.40	\$16,739.40	

CLAVE	CATEGORIA	ZONA II			ZONA III		
		DIARIO	QUINCENAL	MENSUAL	DIARIO	QUINCENAL	MENSUAL
1301	1301 \ HORA ADJUNTO A**	\$184.32			\$194.15		
1302	1302 \ HORA ADJUNTO B**	\$211.28			\$222.22		
1303	1303 \ HORA ADJUNTO C**	\$245.30			\$258.24		
1304	1304 \ HORA ASIGNATURA A**	\$353.50			\$431.01		
1305	1305 \ HORA ASIGNATURA B**	\$401.95			\$489.11		
1401	1401 \ AUX ACADÉMICO D	\$133.18	\$1,997.70	\$3,995.40	\$137.11	\$2,056.65	\$4,113.30
1402	1402 \ AUX ACADÉMICO E	\$144.43	\$2,166.45	\$4,332.90	\$152.82	\$2,292.30	\$4,584.60
1403	1403 \ AUX ACADÉMICO F	\$159.32	\$2,389.80	\$4,779.60	\$167.47	\$2,512.05	\$5,024.10
1404	1404 \ AUX ACADÉMICO G	\$183.17	\$2,747.55	\$5,495.10	\$198.94	\$2,984.10	\$5,968.20
1405	1405 \ AUX ACADÉMICO H	\$229.10	\$3,436.50	\$6,873.00	\$278.48	\$4,177.20	\$8,354.40
1406	1406 \ AUX ACADÉMICO I	\$258.19	\$3,872.85	\$7,745.70	\$292.77	\$4,391.55	\$8,783.10
1407	1407 \ AUX ACADÉMICO J	\$302.32	\$4,534.80	\$9,069.60	\$366.94	\$5,504.10	\$11,008.20

ZONA II CORRESPONDE A LAS UNIDADES UBICADAS EN LA ZONA CENTRO, NORTE, MONTAÑA, COSTA CHICA Y TIERRA CALIENTE..

ZONA III CORRESPONDE A LAS UNIDADES UBICADAS EN ACAPULCO Y COSTA GRANDE.

\*\* H/S/M = COSTO MENSUAL POR HORA SEMANA MES

**Por la UAGro**

**Dr. Javier Saldaña Almazán**  
Rector

**Por el STAUAG**

**Ing. Ofelio Martínez Llanes**  
Secretario General

**Contrato Colectivo de Trabajo 2019-2020**  
**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE GUERRERO**  
**TABULADOR DE DESPENSA FAMILIAR PARA EL STAUAG**  
**VIGENCIA DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2019**



CATEGORÍA	ZONA II		ZONA III	
	QUINCENAL	MENSUAL	QUINCENAL	MENSUAL
1101 \ TC PI ASISTENTE A	535.00	1, 070.01	641.37	1, 282.74
1102 \ TC PI ASISTENTE B	591.75	1, 183.50	710.59	1, 421.17
1103 \ TC PI ASOCIADO A	783.12	1, 566.24	943.75	1, 887.51
1104 \ TC PI ASOCIADO B	879.35	1, 758.70	1, 060.70	2, 121.40
1105 \ TC PI ASOCIADO C	976.73	1, 953.46	1, 179.37	2, 358.75
1106 \ TC PI ASOCIADO D	1, 047.46	2, 094.92	1, 269.34	2, 538.68
1107 \ TC PI TITULAR A	1, 125.23	2, 250.46	1, 359.60	2, 719.20
1108 \ TC PI TITULAR B	1, 322.90	2, 645.80	1, 599.73	3, 199.46
1109 \ TC PI TITULAR C	1,520.53	3, 041.06	1, 840.16	3, 680.32
1201 \ MT PI ASISTENTE A	267.58	535.16	320.67	641.33
1202 \ MT PI ASISTENTE B	295.85	591.69	355.34	710.69
1203 \ MT PI ASOCIADO A	391.63	783.27	471.83	943.66
1204 \ MT PI ASOCIADO B	439.64	879.29	530.33	1, 060.67
1205 \ MT PI ASOCIADO C	488.34	976.68	589.72	1, 179.44
1206 \ MT PI ASOCIADO D	523.73	1, 047.45	634.58	1, 269.16
1207 \ MT PI TITULAR A	562.69	1, 125.38	679.77	1, 359.54
1208 \ MT PI TITULAR B	661.44	1, 322.88	799.90	1, 599.80
1209 \ MT PI TITULAR C	760.11	1, 520.23	920.07	1, 840.14
1301 \ HORA ADJUNTO A**	10.87	21.74	11.45	22.90
1302 \ HORA ADJUNTO B**	12.31	24.62	12.96	25.92
1303 \ HORA ADJUNTO C**	14.16	28.31	14.93	29.86
1304 \ HORA ASIGNATURA A**	19.87	39.75	24.04	48.07
1305 \ HORA ASIGNATURA B**	22.48	44.97	27.17	54.35
1401 \ AUX ACADÉMICO D	233.79	467.58	244.20	488.40
1402 \ AUX ACADÉMICO E	252.12	504.23	269.54	539.08
1403 \ AUX ACADÉMICO F	278.16	556.32	293.59	587.18
1404 \ AUX ACADÉMICO G	314.73	629.46	344.47	688.94
1405 \ AUX ACADÉMICO H	388.41	776.82	467.94	935.88
1406 \ AUX ACADÉMICO I	435.94	871.88	493.44	986.89
1407 \ AUX ACADÉMICO J	505.72	1, 011.44	610.20	1, 220.39

ZONA II CORRESPONDE A LAS UNIDADES UBICADAS EN LA ZONA CENTRO, NORTE, MONTAÑA, COSTA CHICA Y TIERRA CALIENTE.  
 ZONA III CORRESPONDE A LAS UNIDADES UBICADAS EN ACAPULCO Y COSTA GRANDE.

\*\* H/S/M = COSTO MENSUAL POR HORA SEMANA MES

## TABULADOR DE LA CLIDDA STAUAG 2019

		INCREMENTO	HOSPEDAJE	INCREMENTO	SUBTOTAL	PASAJE	INCREMENTO	TOTAL	DOBLE VIAJE
	ALIMENTOS	1.80%		1.80%			1.80%		
<b>ZONA CENTRO</b>									
	\$519.12	\$528.46			\$528.46	\$963.71	\$981.06	\$1,509.52	\$3,019.04
CHILPANCINGO	\$519.12	\$528.46			\$528.46	\$899.46	\$915.65	\$1,444.12	\$2,888.23
ZUMPANGO	\$519.12	\$528.46			\$528.46	\$1,015.11	\$1,033.38	\$1,561.84	\$3,123.69
TIERRA COLORADA	\$519.12	\$528.46			\$528.46	\$1,156.45	\$1,177.27	\$1,705.73	\$3,411.46
TECOANAPA	\$519.12	\$528.46			\$528.46	\$1,248.54	\$1,271.01	\$1,799.48	\$3,598.96
AYUTLA DE LOS LIBRES	\$519.12	\$528.46			\$528.46	\$1,195.00	\$1,216.51	\$1,744.97	\$3,489.95
PERICON									
<b>REGIÓN MONTAÑA</b>									
	\$519.12	\$528.46			\$528.46	\$899.46	\$915.65	\$1,444.12	\$2,888.23
TIXTLA	\$519.12	\$528.46			\$528.46	\$963.71	\$981.06	\$1,509.52	\$3,019.04
CHILAPA	\$519.12	\$528.46	\$431.74	\$439.51	\$967.98	\$1,066.51	\$1,085.70	\$2,053.68	
TLAPA	\$519.12	\$528.46	\$431.74	\$439.51	\$967.98	\$1,477.69	\$1,504.29	\$2,472.27	
HUAMUXTITLÁN	\$519.12	\$528.46	\$431.74	\$439.51	\$967.98	\$2,049.49	\$2,086.38	\$3,054.36	
OLINALÁ									
<b>ZONA NORTE</b>									
	\$519.12	\$528.46			\$528.46	\$681.02	\$693.28	\$1,221.74	\$2,443.49
IGUALA	\$519.12	\$528.46			\$528.46	\$668.17	\$680.20	\$1,208.66	\$2,417.33
COCULÁ	\$519.12	\$528.46			\$528.46	\$552.53	\$562.47	\$1,090.94	\$2,181.87
TAXCO	\$519.12	\$528.46	\$334.09	\$340.10	\$868.56	\$783.82	\$797.93	\$1,666.49	
TELOLOAPAN	\$519.12	\$528.46	\$334.09	\$340.10	\$868.56	\$963.71	\$981.06	\$1,849.62	
TLAPACHUALA	\$519.12	\$528.46	\$334.09	\$340.10	\$868.56	\$1,015.11	\$1,033.38	\$1,901.94	
APAXTLA	\$519.12	\$528.46	\$334.09	\$340.10	\$868.56	\$886.61	\$902.57	\$1,771.14	
ARCELIA	\$519.12	\$528.46	\$334.09	\$340.10	\$868.56	\$1,092.21	\$1,111.87	\$1,980.43	
CUITZAMALA	\$519.12	\$528.46	\$334.09	\$340.10	\$868.56	\$1,002.26	\$1,020.30	\$1,888.86	
AJUCHITLÁN	\$519.12	\$528.46	\$334.09	\$340.10	\$868.56	\$1,053.66	\$1,072.62	\$1,941.19	
CD. ALTAMIRANO	\$519.12	\$528.46	\$334.09	\$340.10	\$868.56	\$668.17	\$680.20	\$1,208.66	\$2,417.33
BUENA VISTA									



Contrato Colectivo de Trabajo 2019-2020



ZONASUR	ALIMENTOS	INCREMENTO		HOSPEDAJE	INCREMENTO		SUBTOTAL	PASAJE	INCREMENTO		TOTAL	DOBLE VIAJE
		1.80%	\$		1.80%	\$			1.80%	\$		
ACAPULCO	\$519.12	\$528.46	\$34.00	\$334.09	\$340.10	\$340.10	\$868.56	\$1,593.34	\$1,622.02	\$2,490.58		
COYLCA DE BENITEZ	\$519.12	\$528.46	\$34.00	\$334.09	\$340.10	\$340.10	\$868.56	\$1,644.73	\$1,674.34	\$2,542.90		
SAN JERÓNIMO	\$519.12	\$528.46	\$34.00	\$334.09	\$340.10	\$340.10	\$868.56	\$1,541.94	\$1,569.69	\$2,438.26		
ATOYAC DE ÁLVAREZ	\$519.12	\$528.46	\$34.00	\$334.09	\$340.10	\$340.10	\$868.56	\$1,734.68	\$1,765.90	\$2,634.47		
EL PARAISO	\$519.12	\$528.46	\$34.00	\$334.09	\$340.10	\$340.10	\$868.56	\$1,841.76	\$1,874.91	\$2,743.47		
TECPAN DE GALEANA	\$519.12	\$528.46	\$34.00	\$334.09	\$340.10	\$340.10	\$868.56	\$1,567.64	\$1,595.85	\$2,464.42		
SAN LUIS SAN PEDRO	\$519.12	\$528.46	\$34.00	\$334.09	\$340.10	\$340.10	\$868.56	\$1,670.43	\$1,700.50	\$2,569.06		
PETATLÁN	\$519.12	\$528.46	\$34.00	\$334.09	\$340.10	\$340.10	\$868.56	\$1,779.65	\$1,811.69	\$2,680.25		
ZIHUATANEJO	\$519.12	\$528.46	\$34.00	\$334.09	\$340.10	\$340.10	\$868.56	\$2,030.22	\$2,066.76	\$2,935.32		
LA UNIÓN	\$519.12	\$528.46	\$34.00	\$334.09	\$340.10	\$340.10	\$868.56	\$2,107.31	\$2,145.25	\$3,013.81		
SAN MARCOS	\$519.12	\$528.46	\$34.00	\$334.09	\$340.10	\$340.10	\$868.56	\$1,477.69	\$1,504.29	\$2,372.85		
LAS VIGAS	\$519.12	\$528.46	\$34.00	\$334.09	\$340.10	\$340.10	\$868.56	\$1,477.69	\$1,504.29	\$2,372.85		
SAN LUIS ACATLÁN	\$519.12	\$528.46	\$34.00	\$334.09	\$340.10	\$340.10	\$868.56	\$1,863.17	\$1,896.71	\$2,765.27		
MARQUELIA	\$519.12	\$528.46	\$34.00	\$334.09	\$340.10	\$340.10	\$868.56	\$1,901.72	\$1,935.95	\$2,804.52		
AZOYÚ	\$519.12	\$528.46	\$34.00	\$334.09	\$340.10	\$340.10	\$868.56	\$2,055.92	\$2,092.92	\$2,961.49		
CUAJINICUILAPA	\$519.12	\$528.46	\$34.00	\$334.09	\$340.10	\$340.10	\$868.56	\$2,094.47	\$2,132.17	\$3,000.73		
OMETEPEC	\$519.12	\$528.46	\$34.00	\$334.09	\$340.10	\$340.10	\$868.56	\$2,055.92	\$2,092.92	\$2,961.49		
CRUZ GRANDE	\$519.12	\$528.46	\$34.00	\$334.09	\$340.10	\$340.10	\$868.56	\$1,477.69	\$1,504.29	\$2,372.85		

Por la UAGro

Dr. Javier Saldaña Almazán  
Rector

Por el STAUAG

Ing. Ofelio Martínez Llanes  
Secretario General

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE GUERRERO**  
**CÁLCULO DEL 1.8% DE PRESTACIONES NO LIGADAS APLICABLES A 2019-2020**  
**TIPO PERSONAL: ACADÉMICOS**

CLAVE	CATEGORIA	SUMA TOTAL DE PNL (CCT 2017-2018)			MONTO DEL CÁLCULO DE 1.8% PRESTACIONES NO LIGADAS 2019-2020			SUMA TOTAL A PAGAR EN UNA EXHIBICIÓN	
		ZONA II ANUAL	ZONA III ANUAL	ZONA III ANUAL	ZONA II ANUAL	ZONA III ANUAL	ZONA III ANUAL	TOTAL ZONA II	TOTAL ZONA III
1101	1101 \ TC PI ASISTENTE A	\$4,090.63	\$4,966.73	\$2,357.04	\$1,941.28	\$2,357.04	\$6,031.91	\$7,323.77	
1102	1102 \ TC PI ASISTENTE B	\$4,558.87	\$5,538.27	\$2,628.29	\$2,163.54	\$2,628.29	\$6,722.41	\$8,166.56	
1103	1103 \ TC PI ASOCIADO A	\$6,125.04	\$7,413.44	\$3,518.19	\$2,906.73	\$3,518.19	\$9,031.77	\$10,931.63	
1104	1104 \ TC PI ASOCIADO B	\$6,914.85	\$8,368.96	\$3,971.59	\$3,281.54	\$3,971.59	\$10,196.38	\$12,340.55	
1105	1105 \ TC PI ASOCIADO C	\$7,714.27	\$9,339.18	\$4,432.06	\$3,661.01	\$4,432.06	\$11,375.27	\$13,771.24	
1106	1106 \ TC PI ASOCIADO D	\$8,293.24	\$10,074.91	\$4,781.20	\$3,935.69	\$4,781.20	\$12,228.93	\$14,856.11	
1107	1107 \ TC PI TITULAR A	\$8,933.57	\$10,813.33	\$5,131.64	\$4,239.60	\$5,131.64	\$13,173.18	\$15,944.98	
1108	1108 \ TC PI TITULAR B	\$10,557.28	\$12,777.08	\$6,063.60	\$5,010.08	\$6,063.60	\$15,567.36	\$18,840.67	
1109	1109 \ TC PI TITULAR C	\$12,180.38	\$14,743.45	\$6,996.72	\$5,780.42	\$6,996.72	\$17,960.80	\$21,740.16	
1201	1201 \ MT PI ASISTENTE A	\$2,045.99	\$2,483.44	\$1,178.58	\$970.96	\$1,178.58	\$3,016.96	\$3,662.02	
1202	1202 \ MT PI ASISTENTE B	\$2,279.29	\$2,769.55	\$1,314.34	\$1,081.64	\$1,314.34	\$3,360.93	\$4,083.89	
1203	1203 \ MT PI ASOCIADO A	\$3,063.23	\$3,706.50	\$1,759.00	\$1,453.72	\$1,759.00	\$4,516.95	\$5,465.50	
1204	1204 \ MT PI ASOCIADO B	\$3,457.13	\$4,184.74	\$1,985.99	\$1,640.67	\$1,985.99	\$5,097.80	\$6,170.73	
1205	1205 \ MT PI ASOCIADO C	\$3,856.87	\$4,669.96	\$2,216.22	\$1,830.34	\$2,216.22	\$5,687.21	\$6,886.19	
1206	1206 \ MT PI ASOCIADO D	\$4,146.36	\$5,038.02	\$2,390.86	\$1,967.65	\$2,390.86	\$6,114.01	\$7,428.88	
1207	1207 \ MT PI TITULAR A	\$4,467.91	\$5,406.30	\$2,565.63	\$2,120.39	\$2,565.63	\$6,588.29	\$7,971.92	
1208	1208 \ MT PI TITULAR B	\$5,278.61	\$6,388.76	\$3,031.93	\$2,505.04	\$3,031.93	\$7,783.64	\$9,420.69	
1209	1209 \ MT PI TITULAR C	\$6,089.06	\$7,371.99	\$3,498.49	\$2,889.69	\$3,498.49	\$8,978.76	\$10,870.47	



CLAVE	CATEGORIA	SUMA TOTAL DE PNL (CCT 2017-2018)			MONTO DEL CÁLCULO DE 1.8% PRESTACIONES NO LIGADAS 2019-2020			SUMA TOTAL A PAGAR EN UNA EXHIBICIÓN		
		ZONA II ANUAL	ZONA III ANUAL	ZONA III ANUAL	ZONA II ANUAL	ZONA III ANUAL	ZONA III ANUAL	TOTAL ZONA II	TOTAL ZONA III	TOTAL
1301	1301 \ HORA ADJUNTO A **	\$81.18	\$85.51	\$85.51	\$38.52	\$40.58	\$40.58	\$119.70	\$126.08	\$126.08
1302	1302 \ HORA ADJUNTO B **	\$93.05	\$97.87	\$97.87	\$44.16	\$46.44	\$46.44	\$137.21	\$144.32	\$144.32
1303	1303 \ HORA ADJUNTO C **	\$108.03	\$113.73	\$113.73	\$51.27	\$53.97	\$53.97	\$159.30	\$167.70	\$167.70
1304	1304 \ HORA ASIGNATURA A **	\$155.68	\$189.82	\$189.82	\$73.88	\$90.08	\$90.08	\$229.56	\$279.90	\$279.90
1305	1305 \ HORA ASIGNATURA B **	\$177.02	\$215.41	\$215.41	\$84.01	\$102.22	\$102.22	\$261.02	\$317.63	\$317.63
1401	1401 \ AUX ACADÉMICO D	\$1,759.59	\$1,811.63	\$1,811.63	\$835.01	\$859.70	\$859.70	\$2,594.60	\$2,671.34	\$2,671.34
1402	1402 \ AUX ACADÉMICO E	\$1,908.16	\$2,019.17	\$2,019.17	\$905.58	\$958.20	\$958.20	\$2,813.74	\$2,977.37	\$2,977.37
1403	1403 \ AUX ACADÉMICO F	\$2,105.02	\$2,212.59	\$2,212.59	\$998.96	\$1,050.02	\$1,050.02	\$3,103.98	\$3,262.61	\$3,262.61
1404	1404 \ AUX ACADÉMICO G	\$2,419.97	\$2,628.33	\$2,628.33	\$1,148.45	\$1,247.34	\$1,247.34	\$3,568.42	\$3,875.66	\$3,875.66
1405	1405 \ AUX ACADÉMICO H	\$3,026.73	\$3,679.16	\$3,679.16	\$1,436.42	\$1,746.04	\$1,746.04	\$4,463.15	\$5,425.19	\$5,425.19
1406	1406 \ AUX ACADÉMICO I	\$3,411.23	\$3,868.06	\$3,868.06	\$1,618.83	\$1,835.65	\$1,835.65	\$5,030.07	\$5,703.71	\$5,703.71
1407	1407 \ AUX ACADÉMICO J	\$3,994.25	\$4,848.13	\$4,848.13	\$1,895.53	\$2,300.72	\$2,300.72	\$5,889.78	\$7,148.85	\$7,148.85

ZONA II CORRESPONDE A LAS FACULTADES Y ESCUELAS UBICADAS EN LA ZONA CENTRO, NORTE, MONTAÑA, COSTA CHICA Y TIERRA CALIENTE.

ZONA III CORRESPONDE A LAS FACULTADES Y ESCUELAS UBICADAS EN ACAPULCO Y COSTA GRANDE.

\*\* IHS/M = COSTO MENSUAL POR HORA SEMANA MES

NOTA: PNL QUE SE PAGARÁ EN LA PRIMERA QUINCENA ANTES DE VACACIONES DE SEMANA SANTA DE CADA AÑO

**Por la UAGro**

**Dr. Javier Saldaña Almazán**  
Rector

**Por el STAUAG**

**Ing. Ofelio Martínez Llanes**  
Secretario General

## COMISIÓN NEGOCIADORA DEL STAUAG

**Ing. Ofelio Martínez Llanes**  
Secretario General

**Lic. Alberto García Mendoza**  
Secretario de Relaciones. y Solidaridad.

**Ing. Fausto Peralta Balcázar**  
Secretario de Organización

**M.C. Apolonio Barragán Márquez**  
Secretario de Trabajo

**M.C. David Molina Francisco**  
Secretario de Conflictos

**M.C. Angelino Feliciano Morales**  
Secretario de Asuntos Académicos

**M.A. Marco Antonio López González**  
Secretario de Educación Sindical

**M.C. Isidro Cárdenas Gutiérrez**  
Secretario de Asuntos Universitarios

**M.C. Raymundo Alejandro Jiménez Ortega**  
Secretario de Previsión Social. y Vivienda

**C.P.C. Mario González Contreras**  
Secretario de Finanzas

**M.C. Nicolás Cuate Estanquero**  
Secretario de Prensa y Propaganda

**M.C. Evelia Estela Catalán Casiano**  
Secretaria de Acción Femenil

**M.C. Celsa Arizmendi Manrique**  
Secretaria del Interior y Actas

**M.C. Ana Lidia Lara Juárez**  
Secretaria de Cultura y Ext. Social

**M.C. José Luís Navarro Peña**  
Secretario de Asuntos Jurídicos



**M.C. Manuel Sánchez López, CGH.**  
**M.C. Aurelio Castañeda Liborio, CGH.**  
**M.C. Víctor Castro Domínguez, CGH.**  
**M.C. Felipe Ramírez Liborio, CGH.**  
**M.C. Mauro García Medina, CGH.**  
**M.C. Giovanni Martínez Hernández, CGH.**  
**M.C. J. Eusebio Hernández Radilla, CGH.**  
**Dr. Saúl Barrios Zagal, CGH.**  
**M.C. Sandra Luz Martínez Ramírez, CGH.**  
**Dra. Esmeralda Hernández Hernández, CGH.**  
**Lic. María Guadalupe Román Faureno, CGH.**  
**Dra. Emma Castellanos Astudillo, CGH.**  
**Dra. M. Lourdes Torres Lucena, CGH.**  
**M.C. Víctor Manuel Sabino Díaz, CGH.**

**COMISIÓN NEGOCIADORA DE LA UAGro**

**Dr. Javier Saldaña Almazán**

Rector

**Dr. José Alfredo Romero Olea**

Secretario General

**Lic. José Fernando Jiménez Medina**

Coordinador de Asesores

**Dr. Edilberto Gallardo Valente**

Asesor

**M.C. Felipe de Jesús González Mosso**

Coordinador de asuntos Jurídicos

**M.C. Armando Guzmán Zavala**

Director General de Extensión Universitaria

**M.C. German Cerón Silverio**

Contador General

**M.C. José Guillermo Giron Catalan**

Abogado General

**M.C. Adán Zamora Olea**

Director de Personal

**M.A. Adalilia Soto Rios**

Jefa del Departamento de Caja

**C.P. Jorge Balbuena Caballero**

Jefe del Departamento de Nominas

**Dr. Romualdo Hernández Alvines**

Jefe del Departamento de Personal

**Dr. Pablo Valdez Guerrero**

Subcoordinador de Asuntos Jurídicos

**M.C. Felimon Vital Ventura**

Integrante de la Comision Mixta

**Lic. Valdemar Ramirez Gallardo**

Secretario Particular de la Coordinacion de Asesores

**M.C. Rafael Solis Rivera**

Integrante de la Comision Mixta

**M.C. Nicolas Pineda Gutierrez**

Asesor

**Dr. Cesar Jimenez Duque**

Jefe del Departamento de Seguridad Social

## COMITÉ EJECUTIVO CENTRAL

**Ing. Ofelio Martínez Llanes**  
Secretario General

**Lic. Alberto García Mendoza**  
Secretario de Relaciones. y Solidaridad.

**Ing. Fausto Peralta Balcázar**  
Secretario de Organización

**M.C. Apolonio Barragán Márquez**  
Secretario de Trabajo

**M.C. David Molina Francisco**  
Secretario de Conflictos

**M.C. Angelino Feliciano Morales**  
Secretario de Asuntos Académicos

**M.A. Marco Antonio López González**  
Secretario de Educación Sindical

**M.C. Isidro Cárdenas Gutiérrez**  
Secretario de Asuntos Universitarios

**M.C. Raymundo Alejandro Jiménez Ortega**  
Secretario de Previsión Social. y Vivienda

**C.P.C. Mario González Contreras**  
Secretario de Finanzas

**M.C. Nicolás Cuate Estanquero**  
Secretario de Prensa y Propaganda

**M.C. Evelia Estela Catalán Casiano**  
Secretaria de Acción Femenil

**M.C. Celsa Arizmendi Manrique**  
Secretaria del Interior y Actas

**M.C. Ana Lidia Lara Juárez**  
Secretaria de Cultura y Ext. Social

**M.C. José Luis Navarro Peña**  
Secretario de Asuntos Jurídicos



**Impreso en julio de 2019 en el Departamento de Publicaciones de la Universidad Autónoma de Guerrero, calle Nicolás Catalán Núm. 11-A, Col. Centro, C. P. 39000. Chilpancingo de los Bravo, Guerrero, México. La edición consta de 4000 ejemplares más sobrantes para reposición.**





