



**SINDICATO DE TRABAJADORES TÉCNICOS,
ADMINISTRATIVOS Y DE INTENDENCIA
AL SERVICIO DE LA
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE GUERRERO**

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2019 - 2020



2019, Año del 50 Aniversario del STTAISUAGro.



STTAISUAGro

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SINDICATO
DE TRABAJADORES TÉCNICOS, ADMINISTRATIVOS Y DE INTENDENCIA
AL SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE GUERRERO**

2019-2020

UAGro – STTAISUAGro

CHILPANCINGO, GUERRERO, MÉXICO

MARZO DE 2019



STTAISUAGro

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO POR LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE GUERRERO, REPRESENTADA LEGALMENTE POR SU RECTOR, EL DR. JAVIER SALDAÑA ALMAZÁN, CON DOMICILIO SOCIAL EN LA AVENIDA JAVIER MÉNDEZ APONTE NÚMERO 1, FRACCIONAMIENTO SERVIDOR AGRARIO, EDIFICIO DE RECTORÍA, CHILPANCINGO, GUERRERO Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES TÉCNICOS, ADMINISTRATIVOS Y DE INTENDENCIA AL SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE GUERRERO, REPRESENTADO POR SU SECRETARIA GENERAL ARQ. BRENDA ALICIA ALCARAZ GONZÁLEZ, CON DOMICILIO SOCIAL EN LA AVENIDA MIGUEL ALEMÁN NÚMERO 90 DE ESTA CIUDAD, CON REGISTRO NÚMERO 022/2019 EN LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, EL CUAL SUJETAN AL TENOR DE LAS SIGUIENTES CLÁUSULAS.

ÍNDICE

TÍTULO PRIMERO.....	7
DISPOSICIONES GENERALES	
CAPÍTULO I.....	7
CAPÍTULO II.....	8
TITULARIDAD Y ADMINISTRACIÓN DEL CONTRATO	
CAPÍTULO III.....	8
DEFINICIONES	
TÍTULO SEGUNDO.....	13
DE LAS RELACIONES DE TRABAJO	
CAPÍTULO I.....	13
NATURALEZA Y DURACIÓN	
CAPÍTULO II.....	17
CONFLICTOS	
CAPÍTULO III.....	22
RESCISIÓN, SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DE LA	
RELACIÓN DE TRABAJO	
TÍTULO TERCERO.....	26
DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	
CAPÍTULO I.....	26
DE LA ADSCRIPCIÓN DE LOS TRABAJADORES	
CAPÍTULO II.....	27
DEL SALARIO	
CAPÍTULO III.....	30
JORNADA DE TRABAJO, LICENCIAS Y VACACIONES	
TÍTULO CUARTO.....	42
DE LAS PRESTACIONES Y GRATIFICACIONES	
CAPÍTULO I.....	42
DE LAS PRESTACIONES DE LOS TRABAJADORES	
CAPÍTULO II.....	69
GRATIFICACIONES	
CAPÍTULO III.....	69
PARA LAS FUNCIONES DEL TRABAJADOR	

CAPÍTULO IV.....	70
DE LOS RETIROS Y JUBILACIONES	
CAPÍTULO V.....	71
DE LOS DEUDOS O BENEFICIARIOS DE LOS	
TRABAJADORES	
CAPÍTULO VI.....	73
DEL SINDICATO	
CAPÍTULO VII.....	77
OBLIGACIONES GENERALES DE LA UAGro.	
 TÍTULO QUINTO.....	 78
REGLAMENTOS	
 CAPÍTULO I.....	 78
REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO	
 TÍTULO SEXTO.....	 79
DE LAS COMISIONES MIXTAS	
 CAPÍTULO I.....	 79
INTEGRACIÓN	
CAPÍTULO II.....	80
FUNCIONES	
 TÍTULO SÉPTIMO.....	 84
DE LA VIGENCIA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	
 CAPÍTULO I.....	 84
TRANSITORIOS.....	85



TÍTULO PRIMERO **DISPOSICIONES GENERALES**

CAPÍTULO I

CLÁUSULA 1. MATERIA DE LA CONTRATACIÓN COLECTIVA: Son materia de este contrato las labores desarrolladas por los trabajadores técnicos, administrativos y de intendencia en las Entidades Universitarias que actualmente existen en la Universidad y las que llegaran a crearse en el futuro, sus disposiciones son de aplicación obligatoria para la Universidad Autónoma de Guerrero y para los trabajadores técnicos, administrativos y de intendencia a su servicio.

Si a la fecha de su celebración existen disposiciones de carácter laboral que lo contravengan o que se le opongan, sólo se aplicarán aquellas que sean en beneficio para los trabajadores.

CLÁUSULA 2. LEGISLACIÓN APLICABLE: Las relaciones entre la Universidad y los trabajadores técnicos, administrativos y de intendencia a su servicio, se rigen por las disposiciones del presente Contrato Colectivo de Trabajo, por el apartado "A" del artículo 123 Constitucional y por la Ley Federal del Trabajo (LFT), reglamentaria de dicho apartado.

En ningún caso los derechos de los trabajadores serán inferiores a los que concede la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, leyes que le sean aplicables en su calidad de trabajadores; las que establecen este Contrato y las normas vigentes en la Universidad.

Independientemente de las prestaciones que a su favor se estipulan en este Contrato, los trabajadores disfrutarán de los beneficios que establezca la Ley del ISSSTE. Las partes se obligan a realizar las gestiones y actividades que se requieran, tendientes a garantizar el cumplimiento de todas las prestaciones mencionadas.

CLÁUSULA 3. IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR: Será irrenunciable toda disposición legal que beneficie al trabajador; en los casos no previstos en este Contrato Colectivo de Trabajo se resolverán de acuerdo a las disposiciones laborales más favorables al trabajador, contenidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Legislación Laboral ya precisada en este contrato, en los principios jurídicos; usos y costumbres. En caso de duda se resolverá favorablemente al trabajador.



CAPÍTULO II

TITULARIDAD Y ADMINISTRACIÓN DEL CONTRATO

CLÁUSULA 4. DE LA TITULARIDAD DEL CONTRATO: La Universidad reconoce que el Sindicato tiene la titularidad de este Contrato y como consecuencia, la exclusividad en cuanto a proponer para su contratación al personal que ocupará las plazas en las ramas técnicas, administrativas y de intendencia.

CLÁUSULA 5. OBLIGATORIEDAD DE LO PACTADO: Las partes se obligan a respetar el presente Contrato, los convenios o acuerdos que se hagan constar por escrito y firmados por sus representantes, siempre y cuando sean acordes al presente Contrato y a la ley; pero en todos los casos deberán observarse los reglamentos vigentes, los usos y costumbres establecidos, en cuanto sean más favorables a los trabajadores.

CLÁUSULA 6. NULIDAD DE PACTOS INDIVIDUALES: Todos los asuntos que surjan de la relación laboral regulada por este Contrato serán tratados invariablemente entre los representantes de la UAGro y el STTAISUAGro, excepto en los casos en que estando legalmente notificado el Comité Ejecutivo Central a través de uno de sus miembros en el domicilio sindical, éste no concurra.

Los acuerdos o convenios que un trabajador celebre con la Universidad, serán nulos si no le favorecen o contravienen este Contrato o la Ley Federal del Trabajo.

CAPÍTULO III

DEFINICIONES

CLÁUSULA 7. DEFINICIONES: Para los efectos de los artículos 10 y 356 de la Ley Federal del Trabajo, y para la correcta interpretación y aplicación de este Contrato Colectivo de Trabajo, se estipulan las siguientes definiciones:

1. **UNIVERSIDAD:** Universidad Autónoma de Guerrero, UAGro o Institución.
2. **ADMINISTRACIÓN:** Se comprende en este concepto al Rector, al Secretario General, al Director General de Recursos Humanos, a los Directores de área, a los Jefes de Departamentos y demás personas que ejercen funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización del trabajo dentro de la Universidad.



3. **SINDICATO:** El Sindicato de Trabajadores Técnicos, Administrativos y de Intendencia al Servicio de la Universidad Autónoma de Guerrero o STTAISUAGro.
4. **PARTES:** Son la Universidad y el Sindicato de Trabajadores Técnicos, Administrativos y de Intendencia al Servicio de la Universidad Autónoma de Guerrero.
5. **COMITÉ EJECUTIVO CENTRAL:** Comité o CEC: cuando se refiera a la máxima representación legal del Sindicato electo estatutariamente.
6. **COMITÉS EJECUTIVOS SECCIONALES O CES:** Son las representaciones sindicales de las Secciones, electos con base a los Estatutos del Sindicato.
7. **ASESORES:** Las personas que con voz pero sin voto, ilustren y adieren criterios de las partes, quienes serán nombrados libremente por cada una de éstas.
8. **AUTORIDAD LABORAL:** La H. Junta Local de Conciliación y Arbitraje.
9. **COMISIONES MIXTAS:** Son los órganos paritarios y/o bilaterales estipulados en este contrato y los que por acuerdo de las partes se establezcan para discutir y resolver sobre los asuntos de su competencia, conforme a su propio Reglamento.
10. **CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO:** El presente documento que regula las relaciones laborales entre la UAGro y su personal técnico, administrativo y de intendencia.
11. **ENTIDADES UNIVERSITARIAS:** Unidades Académicas, Unidades Administrativas, Unidades de Apoyo Técnico y Unidades de Servicio, que se encuentren funcionando o fuesen creados en un futuro.
12. **SECCIONES DEL SINDICATO:** Son el conjunto de trabajadores técnicos, administrativos y de intendencia agrupados geográficamente en las zonas Norte y Sur del estado de Guerrero.
13. **DELEGACIONES SINDICALES:** Son los organismos administrativos del Sindicato, constituidos o por constituirse e integrados por el conjunto de agremiados en cada centro de trabajo.
14. **REPRESENTANTES DE LAS PARTES:** De la Universidad Autónoma de Guerrero, lo es el Rector, los integrantes de la administración central de la Universidad, así como las personas que designe el Rector; del Sindicato lo es su Comité Ejecutivo Central, los Comités Ejecutivos Seccionales y las personas que estos designen como apoderados legales o que sean nombrados por: Congreso General, Consejo General de Representantes (CGR) y Asamblea Regional de Delegados del Sindicato.



15.SALARIO: Es la retribución que paga la Universidad a sus trabajadores técnicos, administrativos y de intendencia por los servicios prestados y se integra por los pagos hechos en efectivo por concepto de sueldo base tabulado, gratificaciones, primas, comisiones, prestaciones en especie, compensaciones, despensa familiar, sobresueldo, prima de antigüedad, pagos de guardería, guardias, horas extras, aportaciones para material de trabajo, transporte, ayuda para renta, así como cualquier otra prestación que se entregue al trabajador por este concepto que ya esté establecido en este contrato como conquista de los trabajadores técnicos, administrativos y de intendencia de la Universidad (artículo 84 de la Ley Federal de Trabajo).

16.SUELDO BASE O SALARIO TABULADO: Es la cantidad fijada en la escala de salarios del tabulador.

17.PRESTACIONES: Son los pagos en efectivo o en especie que la Universidad cubre a los trabajadores adicionalmente al salario. Estas son quincenales o anuales, directas o indirectas al salario, ligadas o no ligadas al salario, de aplicación general o por criterios específicos, o aquellas otorgadas excepcionalmente.

18.TABULADOR: Es el documento convenido por la Universidad Autónoma de Guerrero y por el STTAISUAGro, en el que se establece la escala de salarios base, correspondiente a las diversas categorías y niveles pactados en este Contrato. El tabulador comprende, además categorías y salarios que por acuerdo bilateral llegaran a crearse y sean comunicados por las partes a la H. Junta Local de Conciliación y Arbitraje, en un término de 3 días; en caso de no concurrir una de las partes, la que concurra podrá hacerlo, siendo válida la notificación para ambas partes.

19.CATEGORÍAS: Son las distintas denominaciones que ostentan los trabajadores del Sindicato, con base en su nombramiento y funciones que desempeña, que además se establece en el tabulador que forman parte de este Contrato.

20.NIVELES: Son las diferencias o distinciones que se hacen dentro de una misma categoría.

21.VACANTES: Son aquellas plazas que se dejan de ocupar por algún trabajador de manera temporal o definitiva.

22.TRABAJADORES DE BASE: Es todo trabajador técnico, administrativo o de intendencia que ha sido contratado por tiempo indeterminado de conformidad con lo dispuesto por este Contrato.

23.NOMBRAMIENTO DEL TRABAJADOR: Es el documento oficial expedido por la Universidad Autónoma de Guerrero, a través del Rector en el que se establece la fecha de ingreso, adscripción, categoría, turno, tipo de contratación y salario del trabajador.



- 24. MOVIMIENTO DE PERSONAL:** Documento oficial expedido por la UAGro a través de la Dirección General de Recursos Humanos, en el que se establece la fecha del ingreso, categoría, turno, tipo de contratación y salario del trabajador que es girado a la Dirección de Personal para la incorporación a nóminas del personal contratado, previo cumplimiento de los requisitos contractuales de ingreso.
- 25. TRABAJADOR INTERINO:** Es aquel que temporalmente ocupa una plaza en sustitución de otro trabajador, cualquiera que sea la causa de esta sustitución.
- 26. TRABAJADOR EVENTUAL:** Es aquel cuya relación laboral es temporal, la Universidad deberá especificar con toda precisión la naturaleza o el tiempo de la prestación del servicio. Forma parte de este personal los trabajadores que durante el periodo de inscripciones realicen funciones técnicas, administrativas o de intendencia.
- 27. TRABAJADORES DE CONFIANZA:** Es aquel que realiza funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tenga carácter general, así como lo relacionado con trabajos personales estrictamente confidenciales de los directores de las Entidades Universitarias. Ninguna categoría del personal de confianza aparecerá en el tabulador del STTAISUAGro, ni tampoco podrá inmiscuirse en asuntos oficiales del Sindicato. Cuando el Sindicato, conforme a este Contrato impugne alguna plaza que la Universidad considere de confianza, la UAGro se compromete a discutir con el Sindicato si esa plaza corresponde a alguna área del personal técnico, administrativo o de intendencia. Las partes se sujetarán a lo establecido en las cláusulas 15 y 16 de este Contrato.
- 28. PERSONAL DE GUARDIA:** Son aquellos trabajadores de intendencia de base de un solo turno, que realizan funciones de vigilancia en las Entidades Universitarias, los días de descanso obligatorio, que están señalados en el presente Contrato o que son acordados por el H. Consejo Universitario y establecidos en el calendario escolar anual de la UAGro, de la SEP y la Ley Federal del Trabajo.
- 29. PADRÓN GENERAL DE AFILIADOS:** Es la relación de trabajadores técnicos, administrativos y de intendencia del Sindicato, elaborada por los representantes legales del mismo, conforme a los Estatutos del STTAISUAGro para usos internos y registrados en la H. Junta Local de Conciliación y Arbitraje.
- 30. CONVENIO:** Es el documento firmado por las partes de este Contrato y/o los trabajadores individualmente considerados y que tendrá validez siempre y cuando no lesione los intereses de los trabajadores ni de terceros y se apegue a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo vigente.
- 31. LEY:** Ley Federal del Trabajo vigente, reglamentaria del Apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.



- 32.LEY DEL ISSSTE:** Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
- 33.LEY DEL ISSSPEG:** Ley del Instituto de Seguridad Social de los Servidores Públicos del Estado de Guerrero.
- 34.LEY DE LA UAGro:** La Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Guerrero No. 178. Promulgada el 5 de abril del 2016, en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Guerrero.
- 35.ESTATUTO GENERAL DE LA UAGro:** El Estatuto General de la Universidad Autónoma de Guerrero, reglamentario de las disposiciones de la Ley de la UAGro.
- 36.ESTATUTO DEL STTAISUAGro:** El documento mediante el cual se rige la vida interna del Sindicato de Trabajadores Técnicos, Administrativos y de Intendencia al Servicio de la Universidad Autónoma de Guerrero.
- 37.MINUTA:** Acuerdo firmado al que llegan las partes en determinada sesión de trabajo para dar solución a un conflicto.
- 38.USOS Y COSTUMBRES:** Es la práctica reiterada de una conducta de ambas partes, favorable a los trabajadores.
- 39.CENTROS DE TRABAJO:** Son las Unidades Académicas, Administrativas, Unidades de Apoyo Técnico y Unidades de Servicio de la Universidad Autónoma de Guerrero en que el trabajador desempeña sus actividades laborales.
- 40.REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO:** Documento bilateral elaborado exclusivamente por las partes de este Contrato que especifica las condiciones de trabajo en las Entidades Universitarias de la Universidad Autónoma de Guerrero.
- 41.PUNTUALIDAD:** Presentación del trabajador a sus labores a la hora establecida para cada jornada de trabajo, en los términos estipulados en este Contrato.
- 42.DERECHOHABIENTE:** Son los hijos (as), cónyuges, concubinos (as), padres y toda aquella persona que dependa económicamente del trabajador y que lo acredite legalmente.
- 43.SAR:** Sistema de Ahorro para el Retiro.
- 44.FOVISSSTE:** Fondo de la Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
- 45.CLIDDA:** Clínica de Detección y Diagnóstico Automatizado



TÍTULO SEGUNDO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

CAPÍTULO I NATURALEZA Y DURACIÓN

CLÁUSULA 8. DE LAS RELACIONES ENTRE LA UAGro Y EL STTAISUAGro:

A la firma de este Contrato, la Universidad reconoce que el Sindicato es la única organización que dentro de todas sus Unidades Académicas, Administrativas y Centros de Trabajo, representan el interés profesional de los trabajadores técnicos, administrativos y de intendencia que han sido contratados conforme a este pacto colectivo, por lo que se compromete a tratar única y exclusivamente con los representantes legales de la organización sindical, todos y cada uno de los conflictos y demás asuntos que se susciten en las relaciones laborales.

Las plazas vacantes y las que llegaran a crearse, definitivas o eventuales, serán cubiertas única y exclusivamente por personal con las competencias que el Sindicato proponga en términos de este Contrato.

CLÁUSULA 9. PLAZAS VACANTES. EL MECANISMO PARA CUBRIR LAS PLAZAS VACANTES (NUEVAS Y EXISTENTES) SERÁ EL SIGUIENTE:

1. La Universidad a través del Director General de Recursos Humanos notificará por escrito al Sindicato la existencia de la (s) plaza (s) vacante (s) para que se proceda a cubrir en los términos establecidos en este contrato. Debiendo especificar la naturaleza de la plaza (base, interina o eventual), adscripción, categoría, turno, tipo de jornada y tiempo de contratación.
2. El Sindicato una vez enterado, de que existe una plaza vacante propondrá a través del Comité Ejecutivo Central, al aspirante a cubrir la plaza y dispondrá de un plazo de 20 (veinte) días hábiles para proponerlo, siempre y cuando el personal vaya a trabajar en Chilpancingo, y de 25 (veinticinco) días hábiles si las plazas vacantes son foráneas. En caso de que la vacante sea de un tiempo menor de 3 meses, el Sindicato dispondrá de 5 (cinco) días hábiles para proponer el personal solicitado. Estos plazos contarán a partir de que el Sindicato reciba la notificación.
3. El Director General de Recursos Humanos dará respuesta a la propuesta del Sindicato en un lapso máximo de 6 (seis) días hábiles y, de no hacerlo en tal plazo, se entenderá que el trabajador propuesto por el Comité Ejecutivo Central del Sindicato quedará contratado.
4. En los casos en que el Director General de Recursos Humanos no acepte la propuesta que haga el Sindicato, deberá señalar las causas que prueben



fehacientemente la improcedencia de la contratación y el caso será inmediatamente sometido a investigación bipartita, la cual no excederá de 5 (cinco) días hábiles, contados a partir de la fecha en que el Sindicato reciba la notificación de la negativa.

5. El Sindicato cubrirá todas las plazas de nueva creación, pero ningún trabajador propuesto por el Sindicato empezará a prestar servicios, sino hasta que sea contratado por la Universidad, por escrito y por conducto del Director General de Recursos Humanos. Una vez ajustada la plantilla laboral, el Sindicato cubrirá todas las plazas vacantes conforme al Contrato Colectivo de Trabajo vigente.
6. El personal interino será contratado por tiempo determinado o antes si el titular de la plaza regresa. Si al concluir el periodo por el cual fue contratado, persiste la materia de trabajo, se le extenderá otro contrato por el tiempo que subsistan las causas que dieron origen a ésta. En caso de que el titular de la plaza se reincorpore y vuelva a dejar la plaza vacante en un periodo comprendido de 6 (seis) meses, el interino tendrá prioridad sobre cualquier otro aspirante o trabajador.

CLÁUSULA 10. EL PROCEDIMIENTO PARA CUBRIR LAS PLAZAS ADMINISTRATIVAS SERÁ EL SIGUIENTE:

- a) La Comisión Mixta de Admisión y Promoción (UAGro-STTAISUAGro), tomando en cuenta los términos establecidos en la cláusula 9 de este Contrato, emitirá Convocatoria, señalando fecha, lugar y hora para sustentar examen de aptitud en las plazas que lo requieran, así como los requisitos que se deben cubrir para poder participar, notificándolo a la Dirección General de Recursos Humanos, para que conjuntamente se instale un jurado imparcial con dos sinodales nombrados por la Comisión de Admisión y Promoción del Sindicato y dos nombrados por la Dirección General de Recursos Humanos, a quienes se les hará llegar el nombramiento por escrito para que apliquen el examen. Si no concurriera alguna de las partes a dicho examen, la parte que concurra levantará acta circunstanciada y, de no llevarse a cabo el examen por inasistencia de una de las partes, éste se pospondrá para el cuarto día hábil siguiente a la fecha establecida por la convocatoria, a la misma hora y en el mismo lugar, con los sinodales designados que se presenten, siendo válidos estos resultados para la Dirección General de Recursos Humanos y el Sindicato. Este término de cuatro días hábiles, no será computable para los efectos de la cláusula 9 de este Contrato.
- b) Ambas partes o en su caso la que concurra, se compromete a calificar en presencia de los participantes en forma imparcial y dar los resultados mediante acta a los interesados, la que deberá firmarse por la(s) representación(es) inmediatamente después de realizar dicho examen, comprometiéndose la



Universidad a que los originales de estos, queden en poder del Sindicato, concediéndose a los aspirantes, derecho a revisión del examen cuando lo soliciten, lo cual se deberá efectuar inmediatamente después de que los interesados conozcan el resultado. El procedimiento de calificación se determinará previamente al examen entre la Universidad y el Sindicato. La calificación mínima aprobatoria será de 7 (siete), salvo el caso que por responsabilidad de la Universidad, no se realice el curso solicitado por el Sindicato (que acompañará la firma de los aspirantes a la plaza), la calificación será de 6 (seis).

- c) La Universidad se obliga a extender en un plazo no mayor de quince días, el nombramiento respectivo al trabajador que, cumpliendo con lo dispuesto en este Contrato, pase a ocupar la base.

CLÁUSULA 11. CONCURSO PARA PLAZAS: CONOCIDA LA SOLICITUD DE PLAZAS.

- a) El Sindicato procederá a boletinar las plazas vacantes con el objeto de recorrer el escalafón, posibilitando que cada trabajador pueda concursar en plazas de ascenso.
- b) Si no hubiera trabajador con la capacidad requerida, se dará prioridad a los familiares de los trabajadores que tengan una antigüedad mínima de 5 años y no más de dos familiares trabajando en la Universidad, como personal técnico, administrativo o de intendencia.
- c) Cuando exista alguna plaza vacante o de nueva creación de base, se dará preferencia a los familiares de los trabajadores que hayan cubierto interinatos por tiempo computable a seis meses, pasando a ocupar automáticamente la plaza. Todo trabajador antes de ser contratado, deberá justificar que se encuentra física y mentalmente sano, mediante certificado médico que expedirán los facultativos del ISSSTE o Clínicas Universitarias.

Cuando una persona haya cubierto uno o más interinatos previo examen, para cubrir un interinato posterior, no será necesario que nuevamente presente examen, siempre y cuando los interinatos sean de la misma categoría o nivel.

Las personas que hayan cubierto interinatos por tiempo computable de 6 meses, pasarán automáticamente a ocupar una plaza de base, cuando la haya, dándoles preferencia a los familiares de los trabajadores. Todo trabajador antes de ser



contratado deberá justificar que se encuentra física y mentalmente sano, mediante certificado médico que expedirán los facultativos del ISSSTE o las Clínicas Universitarias.

Los procedimientos establecidos en el presente Contrato, serán la única vía de ingreso del personal técnico, administrativo y de intendencia a la Universidad y quien incumpla con estos requisitos será considerado unilateral, obligándose la Universidad a retirarlo del empleo inmediatamente.

CLÁUSULA 12. CURSOS PARA PLAZAS VACANTES: Cuando se solicite personal para ocupar una plaza vacante o de nueva creación, de carácter administrativo, la Universidad comisionará, a solicitud del Sindicato, a un trabajador afiliado al mismo o a un técnico en la materia para capacitar a los aspirantes por 2 horas diarias durante 2 semanas, las cuales no se computarán para los efectos de los términos que se refiere la cláusula 9; cuando se solicite personal eventual, la Universidad deberá especificar, con toda precisión, la naturaleza y el tiempo de la prestación del servicio.

CLÁUSULA 13. EXCLUSIVIDAD DEL SINDICATO: La Universidad se obliga a que al ser creados nuevos centros de trabajo, el personal técnico, administrativo y de intendencia deberá ser propuesto por el Sindicato, comprometiéndose además la Universidad a no utilizar en áreas que le son propias al Sindicato a ningún becario, prestadores de servicio social, ni a personas con diferentes nombramientos que desempeñen actividades propias del personal sindicalizado.

CLÁUSULA 14. DE LOS AFILIADOS AL SINDICATO: Para los efectos de las relaciones entre la Universidad y el Sindicato y las consecuencias legales de este Contrato, son afiliados a este Sindicato, los que aparecen en su Padrón General, mismos que con esta fecha, se les paga el salario que en el tabulador vigente les corresponde, de acuerdo con su antigüedad, categoría y base. Todos los trabajadores de base, interinos y eventuales recibirán los beneficios de este Contrato, salvo prestaciones exclusivas del personal de base y sindicalizado.

CLÁUSULA 15. PERSONAL DE CONFIANZA: La Universidad se obliga a entregar al Sindicato su relación completa de personal de confianza, en el mes de mayo de cada año, obligándose también a comunicar por escrito los cambios que hubiere posteriormente, a más tardar 10 días naturales después de efectuados. Con el personal de confianza no se tratará más que los asuntos internos de la prestación de servicios. Universidad y Sindicato se comprometen a discutir y delimitar las actividades propias del personal de confianza, apegándose a este Contrato y a la Ley Federal de Trabajo. En los casos en que se demuestre que las funciones que se desempeñan corresponden al personal técnico, administrativo y



de intendencia, la Universidad lo separará del trabajo inmediatamente y el Sindicato cubrirá la vacante conforme a los términos de este Contrato. Los trabajadores de confianza están obligados a cumplir las disposiciones de este Contrato.

CLÁUSULA 16. OBJECIÓN AL PERSONAL DE CONFIANZA: El Sindicato tendrá derecho a objetar al personal de confianza, cuando estime que están desempeñando funciones que corresponden a plazas del Sindicato. La objeción la hará el Sindicato por escrito ante la Dirección General de Recursos Humanos, fundamentando su afirmación.

CLÁUSULA 17. DE LA CONTRATACIÓN UNILATERAL: La Universidad, a petición del Sindicato, demostrará que el trabajador técnico, administrativo y de intendencia fue contratado bilateralmente, cumpliendo lo establecido en las Cláusulas 8, 9, 10, 11, 12 y 13 del Contrato Colectivo de Trabajo y en caso de no demostrarlo, lo separará del empleo inmediatamente, teniendo por lo tanto el Sindicato, el derecho de cubrir la plaza.

CLÁUSULA 18. RESPETO AL NÚMERO DE PLAZAS: Con el objeto de preservar el patrimonio sindical, la Universidad se obliga a respetar el número de plazas del Sindicato existentes hasta 1987 o en caso de haberse incrementado el número de plazas, se respetará el número más alto en beneficio del Sindicato.

CAPÍTULO II

CONFLICTOS

CLÁUSULA 19. PROCEDIMIENTO EN CASO DE CONFLICTOS: La Universidad por conducto de quien acredite representarla, tratará con los representantes acreditados del Sindicato, en sus diversas instancias, todos los conflictos que surjan entre la Institución y los trabajadores a su servicio, excepto en los casos en que estando notificada la parte sindical en los términos de este Contrato, ésta no concurra.

En los conflictos que surjan entre la Universidad y los trabajadores, se seguirá el procedimiento siguiente:

- a) Los representantes sindicales y/o el trabajador afectado, tratarán en primera instancia los asuntos de su competencia con los representantes de las Entidades Universitarias donde surja el conflicto.



b) Los asuntos que en primera instancia deben ser tratados y puedan ser resueltos en las Entidades Universitarias son los siguientes:

1. Inasistencia hasta por 3 (tres) días.
2. Incapacidades médicas hasta por 5 (cinco) días.
3. Descuentos por inasistencias.
4. Permisos hasta por 15 días en los términos de la Cláusula 51 y permiso sin goce de salario por 3 días
5. Problemas de indisciplina del trabajador con el jefe inmediato o viceversa.

c) Cuando el representante del centro de trabajo levante acta o elabore escritos en los que considere que el trabajador ha incurrido en cualquiera de las situaciones comprendidas en el inciso b), notificará al trabajador en su centro de trabajo en día hábil y en su turno, cuando este activo o en defecto en su domicilio particular por escrito con copia legible a la representación sindical y adjuntará a ambos copia legible de los documentos en que se le atribuya al trabajador la responsabilidad o falta. El Sindicato deberá ser notificado en el domicilio del Comité Ejecutivo Central y los dos Seccionales.

d) Una vez notificado el trabajador y sus representantes sindicales sobre las faltas o responsabilidades que se le atribuyan al primero de los nombrados, éste o sus representantes sindicales, darán respuesta al acto, hecho o falta dentro de los tres días hábiles siguientes mediante escrito en el que se señalen sus posiciones.

e) Transcurrido el tiempo a que se refiere el inciso inmediato anterior, el responsable del centro de trabajo emitirá dentro de los 3 (tres) días hábiles siguientes la resolución que estime procedente, de no dictar resolución en el lapso señalado, la resolución se entenderá favorable al trabajador.

f) Cuando el jefe inmediato resuelva en contra del trabajador en cualquiera de los casos a que se refiere el inciso b) de esta cláusula, lo notificará por escrito al trabajador y a su representante sindical, cualquiera de ellos puede inconformarse ante la Dirección General de Recursos Humanos, dentro de los 3 (tres) días hábiles siguientes, en este caso, el jefe inmediato, deberá remitir su resolución y el expediente dentro de las 24 horas hábiles siguientes, contadas a partir de la notificación. En este último caso, se entiende por horas hábiles, las 24 horas del día.



- g) Una vez que la Dirección General de Recursos Humanos reciba la inconformidad del trabajador o del Sindicato, procederá a emitir su resolución dentro de los cinco días hábiles siguientes, misma que notificará al trabajador y al Sindicato dentro de los tres días hábiles siguientes.
- h) En caso de que la Dirección General de Recursos Humanos no resuelva dentro del término señalado en el inciso anterior, se tendrá por aceptada la petición hecha por el trabajador y/o sus representantes sindicales, es decir, el conflicto se tendrá por resuelto a favor del trabajador.
- i) Si la resolución que dicte la Dirección General de Recursos Humanos es adversa al trabajador, éste o sus representantes sindicales, dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación, podrán recurrir a inconformarse ante la Comisión Mixta Paritaria de Conciliación y ésta se abocará a conocer y resolver el caso, conforme al procedimiento establecido en la cláusula 118, a excepción del término que tiene para emitir su resolución.
- j) La Comisión Mixta Paritaria de Conciliación deberá resolver el conflicto planteado en plazo máximo de cinco días, contados a partir de la fecha en que se reciba la inconformidad del trabajador y/o del representante sindical.
- k) El trabajador y/o sus representantes sindicales, tendrán derecho de participar y aportar pruebas en todo el proceso de investigación que realice el jefe inmediato, la Dirección General de Recursos Humanos y la Comisión Mixta Paritaria de Conciliación, teniendo incluso acceso al expediente. La Universidad por conducto de sus representantes en las instancias señaladas en el proceso de investigación, estará obligada a entregar copia al trabajador y a la representación sindical de todas y cada una de las actuaciones que se realicen. De no seguirse los pasos del procedimiento que señala esta cláusula, cualquier sanción que se aplique al trabajador será nula.

CLÁUSULA 20. PROCEDIMIENTOS PARA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN: En todos los demás casos distintos a los señalados en el inciso b) de la cláusula anterior, así como los establecidos en la Cláusula 21 de este Contrato, el procedimiento será el siguiente:

- a) La Universidad a través de sus Coordinaciones de la Unidad de Asuntos Jurídicos deberá dirigir al trabajador afectado un citatorio por escrito, anexando al mismo la documentación existente a la fecha del citatorio, es decir, se agregará copia legible completa del expediente, incluyendo declaraciones de las personas que le atribuyan la falta o acto. Del citatorio se notificará al Comité Ejecutivo Central y los dos Seccionales, anexando copia legible del expediente completo.



- b)** El citatorio y copia del expediente de la investigación donde se le atribuya la falta, hecho o acto al trabajador, deberá notificar al trabajador personalmente en su centro de trabajo, en día hábil y en su turno cuando este activo o en su defecto en su domicilio particular. Lo anterior, deberá hacerse cuando menos 48 horas hábiles antes de la fecha señalada para su comparecencia, lo mismo al trabajador que a su Representación Sindical. Para el caso de los trabajadores foráneos a la ciudad de Chilpancingo, el lapso será de cuando menos 72 horas hábiles antes de la comparecencia, en el citatorio se señalará día y hora de la misma.
- c)** El trabajador, por ningún motivo será excluido de nómina 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 Coordinación de la Unidad de Asuntos Jurídicos, siempre y cuando se haya cumplido con los incisos **a)** y **b)**.

La declaración que rinda el trabajador podrá hacerla por escrito ratificándola al momento de la entrega.

El trabajador no está obligado a declarar sin la presencia de los representantes o apoderados legales del Sindicato.

Posteriormente 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 acto de comparecencia del trabajador.

El trabajador podrá abstenerse de contestar dicho interrogatorio, si a su juicio resulta obscuro, insidioso o notoriamente improcedente, de igual forma, podrá ampliar su declaración si a su juicio o del representante sindical, lo considera necesario.

La Universidad podrá citar al trabajador para pedirle que aclare, precise o informe sobre los hechos o actos que se le atribuyan respecto a los cuales exista duda o imprecisión por parte de la Institución.

La Universidad tendrá la obligación de anexar al citatorio la documentación que hasta esa fecha no le haya sido entregada. Este citatorio deberá entregársele al trabajador y a la Representación Sindical en los términos del inciso b) de esta Cláusula.

- e)** La autoridad universitaria que emita dictamen en contra del trabajador afectado, deberá hacerlo por escrito y notificarlo, así como al Comité Ejecutivo Central del Sindicato por conducto de la Secretaría General o la Secretaría de



Conflictos, 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 apoye y la cláusula del Contrato Colectivo de Trabajo o la disposición de la Ley Federal del Trabajo que establezca la procedencia de la sanción impuesta. A partir de la notificación, correrá el término para interponer el recurso ante la Comisión Mixta Paritaria de Conciliación y/o en la Junta Especial en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, si el trabajador no está de acuerdo con la misma. Las actas administrativas no contarán como antecedentes negativos, mientras no se haya probado la responsabilidad del trabajador.

- f) La Institución a través de su Coordinación de la Unidad de Asuntos Jurídicos se obliga a no rescindir la relación de trabajo al personal sindicalizado, sin que previamente se hayan agotado las investigaciones y procedimientos señalados en el presente Contrato.
- g) El trabajador y/o sus representantes sindicales, tendrán el derecho de participar y aportar pruebas en todo proceso de investigación que realice la Coordinación de la Unidad de Asuntos Jurídicos, así como en las diversas instancias señaladas en la Cláusula 21, teniendo incluso acceso al expediente. La Coordinación de la Unidad de Asuntos Jurídicos y los jefes inmediatos, estarán obligados a entregar copias al trabajador y a la representación sindical de todas las actuaciones que se realicen.
- h) Concluida la investigación se turnará copia del expediente respectivo a la Comisión Mixta Paritaria de Conciliación.
- i) De no seguirse los pasos del procedimiento que se señala con anterioridad, cualquier sanción que se aplique al trabajador será nula.
- j) Cuando algún trabajador sea objeto de acusación, que de acuerdo al Contrato Colectivo de Trabajo, sea causal de rescisión, y al final la Universidad no demuestre lo imputado, ésta reivindicará al trabajador conforme a los términos del Laudo Ejecutoriado correspondiente.



CAPÍTULO III

RESCISIÓN, SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

CLÁUSULA 21. CAUSALES DE RESCISIÓN: Los trabajadores al servicio de la UAGro, únicamente podrán ser rescindidos de sus relaciones laborales, previa investigación y comprobación de la falta, causa, hechos o actos que se les atribuyan. La investigación deberá seguirse en los términos de la Cláusula 20 de este Contrato.

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

- a) Por engañar el trabajador a la Institución, en su caso el Sindicato que lo hubiere propuesto o recomendado, con certificados falsos o referencias en las que se le atribuyan capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causal dejará de tener efecto a los treinta días, contados a partir de que el trabajador inició a prestar sus servicios.
- b) Incurrir el trabajador durante sus labores en faltas de probidad y honradez, en actos de violencia, amagos, injurias y malos tratos en contra de la Universidad, del personal directivo o funcionarios de la UAGro, de sus familiares, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.
- c) Por ocasionar el trabajador intencionalmente perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas en los edificios, obras, instrumentos, maquinaria y demás objetos relacionados con el trabajo, no se considerará perjuicio o daño conforme a este inciso, cuando se trate de pintas o propaganda política.
- d) Comprometer el trabajador por su imprudencia o descuido la seguridad del taller, oficina, áreas o establecimiento donde preste sus servicios, o la seguridad de las personas que se encuentren en ellos.
- e) Por tener sin causa justificada o sin permiso más de tres faltas de asistencia a su trabajo en un periodo de 30 (treinta) días, el trabajador podrá justificar sus inasistencias en los términos de este Contrato.
- f) Por desobedecer el trabajador sin causa justificada las órdenes que reciba del jefe inmediato o representante de la Institución, siempre que se trate de trabajo oficial e institucional para el que fue contratado.
- g) Por concurrir el trabajador a sus labores en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en el último caso exista prescripción médica.



- h) Por sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo, debiendo ajustarse para este efecto, a lo que disponga el presente Contrato. La carga de la prueba en todos los casos de rescisión será responsabilidad exclusiva de los representantes de la Universidad.

CLÁUSULA 22. RESCISIÓN INJUSTIFICADA: Cuando la Institución rescinda injustificadamente la relación de trabajo, se observará lo siguiente:

- Si el trabajador opta por la reinstalación, habiéndose resuelto el caso a su favor, la Universidad lo reinstalará y le cubrirá de inmediato los salarios caídos, primas vacacionales, aguinaldos, reconociéndole además categoría, adscripción, antigüedad y las demás prestaciones que el trabajador haya dejado de percibir y que legalmente le correspondan.
- Cuando el trabajador opte por la indemnización, habiéndose resuelto el caso a su favor, la Universidad le cubrirá de inmediato el importe de 5 meses de salario, 30 días de salario por cada año de servicio, y prestaciones derivadas del presente Contrato y de la Ley.
- Si la Universidad acredita que la rescisión es justificada, el trabajador tendrá derecho a recibir 12 días de salario por cada año de antigüedad, parte proporcional de aguinaldo y de vacaciones, así como las prestaciones que legalmente se demuestre que le corresponden. Este pago se deberá realizar dentro de los 30 (treinta) días siguientes.

En todos los casos de rescisión injustificada que realice la Universidad al trabajador, la Institución, absorberá las deducciones que por concepto de impuesto deban realizarse.

CLÁUSULA 23. RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR CAUSAS IMPUTABLES A LA UAGro: Los trabajadores al servicio de la Institución podrán rescindir la relación de trabajo por causas imputables a la Universidad y sin responsabilidad para ellos, por las siguientes causas:

- Que el o los representantes de la Universidad engañen al trabajador respecto a las condiciones de trabajo. Esta causal de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador.
- Incurrir el o los representantes de la Institución, sus familiares o su personal directivo, o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad y honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratos, y otros análogos en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.



- c) Al incurir el o los representantes de la Universidad o sus familiares fuera del servicio, en los actos a que se refiere el inciso anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.
- d) Reducir la Universidad la categoría o salario al trabajador.
- 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 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) Las análogas a las establecidas en los incisos anteriores; de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

Cuando el trabajador técnico, administrativo y de intendencia rescinda su contrato de trabajo y relación laboral por las causales mencionadas en la presente Cláusula, la Universidad le cubrirá las prestaciones siguientes:

1. El pago de 5 (cinco) meses de salario por concepto de indemnización Constitucional.
2. El pago de 30 (treinta) 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.

CLÁUSULA 24. SUSPENSIÓN TEMPORAL: Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo, sin obligación de prestar servicios por el trabajador y con obligación de la Universidad de pagarle salarios, las siguientes:

- a) Cuando el trabajador obre en defensa de la Universidad o del Sindicato y como consecuencia de ello, sea privado de su libertad. Cuando se prive de la libertad al trabajador por la defensa del Sindicato, en este caso será determinado bilateralmente.



- b) Cuando el trabajador tenga el carácter de preso, perseguido, exiliado o secuestrado por motivos políticos. El carácter de preso político en cada caso concreto será determinado por la Universidad y el Sindicato. En estos casos la Universidad proporcionará los servicios de asesoría jurídica.
- c) Por arresto del trabajador.
- d) Las demás causas que señala la Ley respecto a la suspensión temporal de las relaciones de trabajo, sin obligación de prestar servicios y con obligación del patrón de pagar salarios.

Los pagos de salario comprenderán también todas y cada una de las prestaciones y perdurarán por el tiempo que dure la suspensión.

Cuando por sentencia ejecutoriada se imponga al trabajador una pena de prisión por haber cometido un delito de carácter común, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo, la Universidad no tendrá ninguna obligación de pagarle salarios pero si tendrá la obligación junto con el sindicato de respetar al trabajador su derecho a la plaza de base que venía ocupando hasta antes de ser privado de su libertad, siempre y cuando acredite ante la Universidad que no es o que no fue responsable del hecho delictuoso por el cual se le dictó sentencia ejecutoriada, y comprobada esta situación ocupará de inmediato la plaza al obtener su libertad.

CLÁUSULA 25. TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO: Son causas de terminación de la relación individual de trabajo:

- a) El mutuo consentimiento de la UAGro y del trabajador.
- b) La renuncia del trabajador conforme a lo establecido en la Cláusula 26, inciso c), de este contrato.
- c) La muerte del trabajador.
- d) El vencimiento del plazo o término para el que fue contratado, en el caso del trabajador interino o eventual.
- e) La incapacidad total, física, mental o inutilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo, acreditada con dictamen médico expedido por el ISSSTE.
- f) La desaparición total o parcial del centro de trabajo.
- g) La desaparición de la materia de trabajo.
- h) La jubilación o cualquier modalidad de pensión del trabajador, en los términos de este contrato.



Para los casos de los incisos f) y g) el trabajador podrá ser reubicado en la forma y términos que con su conformidad convengan la representación de la Universidad y del Sindicato, cuando se presente el caso por exceso de personal, cierre del centro de trabajo o terminación de la materia de trabajo. En caso de convenir al trabajador éste podrá, si así lo desea, recibir su indemnización conforme a las cláusulas de este Contrato y en su caso, a la Ley. En el caso de los incisos e), f) y g), la Universidad se obliga a pagar al trabajador 30 días por cada año de servicio prestado y cinco meses de salario, así como la prima de antigüedad a la que se refiere el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, y las prestaciones que legalmente le corresponden.

CLÁUSULA 26. EFECTOS COLATERALES DE LA TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO: La terminación de las relaciones de trabajo entre la Universidad y sus trabajadores técnicos, administrativos y de intendencia, tendrán los siguientes efectos colaterales, con relación a la Cláusula 25.

- a) Extinguir la relación de trabajo.
- b) En los casos de los incisos a), b), c) y h) de la Cláusula anterior, la Universidad cubrirá al trabajador o a sus beneficiarios 15 (quince) días de salario por cada año de servicio y cualquier otra prestación a que tenga derecho. En el caso del inciso d), esta prestación se cubrirá cuando el trabajador haya cumplido al menos un año de servicio ininterrumpido. La Universidad contará con un plazo máximo de 15 (quince) días para cubrir estos pagos.
- c) La renuncia a su trabajo que por escrito presente el trabajador, será ante los representantes de la Universidad.

TÍTULO TERCERO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

CAPÍTULO I

DE LA ADSCRIPCIÓN DE LOS TRABAJADORES

CLÁUSULA 27. DERECHO A LA ADSCRIPCIÓN: Los trabajadores tienen derecho a quedar adscritos a determinado centro de trabajo, de acuerdo a su nombramiento. La Universidad se compromete a no cambiar a los trabajadores de las áreas con domicilios diferentes de aquellos a los que fueron adscritos ni a otras instalaciones, salvo aquellos casos en que exista causa justificada, previo acuerdo con el trabajador y el Sindicato.

Cuando un trabajador pida su cambio de adscripción, turno o área, éste se determinará en forma bilateral; en caso de que por cambio quede alguna plaza vacante, será cubierta en los términos de este Contrato. La Administración entregará al trabajador su nuevo nombramiento, dentro de los siguientes 15 (quince) días naturales.



Todo cambio de adscripción que realice la Universidad en forma unilateral, será considerado como despido injustificado.

CLÁUSULA 28. REUBICACIÓN DEL PERSONAL POR CAMBIO DOMICILIARIO DE UNA UNIDAD ACADÉMICA, ADMINISTRATIVA O CENTRO DE TRABAJO.

Cuando la Institución decida el cambio de domicilio de una Unidad Académica, Administrativa o Centro de trabajo, lo comunicará con toda oportunidad al Sindicato, con el fin de convenir con éste y el trabajador, las nuevas condiciones de trabajo o en su caso la reubicación de los trabajadores de área.

En ningún caso se optara por la liquidación de los trabajadores, sin que se hayan agotado las posibilidades de reubicación.

Cuando por cambio de adscripción o de la permuta, un trabajador tuviere necesidades de cambio de domicilio, la Universidad se obliga a proporcionar el servicio de mudanza con unidades oficiales.

CLÁUSULA 29. PERMUTAS: Las permutes se autorizarán sin objeción por la Dirección General de Recursos Humanos, sin más requisitos que la petición por escrito de los interesados, siendo trabajadores de base; para el caso del personal técnico y administrativo, tener las mismas funciones.

CAPÍTULO II DEL SALARIO

CLÁUSULA 30. IGUALDAD DE LABORES: En virtud de que los salarios se establecen en el Tabulador respectivo para los puestos o categorías y no para las personas, se observará el principio de que a todo trabajo igual desempeñado en puestos, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, corresponderá un salario igual que no podrá ser reducido ni modificado por razones de edades o sexo. La comisión bilateral correspondiente, se encargará de resolver los problemas que se presenten respecto a la igualdad de labores.

CLÁUSULA 31. PAGO DE SALARIOS: Los pagos de los salarios se harán precisamente en moneda nacional de curso legal, por quincena y en los lugares que el trabajador preste sus servicios, en el penúltimo día hábil de cada quincena y en horas hábiles.

CLÁUSULA 32. INCREMENTO EN DOBLES PLAZAS: Para los trabajadores de doble plaza, los aumentos de emergencias se aplicarán en ambos turnos.



CLÁUSULA 33. IRRENUNCIABILIDAD DEL SALARIO: En ningún caso y por ningún motivo, podrán disminuirse el salario o las prestaciones accesorias en perjuicio del trabajador, así mismo, por ningún motivo podrá ser retenido o negado el pago de salarios a los trabajadores, excepto por las causas que señala este Contrato y la Ley Federal del Trabajo.

CLÁUSULA 34. RETENCIONES, DESCUENTOS O DEDUCCIONES AL SALARIO: Sólo podrán hacerse descuentos al salario de los trabajadores en los siguientes casos, además de los establecidos en la Ley Federal del Trabajo.

a) Cuando el Trabajador contraiga deudas con la Institución por concepto de anticipo de sueldos.

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

Los trabajadores interinos y eventuales que hayan sido propuestos por el Sindicato por un periodo de tres meses en adelante aportarán solamente cuotas ordinarias.

c) Por aportaciones a cooperativas, cuando así lo convenga el Sindicato.

d) Para Fondo de Ahorro.

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

f) Cuando se trate de cuotas al ISSSTE u otra institución de seguridad social que se contrate de conformidad con la cláusula 2 del C.C.T.

g) Para cubrir las cantidades que por error hayan sido pagadas en exceso.

h) Con excepción de los señalados en los incisos f) y g), los descuentos no podrán ser mayores del 30% del excedente del salario mínimo, ni la cantidad exigida podrá ser superior al importe del salario de un mes.

i) Por concepto de vales de compra de libros en la Librería de la Universidad o cuando el trabajador adquiera deudas con la Institución por otro concepto.

j) Retención del impuesto sobre el Producto del Trabajo.

k) Descuentos por préstamos a corto plazo solicitados al ISSSTE y/o ISSSPEG.

l) Aportación a la Caja de Ahorros del Sindicato y pagarés a la misma.

m) Cooperaciones que el trabajador autorice para fines específicos que él mismo señale.



- n) Por gastos no comprobados.
- o) Por adeudos que el trabajador contraiga con el Sindicato.

La Universidad se obliga a ejecutar todas las sanciones disciplinarias de carácter sindical que señala el Estatuto, y que el Sindicato juzgue conveniente aplicar a sus afiliados, para lo cual, se hará la comunicación por escrito oportunamente.

La Universidad se obliga a asentar en el recibo de pago de cada trabajador el concepto o conceptos por los cuales se les practican descuentos, si son por inasistencias, por retardos, a qué quincena y a qué días se le atribuyen; de igual forma lo anterior se le notificará por escrito.

CLÁUSULA 35. PLAZOS PARA LA JUSTIFICACIÓN DE INASISTENCIAS: Con excepción de los plazos señalados en las Cláusulas 52 y 55, en caso de inasistencia a sus labores, el trabajador tendrá un plazo de 72 horas hábiles contadas a partir del día siguiente a la falta, para justificarlas ante el jefe inmediato. Éste, en caso de no existir justificación dentro del plazo señalado, hará el reporte correspondiente a la Dirección General de Recursos Humanos y/o a la Dirección de Personal, entregando copia del mismo al trabajador y a la Delegación Sindical. Si el reporte se hace dentro de las 72 horas, no procederá el descuento. En caso de aplicarse, se reintegrará en la quincena inmediata siguiente.

CLÁUSULA 36. DEDUCCIONES SINDICALES DEL SALARIO DEL TRABAJADOR: Las deducciones de carácter sindical aplicables al salario del trabajador, serán las siguientes:

- a) \$50.00 (cincuenta pesos 00/100 M.N) quincenal por concepto de aportación para la Caja de ahorro del STTAISUAGro.
- b) 1% del salario quincenal del trabajador, por concepto de cuota sindical ordinaria, desde la fecha de ingreso y extraordinaria cuando lo decrete el propio Sindicato.
- c) 1% del salario quincenal del trabajador por concepto de Fondo de Ahorro, equivalente al que aporta la Universidad, mismo que será administrado por el Sindicato.

La Universidad deberá liquidar al Sindicato el importe de dichas deducciones el mismo día del pago de la quincena, para lo cual deberán contenerse estos conceptos en salarios. Por lo que se refiere a la Caja de Ahorros deberá darse a conocer al Sindicato el monto de los totales dos días antes de la fecha fijada para el pago de la quincena y el importe de los mismos el día de pago de la quincena.



CAPÍTULO III

JORNADA DE TRABAJO, LICENCIAS Y VACACIONES

CLÁUSULA 37. JORNADA DE TRABAJO: Es el tiempo durante el cual, el trabajador está a disposición de la UAGro o de quien la represente para desempeñar los servicios para los que fue contratado.

CLÁUSULA 38. DEFINICIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO: Se establece por las partes de este Contrato que las jornadas de trabajo que desempeñarán los trabajadores técnicos, administrativos y de intendencia al servicio de la UAGro, será de la siguiente manera:

I. PARA LOS TRABAJADORES TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS:

1. JORNADA NORMAL.

- a) **TURNO MATUTINO:** De 27 horas y media semanales, 5 (cinco) días, considerando el horario de las 9:00 a las 14:30 horas de lunes a viernes.
- b) **TURNO VESPERTINO:** De 25 horas semanales, 5 (cinco) días, considerando el horario de las 16:00 a las 21:00 horas de lunes a viernes.
- c) Para el caso de los operadores de transporte, cuando tengan que salir a carretera por periodo de más de 8 horas de manejo continuo, la Universidad se obliga a poner dos operadores para conducir el vehículo, así como a pagar los gastos que origine dicho viaje al mismo, entregándose al operador dotación suficiente en efectivo para que cubra los gastos de alimentación, hospedaje, gastos del vehículo, gastos imprevistos, previo presupuesto que será elaborado mancomunadamente por el operador y la UAGro., cantidades que estarán sujetas a comprobación. Asimismo, el vehículo deberá estar en condiciones y dotado de herramientas y llanta de refacción. De no cumplirse con estos preceptos, los operadores no están obligados a salir de viaje. Por ningún motivo, personal ajeno operará las unidades móviles asignadas a los operadores de transporte del STTAISUAGro; para seguridad de los usuarios y del mismo operador, sólo saldrá con previa autorización del jefe del taller.

Los operadores de transporte, sólo cubrirán su horario normal de labores que les corresponde, de 27 horas y media, después del cual se pagará como horas extras, el tiempo extra se pagará con un 100% más del salario, de la primera a la quinta hora extra, y con un 200% más, a partir de la sexta hora extra. Esto se hará por cada viaje y hasta un máximo de 3 por semana; se conviene además que la Universidad proporcionará a los operadores de vehículo, un lapso de 12 horas de reposo, cuando después de realizar un viaje tenga que presentarse a trabajar antes de dicho término.



2. JORNADA ACUMULADA.

Para los trabajadores con jornada acumulada que presten sus servicios en la UAGro, sábados y domingos, la jornada será de 8:00 a 21:00 horas, considerando 1 hora para alimentos.

3. JORNADA ESPECIAL.

De 32.5 horas semanales para los trabajadores administrativos que fueron promovidos por el convenio del 12 de junio de 1994, en los casos en que así se señale. En estos casos, los horarios serán autorizados por la Dirección General de Recursos Humanos y establecidos bajo alguna de las modalidades siguientes:

- a) En un solo turno.
- b) En dos turnos.

4. JORNADA MIXTA.

- a) De 40 horas semanales distribuidas en el turno matutino y vespertino de acuerdo a las necesidades de la institución. El personal que sea contratado bajo esas modalidades se le cubrirá un salario que corresponda a las 8 horas diarias acorde a su categoría y nivel.
- b) Asimismo, la diferencia salarial que corresponda al incremento de la jornada será cubierta bajo la clave 01.
- c) De 40 horas semanales para los trabajadores que sean promovidos a las categorías equivalentes a Tiempos Completos por haber concluido satisfactoriamente su convenio de beca. Al trabajador se le respetará el turno original y el resto de la jornada lo hará en turno diferente.

II. PARA EL PERSONAL DE INTENDENCIA

- a) **TURNO MATUTINO:** De 37 horas semanales, 5 (cinco) días, considerando el horario de las 5:00 a las 8:00 horas y de las 9:30 a las 14:00 horas, de lunes a viernes.
- b) **TURNO VESPERTINO:** De 35 horas semanales, 5 (cinco) días, considerando el horario de las 14:00 a las 21:00 horas de lunes a viernes.
- c) **PARA LOS VIGILANTES:** De 35 horas semanales, 5 (cinco) días, considerando el horario de las 22:00 horas del día anterior, a las 5:00 horas del día siguiente, de lunes a viernes.
- d) **PARA LOS PEONES DE CAMPO:** De 35 horas semanales, 5 (cinco) días, considerando el horario de las 6:30 a las 9:00 y de las 10:00 a las 14:30 horas de lunes a viernes.



- e) Los trabajadores auxiliares de intendencia podrán pactar la jornada mixta en los mismos términos que establece el numeral 4 de la fracción 1 de esta cláusula.

CLÁUSULA 39. HORARIOS ESPECIALES: Los trabajadores de la Universidad afiliados al Sindicato con base a los usos, costumbres y convenios, que tengan horarios especiales, se seguirán respetando de acuerdo a sus nombramientos y categorías, previo acuerdo entre el Sindicato y la Dirección General de Recursos Humanos.

CLÁUSULA 40. ACCIDENTES Y DAÑOS A TERCEROS EN JORNADA LABORAL: La Universidad responderá ante terceros, por daños y perjuicios motivados por los actos de sus trabajadores en el desempeño de sus labores y con motivo de ellas, pagando las primas que se requieran para que recuperen su libertad, siempre y cuando no haya existido intención de cometerlos.

CLÁUSULA 41. CATEGORÍAS TÉCNICAS, ADMINISTRATIVAS Y DE INTENDENCIA:

Tabulador por categorías del STTAISUAGro

Son trabajadores de intendencia:

Afanadora
Auxiliar de intendencia
Auxiliar de post. Zoot.
Ayudante "C"
Ayudante de cocinera
Cocinera
Conserje
Empleado de mostrador
Galopina
Jardinero
Lavandera
Mesero
Peón de campo
Trabajador manual
Vigilante

Y cualquier otra categoría que llegara a crearse y que corresponda al área de trabajo del Sindicato.

Son trabajadores técnicos:

Ayudante de carpintero
Ayudante de mecánico

Ayudante de soldador
Encuadernador
Engrasador
Operador de fotocopiadora
Operador de transporte
Operador de transporte esp.
Prensista
Reportero articulista

Son trabajadores técnicos especializados:

Albañil
Capturista operador
Enfermera
Fontanero
Fotógrafo
Hojalatero
Laboratorista
Locutor operador
Músico
Oficial de carpintero
Oficial eléctrico
Oficial mecánico
Oficial soldador
Operador de offset
Pintor
Plomero
Puericulturista
Reportero locutor
Técnico operador grabador

Y Técnico en General, y cualquier otra categoría que llegara a crearse y que corresponda a áreas de trabajo del Sindicato.

Son trabajadores administrativos:

Almacenista
Archivista
Asistente educativa
Auxiliar de contabilidad
Bibliotecario
Cajero
Capturista de datos
Dibujante
Despachador de farmacia
Mecanógrafa
Mensajero a



Mensajero b
Recepcionista
Secretaria
Secretaria bilingüe
Supervisor
Tipógrafo
Vendedor de libros

Son trabajadores profesionales:

Capturista Operador Prof "A" (Equiv. a Capt. Oper. +50 %)
Capturista Operador Prof "B" (Equiv. a Capt. Oper. +75 %)
Capturista Operador Prof "C" (Equiv. a Capt. Oper. +100 %)
Capturista Operador Prof "D" (Equiv. a T.C. Asociado "A")
Capturista Operador Prof "E" (Equiv. a T.C. Asociado "B")
Capturista Operador Prof "F" (Equiv. a T.C. Asociado "C")
Capturista Operador Prof "G" (Equiv. a T.C. Asociado "D")

Las categorías sujetas a examen de aptitud para nuevo ingreso son las técnicas, técnicas especializadas y administrativas.

CLÁUSULA 42. CUMPLIMIENTO DE LA JORNADA Y JUSTIFICACIÓN DE LAS INASISTENCIAS: La entrada a las labores se deberá realizar con estricta puntualidad; si se hiciere después de 15 minutos de la hora señalada, constituye un retardo y después de 30 minutos, se considerará falta a sus labores. Cuando un trabajador llegue tarde a sus labores, podrá tomarlo como día económico, el cual se descontará del total de días a que tiene derecho, de acuerdo a la Cláusula 51, debiendo de llenar la forma de permiso respectivo.

Si posteriormente, el trabajador justifica su falta con base en la Cláusula 35, ésta quedará sin efecto. Entendiéndose que por 4 retardos en una quincena, se deberá descontar un día de salario, cuyo descuento se aplicaría en el término de 30 días, si no se hiciere así, dicho descuento no procederá; igual término contará para la aplicación de descuentos con motivo de inasistencias a las labores.

Los sistemas de control de puntualidad y asistencia que se aplicarán en la UAGro, que se aprueban bilateralmente, son: el reloj checador, la libreta oficial de asistencia o sistemas computarizados; en dado caso que ninguno de los anteriores funcione, se pondrán supervisores, los cuales checarán la entrada y salida del trabajador. En los centros de trabajo, sólo podrá aplicarse uno de los sistemas pactados. Para implantar un sistema de control distinto de los ya señalados, deberá darse aviso a los trabajadores con 72 horas de anticipación cuando menos, previo acuerdo bilateral, los trabajadores se obligan a cumplirlo.

CLÁUSULA 43. GUARDIAS: Para el efecto de conservar el patrimonio universitario, se desarrollarán actividades necesarias de vigilancia de acuerdo a la



categoria y nombramiento del trabajador, con base a lo establecido en la presente Cláusula y funcionarán guardias de 24 horas en los días de descanso obligatorio, en todas las Entidades Universitarias de la UAGro.

- a) El rol de guardias será entregado por el Sindicato a la Dirección General de Recursos Humanos, con copia al Departamento de Intendencia y Vigilancia con 30 días de anticipación. El rol se elaborará de conformidad al padrón general de trabajadores de intendencia de base que laboren un solo turno, con el objeto de que el ingreso promedio de cada uno de ellos sea semejante. Por ningún motivo podrán ser excluidos del padrón general los trabajadores que tengan derecho a guardias. El Sindicato comunicará el rol de guardias a los trabajadores.
- b) Los jefes inmediatos reportarán a más tardar 15 (quince) días después a la Dirección General de Recursos Humanos, las guardias realizadas en las Entidades Universitarias a su cargo. Para el caso de Chilpancingo, el área responsable del control y reporte de guardias es el Departamento de Intendencia y Vigilancia, para Acapulco, Tierra Caliente y Zona Norte son los supervisores de guardia respectivamente.
- c) La Dirección General de Recursos Humanos enviará el reporte de guardias previamente autorizadas a la Dirección de Personal para la aplicación correspondiente del pago de guardias en la quincena inmediata siguiente en la que se hayan realizado.
- d) Si por alguna causa el trabajador designado no puede realizar la guardia, deberán comunicarlo a la Dirección General de Recursos Humanos y al Sindicato, en un plazo de 72 horas antes de realizar la guardia, para que el Sindicato proponga quién la deberá cubrir.

En el caso de Chilpancingo, para cubrir la guardia de un trabajador que hubiera faltado sin previo aviso, el Departamento de Intendencia y Vigilancia, está obligada a tomar en cuenta al personal de base que el Sindicato proporcionará en una relación para tal fin. Esta relación será formulada a más tardar a los 8 (ocho) días siguientes a la firma de este Contrato.

- e) Con la finalidad de que el trabajador pueda comprobar su asistencia a la guardia, la Dirección General de Recursos Humanos elaborará un formato de reporte para la supervisión de guardias que estén incluidos en el padrón general, un tanto quedará en poder del trabajador y el otro en poder de la Dirección General de Recursos Humanos, los cuales deberán estar sellados por la misma.
- f) La Universidad se compromete a pagar en un cheque por separado el importe de guardias, especificando a qué fechas corresponden éstas, así como también el pago de horas extras. Este mecanismo operará obligatoriamente para la UAGro, desde el 1º de enero de 1995. Por ningún motivo la Universidad Autónoma de Guerrero, afectará el orden de antigüedad de estos adeudos a los trabajadores.



- g) La Universidad se obliga a entregar mensualmente al Sindicato copia del reporte de las guardias realizadas por cada trabajador que envía la Dirección General de Recursos Humanos a la Dirección de personal.

CLÁUSULA 44. CALIDAD E INTENSIDAD DEL TRABAJO: Las labores que deberán desempeñar los trabajadores de la Universidad serán de acuerdo a su nombramiento respectivo.

CLÁUSULA 45. TRABAJO EXTRAORDINARIO: Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de trabajo, serán consideradas como tiempo extraordinario. Cuando sea posible programar los requerimientos de tiempo extraordinario, el representante de la Universidad lo solicitará al Sindicato, para que éste proponga personal idóneo que desempeñará el servicio requerido. El trabajador solo estará obligado a laborar tiempo extraordinario cuando el representante de la universidad o su jefe inmediato se lo solicite por escrito.

CLÁUSULA 46. DESCANSOS SEMANALES: Por cada 5 días de trabajo, se disfrutará de 2 (dos) días de descanso, que serán sábados y domingos, los cuales se cubrirán con salario íntegro. En caso de laborarse, se pagarán doble, independientemente del salario que corresponda por el descanso, tal como lo determina la Ley, sea el trabajador de base, interino o eventual.

CLÁUSULA 47. DESCANSOS OBLIGATORIOS: Los trabajadores gozarán de los días señalados por la Ley como festivos, más los acordados por el H. Consejo Universitario que son:

Días de descanso obligatorios por ley:

- El 1 de enero.
- El Primer lunes de febrero en conmemoración del dia 5 de febrero.
- El tercer lunes de marzo en conmemoración del dia 21 de marzo.
- El 1 de mayo.
- El 16 de septiembre
- El tercer lunes de noviembre en conmemoración del dia 20 de noviembre.
- El 1 de diciembre de cada seis años, cuando corresponda la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.
- El 25 de diciembre, y
- El que determinen las leyes federales y locales electorales, en caso de elecciones ordinarias para efectuar jornada electoral.

Días de descanso acordados por el H. Consejo Universitario:

- 24 de febrero.
- 8 de marzo. (Solo mujeres)



- Día del Informe del C. Rector
- 5 de mayo.
- 10 de mayo.
- 15 de mayo.
- 15 de septiembre.
- 12 y 27 de octubre.
- 1 y 2 de noviembre.

Días de descanso por acuerdo bilateral Administración – Sindicato.

- 6 de marzo. Aniversario del STTAISUAGro.
- Informe del Gobernador
- 23 de mayo. Día del estudiante.
- 30 de agosto. Día del trabajador universitario. (Día del Burócrata)
- 12 de diciembre.

CLÁUSULA 48. VACACIONES: Los aspectos que comprenden esta Cláusula son los siguientes:

a) La Universidad otorgará a los trabajadores, tres periodos de vacaciones en la forma siguiente: 10 (diez) días hábiles en semana santa, 10 (diez) días hábiles en diciembre y un mes al finalizar el año escolar, que en su conjunto no podrán sumar un número de días inferiores al que por costumbre se ha establecido anualmente hasta la fecha. En caso de laborar los días señalados, se pagará doble, independientemente del salario. Las vacaciones de fin de año escolar deberán iniciar el primer día hábil de la semana correspondiente, previa aprobación de H. Consejo Universitario o acuerdo bilateral del CEC del STTAISUAGro y la UAGro.

b) Los trabajadores que tengan de 6 meses a un año de antigüedad, tendrán derecho a gozar de vacaciones dentro del periodo vacacional inmediato siguiente por un término proporcional al que tenga laborando, previa acreditación de este derecho, ante la Dirección de Personal. Los trabajadores que obligatoriamente tengan que laborar en el periodo de vacaciones, se les cubrirá además de su salario, el 100% independientemente de que gozarán de sus vacaciones posteriormente.

c) En las áreas donde no existen actividad administrativa o de intendencia durante el periodo de vacaciones, el trabajador que tenga menos de un año laborando podrá gozar de sus vacaciones, previo visto bueno del jefe inmediato, en el caso de las áreas foráneas, y para el caso de Iguala y Acapulco el de los Coordinadores Generales Administrativos respectivos.



- d) Cuando el trabajador salga de vacaciones, tendrá derecho a proponer a través del Sindicato a un familiar para que lo cubra en los términos de este contrato. Los trabajadores eventuales serán adscritos a los mismos centros de trabajo de los familiares a quienes sustituyan, comprometiéndose la UAGro a pagarles su salario íntegro a más tardar a los 15 días siguientes de haber cubierto el periodo laborado. Las propuestas del personal que cubra vacaciones, serán discutidas de manera bilateral por el Sindicato y la Administración por lo menos 3 (tres) semanas antes de iniciar el periodo vacacional correspondiente. Asimismo, con la finalidad de preservar el patrimonio universitario, se cubrirán guardias de vacaciones en todas las Unidades Académicas y Administrativas de la UAGro. El personal que cubra guardias, desarrollará las actividades normales de los auxiliares de intendencia, siempre y cuando haya los instrumentos de trabajo necesarios y el área de trabajo así lo permite.
- e) Si los trabajadores durante sus vacaciones sufren riesgos no profesionales que determinen imposibilidad para las labores, tendrá derecho a que se difieran sus vacaciones a una fecha posterior a su restablecimiento, siempre y cuando esto sea certificado por los facultativos del ISSSTE o las Clínicas universitarias.

CLÁUSULA 49. VACACIONES ESCALONADAS: Serán aquellas que solicitan los trabajadores con 15 (quince) días de anticipación, antes o después del periodo establecido en este Contrato, o aquellas que se dan por necesidades del servicio, debiendo ser de conformidad con el trabajador y con copia al Sindicato.

Los trabajadores podrán solicitarlas ante su jefe inmediato antes de la fecha indicada y se les otorgarán preferentemente a los que tengan mayor antigüedad.

En ningún caso será obligatorio para los trabajadores escalaron sus vacaciones.

CLÁUSULA 50. PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN DÍAS DE DESCANSO: Cuando a solicitud por escrito de la Universidad o del jefe inmediato, un trabajador preste sus servicios en días de descanso semanal o en días festivos de descanso obligatorio, el trabajador independientemente del salario que le corresponde, percibirá un salario doble por el servicio prestado. Estos servicios le serán pagados al trabajador y no compensados con tiempo.

Los pagos se realizarán en efectivo, integrándose al salario quincenal inmediato posterior.



CLÁUSULA 51. DÍAS ECONÓMICOS: La Universidad concederá a los trabajadores durante el transcurso del año, 15 (quince) días hábiles de permiso de acuerdo a las necesidades del trabajador. La UAGro no podrá condicionar el otorgamiento en las fechas de los permisos por días económicos.

Para los trabajadores con Jornada Acumulada, el equivalente a 15 (quince) días hábiles será igual a 3 (tres) jornadas.

CLÁUSULA 52. INASISTENCIAS POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE: Cuando algún trabajador falte a sus labores por enfermedad o accidente, deberá notificarlo al jefe inmediato dentro de los 5 (cinco) días hábiles siguientes, entregando la incapacidad expedida por los facultativos del ISSSTE o Clínicas universitarias de la UAGro, obligándose la Universidad a cubrirle su salario íntegro. En los casos no comunes, se procederá conforme a los usos y costumbres.

CLÁUSULA 53. LICENCIAS: La Universidad concederá las siguientes licencias a los trabajadores técnicos, administrativos y de intendencia, para separarse de sus funciones:

I. LICENCIAS VOLUNTARIAS: Son las que solicitan los trabajadores para la atención de asuntos particulares y deberán otorgarse de la siguiente forma:

- Para los trabajadores que tengan por lo menos 1 (un) año de antigüedad al servicio de la Universidad, se les concederá licencia por un periodo no mayor de un año y sin goce de salario, pudiendo renovarse por una sola vez, antes de la fecha de su vencimiento.
- Para los trabajadores que tengan por lo menos 2 (dos) años de antigüedad, o más, al servicio de la Universidad, se les concederá licencia por un periodo no mayor de 2 (dos) años y sin goce de salario, pudiendo renovarse por una sola vez, antes de la fecha de su vencimiento.

Los afiliados que gocen de las licencias anteriores, conservarán todos sus derechos como trabajadores, siempre y cuando se reintegren a sus labores al término de las mismas, por un periodo igual al de la licencia concedida.

- A juicio de la Universidad y el Sindicato, se podrá conceder una licencia de cuarenta y cinco (45) días como máximo con goce de sueldo, siempre y cuando el trabajador acredite que tiene una antigüedad mínima de un año al servicio de la Universidad.

II. LICENCIAS NECESARIAS.

- Son las que deben concederse para el desempeño de comisiones sindicales, sean éstas permanentes o transitorias, por haber sido removido temporalmente al ejercicio de otras funciones, como funcionarios públicos de elección, de nombramiento.



En estos casos, las licencias se entenderán con goce de sueldo las primeras, y las segundas sin goce de sueldo, y serán por el tiempo que dure el ejercicio de la comisión o del puesto y se computará como tiempo efectivo dentro de los derechos del trabajador.

- b)** La Universidad pagará el salario íntegro y respetará los derechos laborales de los trabajadores técnicos, administrativos y de intendencia que por razones de persecución, desaparición, encarcelamiento político, y en defensa de la autonomía de la UAGro o del Sindicato no puedan continuar laborando normalmente. El goce de este derecho será por un término no mayor de un año, transcurrido el cual la Universidad se compromete a buscar alternativas de trabajo o estudio en plazas o becas del STTAISUAGro. Esta prestación se otorgará a la persona designada por el trabajador o a la que aparezca en su certificado de seguro de vida. La Universidad Autónoma de Guerrero se compromete a dar facilidades a los trabajadores, cuyos familiares (padres, cónyuges, hijos o hermanos) estén detenidos por motivos políticos y a realizar las gestiones administrativas necesarias para su liberación o presentación.
- c)** Cuando un trabajador sea privado de su libertad y sometido a un proceso penal por delito no político y por el cual no alcance fianza, la Universidad le preservará sus derechos como el de antigüedad y la plaza o categoría que desempeñe en el momento del juicio, siempre y cuando el trabajador acredite en el proceso penal ante la Universidad que no es o que no fue responsable del hecho delictuoso que se le atribuye.
- d)** La Universidad concederá a los trabajadores 10 (diez) días hábiles con goce de salario cuando ocurra el fallecimiento del cónyuge, padre, madre, abuelos, hijos o hermanos, los que empezarán a contar a partir del día hábil siguiente del deceso, salvo que el trabajador se encuentre disfrutando de una licencia, se halle de vacaciones o presente incapacidad, en estos casos la licencia de 10 (diez) días hábiles se agregará al término de las primeras.
- e)** Cuando un trabajador técnico, administrativo y/o de intendencia, se encuentre incapacitado para laborar por enfermedad, tendrá derecho a percibir su salario íntegro, conforme a la incapacidad extendida por el ISSSTE, misma que será entregada en original a las Entidades Universitarias o a la Dirección de Personal. Las Clínicas Universitarias podrán extender incapacidades médicas hasta por 3 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.



CLÁUSULA 54. LICENCIA Y DESCANSOS POR MATERNIDAD: Las trabajadoras tendrán derecho a 90 (noventa) días de descanso con goce de salario en caso de maternidad, a partir de la fecha en que el médico del ISSSTE expida la incapacidad, por lo menos 15 (quince) días antes del parto.

Este periodo de recuperación se prolongará por el tiempo necesario en caso de que se vean imposibilitadas para trabajar a consecuencia del parto y por prescripción médica.

Si por alguna causa la madre trabajadora, se hubiera visto impedida de disfrutar sus vacaciones durante el periodo de maternidad, las disfrutará inmediatamente después de que concluya dicho periodo. El tiempo en que las trabajadoras estén incapacitadas no contará como vacaciones. En consecuencia, las trabajadoras disfrutarán de ellas, cuando termine la incapacidad.

Para los casos de embarazo de alto riesgo, que prescriban los facultativos del ISSSTE, las Clínicas universitarias o donde no existan ninguno de éstos, la Universidad se obliga a aceptar lo determinado por el médico particular. En caso de controversia, se recurrirá a un arbitraje médico.

En el periodo de lactancia las madres trabajadoras tendrán derecho a una hora por turno hasta que el niño cumpla 12 (doce) meses.

Los hombres trabajadores miembros del STTAISUAGro tendrán derecho a ejercer cinco días laborales con goce de salario, por el nacimiento de su hijo (a) con la acreditación del acta de nacimiento y/o constancia de alumbramiento o acta de adopción.

CLÁUSULA 55. PERMISO POR CIRUGÍA O ENFERMEDAD DE UN FAMILIAR: El trabajador técnico, administrativo o de intendencia tendrá derecho a permiso con goce de salario independientemente de los otros establecidos en este contrato, cuando algún familiar dentro del primer grado y/o que dependa económicamente de él y que lo acredite legalmente, sea objeto de intervención quirúrgica o padezca enfermedades infecto-contagiosa o que requieran hospitalización, de acuerdo a la prescripción médica. El permiso se gestionara ante el jefe inmediato con las siguientes precisiones:

- a) Se autorizará automáticamente.
- b) Deberá remitirse copia del permiso a la Dirección de Personal.
- c) Una vez que regrese a laborar el trabajador se obliga a justificar su ausencia ante la Dirección de Personal, en un plazo no mayor de 15 (quince) días hábiles, presentando la documentación correspondiente para proceder en consecuencia,



de lo cual será notificado al trabajador en un plazo no mayor de 15 (quince) días hábiles posteriores a la presentación de los documentos.

CLÁUSULA 56. LICENCIAS PARA VIAJES DE ESTUDIOS: La Universidad se compromete a conceder permiso a los trabajadores que estudien y que tengan necesidad de ir a viajes de estudios, siempre y cuando haya solicitud, agregando la constancia del director de la Escuela o Facultad correspondiente, itinerario, duración, objetivos y el visto bueno del titular de la materia que organiza el viaje de estudios, independientemente de los demás permisos establecidos en este Contrato.

TÍTULO CUARTO DE LAS PRESTACIONES Y GRATIFICACIONES

CAPÍTULO I DE LAS PRESTACIONES A LOS TRABAJADORES

CLÁUSULA 57. PRIMAS: La Universidad se obliga a:

- I. Pagar a los socios del sindicato la Prima Anual de vacaciones del 50% de la percepción mensual. Este pago deberá efectuarse antes de iniciar el correspondiente periodo de vacaciones de fin de año escolar.
- II. Pagar a los trabajadores la Prima de antigüedad que marca el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.
- III. El personal técnico, administrativo y de intendencia, recibirá anualmente como prima de antigüedad, un porcentaje (%) de su salario nominal ordinario, por cada año de servicio, bajo la siguiente forma:
 - a) El 7.5% sobre el salario base del trabajador, a partir del 5º (quinto) año cumplido de prestación de servicios a la Universidad, y se incrementará conforme a la siguiente tabla.
 - b) A partir del vigésimo primer año cumplido de servicio, el incremento será del 2% por cada año de servicio, hasta un máximo del 100%, según tabla anexa.



TABLA PARA APLICAR EL PAGO DEL BONO DE ANTIGÜEDAD:

ANT. PORCENTAJE	ANT. PORCENTAJE		
5	7.5%	31	52.0%
6	9.0%	32	54.0%
7	10.5%	33	56.0%
8	12.0%	34	58.0%
9	13.5%	35	60.0%
10	15.0%	36	62.0%
11	16.5%	37	64.0%
12	18.0%	38	66.0%
13	19.5%	39	68.0%
14	21.0%	40	70.0%
15	22.5%	41	72.0%
16	24.0%	42	74.0%
17	25.5%	43	76.0%
18	27.0%	44	78.0%
19	28.5%	45	80.0%
20	30.0%	46	82.0%
21	32.0%	47	84.0%
22	34.0%	48	86.0%
23	36.0%	49	88.0%
24	38.0%	50	90.0%
25	40.0%	51	92.0%
26	42.0%	52	94.0%
27	44.0%	53	96.0%
28	46.0%	54	98.0%
29	48.0%	55	100%
30	50.0%		

- c) El trabajador de nuevo ingreso o aquel que no cumpla 5 (cinco) años de prestación de servicios se sujetará a lo establecido en el inciso a) de esta Cláusula.

Esta prestación será automática y se incluirá en el respectivo cheque. Si se suspende la relación de trabajo entre la Universidad y el trabajador, será motivo de que se descuento del cómputo para el pago de la prima de antigüedad.

CLAUSULA 58: La Universidad otorgará la cantidad de 5.04 días de salario base conforme al tabulador del C.C.T. vigente, por plaza a los trabajadores técnicos, administrativos y de intendencia, por concepto de bono de primavera para ser cubierto en la quincena previa al periodo vacacional de semana santa.

CLÁUSULA 59. AGUINALDO: La Universidad se compromete a pagar a los trabajadores técnicos, administrativos y de intendencia un aguinaldo anual de 45 días.



Adicionalmente, con base en el convenio firmado el 6 de febrero de 2008, entre la Universidad Autónoma de Guerrero y el Gobierno del Estado, se asignará el monto de los bonos de 15 y 10 días a esta prestación, haciendo un total de 70 (setenta) días de salario, por concepto de aguinaldo.

Este aguinaldo será proporcional para aquellos que tengan de 3 (tres) meses a 6 (seis) meses de labores y completo de 6 (seis) meses en adelante del año correspondiente, esta prestación se cubrirá a más tardar el 15 (quince) de diciembre de cada año.

Las partes acuerdan realizar la gestión ante las autoridades estatales y federales para el incremento de esta prestación a 90 días.

CLÁUSULA 60. FONDO DE AHORRO: La Universidad aportará la cantidad del 1% mensual sobre el salario del trabajador para el Fondo de ahorro, que administrará el Sindicato, el monto de este concepto deberá ser entregado al Sindicato el mismo día de la quincena.

CLÁUSULA 61. CAPACITACIÓN Y ESTUDIO: Se conviene que la Universidad:

I. Otorgará durante el año cursos de capacitación y adiestramiento a los trabajadores técnicos, administrativos y de intendencia, a efecto de elevar su nivel académico, mejorar la calidad de sus labores actuales, perfeccionar sus conocimientos y habilidades, además obtener los ascensos escalafonarios, proporcionando los locales adecuados y los medios necesarios para el mejor funcionamiento de los mismos dentro de la Universidad o fuera de ella, los gastos por este concepto serán con cargo íntegro a la Universidad. Asimismo, proporcionará equipo de oficina a los Comités Ejecutivo Central y Ejecutivos Seccionales, para la capacitación del personal.

La Universidad se obliga a acordar con el Sindicato el número de cursos de capacitación que se impartirán durante el año, el personal a quienes estarán dirigidos, los períodos del año, los lugares en donde se realizarán y el nivel de dichos cursos. Asimismo, se hará el estudio bilateral de factibilidad y definición del valor curricular para establecer mecanismos de ascenso y promoción.

La Universidad apoyará las actividades y cursos que programe el Sindicato, tendientes a lograr la formación sindical de los trabajadores técnicos, administrativos y de intendencia.

II. En los casos en que el trabajador curse una carrera profesional y preste sus servicios en un área relacionada con sus estudios, por cada año aprobado, ascenderá a un nivel más, a partir del que posea, y al terminar la carrera obtendrá la categoría de Capturista Operador. En caso de que el trabajador labore en otra entidad universitaria, la Universidad le dará las más amplias facilidades para su reubicación.



III. Previo convenio STTAISUAGro-STAUAG, se realizarán exámenes de promoción para que los trabajadores que estén cursando una carrera profesional ocupen plazas académicas de nueva creación, asimismo, los que hayan terminado una carrera profesional.

IV. Previo convenio STTAISUAGro-STAUAG, se realizarán exámenes de promoción para que los trabajadores que hayan terminado posgrado, ocupen plazas académicas de nueva creación.

V. Cuando algún trabajador técnico, administrativo y de intendencia, pase a ocupar una plaza académica, conservará sus derechos de antigüedad.

CLÁUSULA 62: La Universidad otorgará a los trabajadores técnicos, administrativos y de intendencia las siguientes prestaciones que permitan su desarrollo profesional:

I. EXENCIÓN DE PAGO: La Universidad acepta eximir de pago de todo tipo de expedición de documentos a los trabajadores, cónyuges e hijos, así como también a los que dependan económicamente de éstos, que lo acrediten legalmente y que estudien en alguna o algunas Unidades Académicas de la Universidad.

II. DESCUENTOS: La Universidad otorgará a los trabajadores, cónyuges, hijos y los que dependan económicamente de éstos y que lo acrediten legalmente, un 50% de descuento en la compra de libros de todas las áreas y servicios de las librerías universitarias, asimismo créditos para la adquisición de libros, siempre y cuando acrediten ser alumnos regulares; al resto de los trabajadores que no estudien se les otorgará un 20% de descuento en la compra de libros.

III. BECAS HIJOS DE TRABAJADORES: La institución otorgará 63 becas anuales para los hijos, cónyuge y personas que dependan económicamente del trabajador, que lo acrediten legalmente y que estudien dentro o fuera de la Universidad, siendo alumnos regulares y con un promedio de 8 (ocho). El importe de éstas será del 30% del salario base del trabajador.

Las becas que se otorguen al margen de esta fracción, automáticamente serán agregadas al número de becas establecido.

Esta prestación surtirá efecto a partir de la fecha en que se firme este Contrato Colectivo. El pago de estas Becas se hará a partir de la fecha en que el Sindicato presente la relación de los beneficiarios. Los retroactivos que se generen por incumplimiento, se integrarán en el primer pago.



IV. LICENCIAS PARA ESTUDIO: A los trabajadores que estudien en un solo turno, se les dará facilidades, cubriendo las horas restantes en el turno que corresponde, sin afectar su horario de clases.

Se conviene que la Universidad otorgará licencia por 2 (dos) meses para realizar cursos de verano a los trabajadores que ingresen conforme este Contrato. En el entendido que los 2 (dos) meses de referencia incluirán el mes de vacaciones. El trabajador beneficiado deberá comprobar satisfactoriamente haber cursado sus estudios con promedio mínimo de 8 (ocho).

V. BECAS DE ESTUDIO: La Universidad dará facilidades a todos los trabajadores que estudien dentro de ella, que requieran los dos turnos (tiempo completo) para sus estudios, tomando en cuenta sus horarios de clase, de acuerdo a las constancias expedidas por los directores de las Unidades Académicas, comprometiéndose el trabajador a ser alumno regular y a cubrir las horas restantes en el turno que le corresponda, sin afectar su horario de clases. Con relación a los trabajadores que estudien un postgrado en la UAGro, se liberará su tiempo.

VI. BECAS LICENCIATURA: La Universidad se compromete a otorgar a los trabajadores sindicalizados que tengan que estudiar fuera de la Universidad, pero dentro del país, una carrera que no exista en ella, así como a los trabajadores sindicalizados que estudien alguna carrera en la UAGro, previo convenio y promedio mínimo de 8 (ocho), serán liberados en un 100% de su jornada de trabajo, 15 (quince) becas anuales para su sostenimiento, durante el tiempo que estén estudiando y que serán equivalentes al salario íntegro del trabajador siempre y cuando reúnan los requisitos exigidos por la Institución donde vayan a estudiar, así como por la Universidad, comprometiéndose la UAGro, a que una vez terminados sus estudios, en caso de regresar como pasante se le asignará el salario equivalente a Auxiliar Académico "J", y al momento de presentar la documentación que acredite su titulación, se le asignará el sueldo equivalente a Tiempo Completo Asociado "A", de acuerdo al tabulador del STAUAG. Asimismo, se compromete la Universidad a que el trabajador regrese a laborar en áreas de su especialidad.

El becario se compromete a prestar sus servicios por un término mínimo de un año en el área de su especialidad.

VII. BECAS POSGRADO: La Universidad otorgará 20 becas anuales a los trabajadores que cursen un postgrado dentro o fuera de la Universidad.

a) Cuando el estudio del postgrado sea en el país, se otorgará su salario íntegro más un 50%.

b) Cuando el estudio del postgrado sea en el extranjero, se otorgará su salario íntegro más el 75%.



- c) En ambos casos se respetará, cualquier otro apoyo económico que el trabajador pudiera obtener por sus propias gestiones.

El becario deberá reunir los requisitos que exija la Institución en la que vaya a estudiar y los que exija la UAGro; una vez concluido sus estudios, la UAGro, se compromete a asignarle el salario equivalente al tiempo completo correspondiente a su preparación conforme al tabulador del STAUAG.

La Universidad y el STTAISUAGro convienen en otorgar 6 (seis) meses de plazo adicionales a las trabajadoras madres de hijos menores de 6 años, que se les autorice Convenio de beca para la realización de estudios de Postgrado.

El becario se compromete a prestar sus servicios por un término mínimo de 4 (cuatro) años en el área de su especialidad.

- d) En caso de ser cubiertas las 20 becas de posgrado que se señalan con anterioridad, la Universidad se compromete a autorizar todas aquellas que sean solicitadas, siempre y cuando éstas se cursen en postgrados de excelencia, y atendiendo el perfil profesional del becario.
- e) Los trabajadores que opten por estudiar un posgrado de excelencia, y perciban un salario inferior al equivalente a Tiempo Completo Asociado "A", se les asignará desde el inicio de su beca, el salario equivalente a Profesional "D" equivalente a Tiempo Completo Asociado "A", de acuerdo al tabulador del STAUAG, y al término de sus estudios con la obtención del grado correspondiente, la Universidad se compromete a asignarle el salario en los términos señalados por el Contrato Colectivo de Trabajo, y lo reubicará en áreas académicas.

VIII. BECA TITULACIÓN: La Universidad se obliga a otorgar una licencia por el término de 6 (seis) meses con goce de salario íntegro, a los trabajadores que lo soliciten y que hayan terminado estudios de licenciatura universitaria o posgrado, para que en dicho tiempo elaboren su tesis profesional y se titulen, pudiendo ser ampliada esta licencia a 8 (ocho) meses más sin goce de sueldo, en la inteligencia de que al no cumplir con la citada elaboración de tesis y titulación, se les descontarán los 6 (seis) meses de salario percibidos, en partidas mensuales. Los meses a que se refiere esta fracción, podrán ser repartidos según los intereses económicos del trabajador en un periodo de calendario que no exceda de 18 (dieciocho) meses.

La Universidad y el STTAISUAGro convienen en otorgar 2 (dos) meses de plazo adicionales a las trabajadoras, madres de hijos menores de 6 años que se les autorice Convenio de beca para la obtención de Grado de Maestría y Doctorado.



IX. SERVICIO SOCIAL: La Universidad se obliga a dar facilidades a los trabajadores que antes o después de terminar una carrera, presten su servicio social, tomando en cuenta su horario de clases y el programa que adjunte el Departamento de Servicio Social de la Universidad. En cuanto a su salario, se le seguirá pagando íntegro.

En caso de percibir alguna compensación en la Institución donde realice dicho Servicio Social, se les pagará la diferencia de su salario. Si la Institución no cumple con la compensación, la Universidad les seguirá pagando su salario íntegro y esta compensación pasará a formar parte del patrimonio universitario.

X. LICENCIAS PARA INTERNADO Y SERVICIO SOCIAL: Se conviene que la Universidad otorgará a los trabajadores que estudien en las Unidades Académicas de Medicina y Enfermería que tengan necesidad de hacer su Internado Rotatorio y Servicio Social, una licencia por el tiempo necesario, cubriendole la diferencia de la compensación para obtener su salario íntegro, de acuerdo a su categoría, comprometiéndose dicho trabajador a ser alumno regular.

XI. AYUDA PARA ELABORACIÓN DE TESIS: A los trabajadores egresados de la UAGro, u otras instituciones de educación superior, la Universidad se compromete a darles todas las facilidades para el uso de muebles, inmuebles, libros, otros instrumentos, reactivos químicos, biológicos, según el caso, de conformidad a los reglamentos existentes en cada Unidad Académica o dependencia, a efecto de que preparen su tesis o examen profesional.

XII. REGLAMENTO DE BECAS: Las becas otorgadas por la Universidad estarán reguladas por el Reglamento de Becas, elaborado mancomunadamente por la Administración y el Sindicato en un plazo máximo de 30 días, el cual será anexado a este Contrato. Así también se conviene, de que en caso que se ejerzan las becas pactadas en forma bilateral, se estudiará la posibilidad de su incremento.

CLAUSULA 63. AYUDA PARA HIJOS DE TRABAJADORES CON CAPACIDADES DIFERENTES: La Universidad otorgará una ayuda para los hijos(as) de trabajadores(as) técnicos, administrativos y de intendencia, que presenten capacidades diferentes, consistente en el 30% del salario base del trabajador(a), previo dictamen médico expedido por los facultativos del ISSSTE y reglamento aprobado por la comisión integrada por la UAGro - STTAISUAGro, que se elaborará dentro de un plazo no mayor de 60 días posteriores a la firma del presente contrato.

CLAUSULA 64. VÍA NO ESCOLARIZADA: La Universidad y el sindicato conviene la creación de un programa para la aplicación de esta prestación, en el que se establece los criterios para la promoción, así mismo su reglamento en el que se regulan sus especificidades, tabulador y su estructura, bajo los requisitos siguientes:

- a)Será bienal a partir del décimo ejercicio, se publicará la convocatoria el 15 de noviembre del año correspondiente.
- b)Tendrá una bolsa de \$1, 250,000.00 (Un millón doscientos cincuenta mil pesos 00/100 M.N.) destinado a pago de salario base de las nuevas promociones obtenidas por los trabajadores, además la UAGro pagará por separado el impacto en prestaciones que resulten de las promociones de cada ejercicio.
- c) La bolsa deberá agotarse en su totalidad en cada ejercicio, si en un grupo al que corresponda un monto financiero de la bolsa no se agota, este se trasladará a otro que designe el STTAISUAGro dentro de los grupos establecidos en el programa.
- d)Para fines de este programa todas las categorías están clasificadas en dos grupos: de escalafón y de niveles.
- e)Los trabajadores que poseen categorías clasificadas de escalafón: secretaria, capturista de datos, capturista operador y todas las categorías de capturista operador profesional "A" hasta la "F", tendrán derecho a promocionarse en este orden ascendente si cumplen con los requisitos de reglamento vigente y la convocatoria, todas las demás categorías consideradas dentro de la clase de niveles tendrán derecho a promoverse a los niveles "A y "B". En ambos casos se promoverán a una categoría o nivel en ejercicios diferentes.
- f)Los trabajadores que posean categorías de Capturista Operador Prof. "A", "B", podrán promoverse a la categoría inmediata superior, por una sola vez, en caso de no ser exclusivos.
- g)Los trabajadores que por compactación de dos categorías queden reubicados en una categoría del grupo V, tendrán derecho a promoverse por una sola vez, sin tener título de licenciatura.
- h)Todas las categorías de escalafón tendrán derecho a un máximo de dos promociones a excepción de la categoría de secretaria que tendrá derecho a tres.
- i)En este programa solo existirán dos niveles "A" y "B", a los que se podrán promover los trabajadores que posean las categorías correspondientes a partir de su categoría base a un solo nivel en cada ejercicio.



j) La antigüedad mínima en el servicio a la UAGro para los trabajadores que participen en el programa será de veinte años, a excepción de los trabajadores que posean categorías clasificadas en niveles que será de quince años.

k) Concluidas las diversas etapas de ejercicio del programa, las nuevas promociones se pagarán retroactivamente a partir del primero de enero.

CLÁUSULA 65. EXENCIÓN DE PAGOS A LOS TRABAJADORES: La Universidad Autónoma de Guerrero exentará del pago de todo tipo de cuotas a los trabajadores técnicos, administrativos y de intendencia, que hagan uso de todos y cada uno de los servicios que preste en lo general la UAGro. Así también exentará de todo tipo de pago que impliquen los cursos de capacitación y adiestramiento a los trabajadores.

CLÁUSULA 66. SERVICIOS MÉDICOS: La Universidad proporcionará gratuitamente los servicios médicos, dentales y laboratorios, incluyendo placas de rayos X, ultrasonido a los trabajadores técnicos, administrativos y de intendencia y a sus derechohabientes que así lo acrediten a través del ISSSTE y/o los Servicios Médicos Universitarios.

CLÁUSULA 67. EL Sindicato administrará el Programa de los Servicios Médicos, que otorga el CLIDDA, Clínica dependiente del ISSSTE que anualmente realiza estudio general especializado a los trabajadores y sus derechohabientes. La UAGro cubrirá el pago de alimentos, hospedajes y transporte, a los trabajadores que asistan a este servicio, de acuerdo al tabulador correspondiente. El pago de transporte se realizará conforme a la variación de las tarifas.

TABULADOR CLIDDA 2019						
REGION	ALIMENTOS	HOSPEDAJE	SUBTOTAL	PASAJE	TOTAL	DOBLE VIAJE
R. CENTRO	2019	2019	2019	2019		
CHIAPANCINGO	\$ 528.46		\$ 528.46	\$ 981.06	\$ 1,509.52	\$ 3,019.04
ZUMPAÑGO	\$ 528.46		\$ 528.46	\$ 915.65	\$ 1,444.11	\$ 2,888.23
T. COLORADA	\$ 528.46		\$ 528.46	\$ 1,032.96	\$ 1,561.43	\$ 3,122.86
TECOANAPA	\$ 528.46		\$ 528.46	\$ 1,177.27	\$ 1,705.73	\$ 3,411.46
AYUTLA DE LOS L.	\$ 528.46		\$ 528.46	\$ 1,279.71	\$ 1,799.17	\$ 3,598.34
PERICÓN	\$ 528.46		\$ 528.46	\$ 1,216.51	\$ 1,744.97	\$ 3,489.95
R. MONTAÑA						
TIXTLA	\$ 528.46		\$ 528.46	\$ 915.65	\$ 1,444.11	\$ 2,888.23
CHIAPÁ	\$ 528.46		\$ 528.46	\$ 981.06	\$ 1,509.52	\$ 3,019.04
TLAPA	\$ 528.46	\$ 439.51	\$ 967.98	\$ 1,084.87	\$ 2,052.85	
HUAMUXTITLÁN	\$ 528.46	\$ 439.51	\$ 967.98	\$ 1,504.29	\$ 2,472.29	
OLINALÁ	\$ 528.46	\$ 439.51	\$ 967.98	\$ 2,086.38	\$ 3,054.38	



R. ZONA NORTE						
IGUALA	\$ 528.46		\$ 528.46	\$ 693.28	\$ 1,321.74	\$ 2,443.49
COCULA	\$ 528.46		\$ 528.46	\$ 689.20	\$ 1,208.66	\$ 2,417.32
TAXCO	\$ 528.46		\$ 528.46	\$ 562.48	\$ 1,080.94	\$ 2,181.88
TELOLDAPAN	\$ 528.46	\$ 439.51	\$ 967.98	\$ 797.93	\$ 1,765.90	
TLAEPHUALA	\$ 528.46	\$ 439.51	\$ 967.98	\$ 981.06	\$ 1,949.03	
APAXTLA	\$ 528.46	\$ 439.51	\$ 967.98	\$ 1,033.38	\$ 2,001.38	
ARCELIA	\$ 528.46	\$ 439.51	\$ 967.98	\$ 902.57	\$ 1,870.54	
CUTZAMALA	\$ 528.46	\$ 439.51	\$ 967.98	\$ 1,111.87	\$ 2,079.85	
AJUCHITLÁN	\$ 528.46	\$ 439.51	\$ 967.98	\$ 1,029.30	\$ 1,966.28	
CD. ALTAMIRANO	\$ 528.46	\$ 439.51	\$ 967.98	\$ 1,072.63	\$ 2,040.60	
BUENA VISTA	\$ 528.46		\$ 528.46	\$ 689.20	\$ 1,208.66	\$ 2,417.32
R. ZONA SUR						
ACAPULCO	\$ 528.46	\$ 439.51	\$ 967.98	\$ 1,622.02	\$ 2,590.00	
COYUCA DE BTEZ.	\$ 528.46	\$ 439.51	\$ 967.98	\$ 1,674.34	\$ 2,642.31	
SAN JERÓNIMO	\$ 528.46	\$ 439.51	\$ 967.98	\$ 1,569.69	\$ 2,537.67	
ATOYAC DE A.	\$ 528.46	\$ 439.51	\$ 967.98	\$ 1,765.90	\$ 2,733.88	
EL PARAISO	\$ 528.46	\$ 439.51	\$ 967.98	\$ 1,874.91	\$ 2,842.89	
TECÁPAN DE G.	\$ 528.46	\$ 439.51	\$ 967.98	\$ 1,595.86	\$ 2,563.83	
SAN LUIS S. PEDRO	\$ 528.46	\$ 439.51	\$ 967.98	\$ 1,709.50	\$ 2,666.47	
PETATLÁN	\$ 528.46	\$ 439.51	\$ 967.98	\$ 1,811.68	\$ 2,779.66	
ZIHUATANEJO	\$ 528.46	\$ 439.51	\$ 967.98	\$ 2,066.76	\$ 3,034.74	
LA UNIÓN	\$ 528.46	\$ 439.51	\$ 967.98	\$ 2,145.24	\$ 3,113.22	
SAN MARCOS	\$ 528.46	\$ 439.51	\$ 967.98	\$ 1,504.29	\$ 2,472.28	
LAS VIGAS	\$ 528.46	\$ 439.51	\$ 967.98	\$ 1,504.29	\$ 2,472.28	
SAN LUIS ACAT	\$ 528.46	\$ 439.51	\$ 967.98	\$ 1,896.71	\$ 2,864.69	
MARQUELIA	\$ 528.46	\$ 439.51	\$ 967.98	\$ 1,935.95	\$ 2,903.93	
AZOYU	\$ 529.48	\$ 440.53	\$ 970.01	\$ 2,092.93	\$ 3,062.94	
CUAJINICUILAPA	\$ 528.46	\$ 439.51	\$ 967.98	\$ 2,132.17	\$ 3,100.15	
OMETEPEC	\$ 528.46	\$ 439.51	\$ 967.98	\$ 2,092.93	\$ 3,060.90	
CRUZ GRANDE	\$ 528.46	\$ 439.51	\$ 967.98	\$ 1,504.29	\$ 2,472.28	

Nota: Por políticas de la clínica si viajas menos de 5 hrs; deberás volver a los 8 días por resultado y consulta

CLÁUSULA 68. AVAL PARA FINANCIAMIENTO DE TERRENOS Y CONSTRUCCIÓN O AMPLIACIÓN DE VIVIENDA: La Universidad y el Sindicato tramitarán y la Universidad servirá de aval para el financiamiento para la adquisición de terrenos, construcción, reparación y ampliación de casas para los trabajadores técnicos, administrativos y de intendencia debiendo informar y/o remitir copia de los documentos sobre tal gestión al Sindicato.



CLÁUSULA 69. GUARDERÍAS INFANTILES: Los servicios de guardería o estancia infantil a los hijos de los trabajadores técnicos, administrativos y de intendencia 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 6 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 la Estancia Infantil 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 la Universidad y el Sindicato comprueben fehacientemente que el ISSSTE o la Estancia Infantil Benita Galeana de la UAGro no tengan cupo o en los lugares donde no se cuente con este servicio, la Universidad cubrirá \$234.72 (doscientos treinta y cuatro pesos 72/100 M. N.) mensuales, previa entrega del acta de nacimiento del hijo(a).

CLÁUSULA 70. CANASTILLA: 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.

CLAUSULA 71. DESPENSA FAMILIAR: La Universidad pagará mensualmente por concepto de ayuda de Despensa Familiar, por plaza a los trabajadores técnicos, administrativos y de intendencia, con base al tabulador anexo 1.

Como producto de la revisión contractual 2009 – 2010 se otorga un incremento del 2.5% autorizado por la SEP equivalente a \$1, 380,693.80, (un millón trescientos ochenta mil seiscientos noventa y tres pesos 80/100 MN), a las prestaciones no ligadas al salario que se canalizará a la despensa familiar y se conviene pagarla en una sola exhibición en la primera quincena de septiembre de cada año, con base al tabulador anexo 2.

Como producto de la revisión contractual 2012 - 2013 se otorga un incremento de 2.4% autorizado por la SEP a prestaciones no ligadas al salario para el ejercicio fiscal 2013, que se pagará en un en una sola emisión en la primera quincena de agosto de cada año, con base al tabulador anexo 3.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE GUERRERO

TABULADOR DE DESPENSA PARA EL STTAISUAGro

VIGENTE DEL 1 DE ENERO DE 2019 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2020

Tabulador 1

CATEGORÍA	ZONA	CVE
2101 / AUX. DE INTENDENCIA	\$280.36	286.86
2102 / AUX. DE POSTA ZOOTÉCNICA	\$281.24	285.08
2103 / AYUD. DE CARPINTERO	\$280.36	284.44
2104 / AYUD. DE COCINERA	\$280.62	284.44
2105 / AYUD. DE SOLDADOR	\$282.50	286.78
2106 / COCINERA	\$285.12	292.74
2107 / GALOPINA	\$280.62	284.44
2108 / JARDINERO	\$282.64	289.66
2109 / MESERO	\$281.92	285.92
2110 / PEÓN DE CAMPO	\$282.64	286.78
2111 / VIGILANTE	\$282.64	289.66
2201 / ALBAÑIL	\$284.88	288.36
2202 / ENGRASADOR	\$281.46	285.36
2203 / FONTANERO	\$284.88	287.42
2204 / FOTÓGRAFO	\$287.82	291.62
2205 / HOJALATERO	\$286.28	290.78
2206 / LABORATORISTA	\$292.62	301.74
2207 / MÚSICO	\$285.10	289.20
2208 / OF. CARPINTERO	\$284.88	289.20
2209 / OF. ELÉCTRICO	\$284.88	289.20
2210 / OF. MECÁNICO	\$284.88	289.20
2211 / OF. SOLDADOR	\$284.02	287.42
2212 / OPER. DE OFFSET	\$287.82	291.62
2213 / OPER. DE TRASPORTE	\$287.50	292.48
2214 / OPER. DE TRASP. ESPECIAL	\$287.82	291.62
2215 / PINTOR	\$286.68	290.78
2216 / PLOMERO	\$284.88	287.42
2217 / PRENSISTA	\$287.82	291.62
2218 / PUERICULTURISTA	\$286.78	289.14
2219 / ALMACENISTA	\$285.12	292.74
2220 / ARCHIVISTA	\$287.42	295.36



2221 / ASIST. EDUCATIVA	\$284.88	289.20
2222 / AUX. DE CONTABILIDAD	\$292.62	301.74
2223 / AYUDANTE "C"	\$280.62	284.44
2224 / BIBLIOTECARIO	\$287.82	295.86
2225 / CAJERO	\$284.88	289.20
2226 / CAPT. DE DATOS	\$291.34	296.48
2227 / CAPT. OPERADOR	\$302.28	307.22
2228 / DIBUJANTE	\$292.62	296.48
2229 / ENCUADERNADOR	\$282.64	289.66
2230 / MENSAJERO "A"	\$284.12	288.36
2231 / MENSAJERO "B"	\$284.88	289.20
2232 / RECEPCIONISTA	\$284.12	288.36
2233 / REPORTERO LOCUTOR	\$298.48	304.18
2234 / SECRETARIA	\$285.10	292.48
2235 / SECRETARIA BILINGÜE	\$286.78	291.34
2236 / SUPERVISOR	\$290.58	299.24
2237 / TEC. OPERADOR	\$298.48	304.18
2238 / TIPÓGRAFA	\$285.12	289.20
2239 / VENDEDOR DE LIBROS	\$281.24	285.14
2240 / CAPT. OP. PROF. A (EQUIV. A CAPT.)	\$324.62	335.82
2241 / CAPT. OP. PROF. B (EQUIV. A CAPT.)	\$337.06	350.12
2242 / CAPT. OP. PROF. C (EQUIV. A CAPT.)	\$349.48	364.42
2243 / CAPT. OP. PROF. D (EQUIV. A TC.)	\$360.92	384.26
2244 / CAPT. OP. PROF. E (EQUIV. A TC.)	\$375.22	401.56
2245 / CAPT. OP. PROF. F (EQUIV. A TC.)	\$389.70	419.12
2246 / CAPT. OP. PROF. G (EQUIV. A TC.)	\$400.18	432.46



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE GUERRERO TABULADOR DE BONO PARA
EL STTAISUAGro REVISIÓN CONTRACTUAL 2011 – 2012 INCREMENTO DE
2.5% A PRESTACIONES NO LIGADAS QUE SE PAGARÁ EN LA PRIMERA
QUINCENA. DE SEPTIEMBRE DE CADA AÑO.**

TABULADOR 2

CATEGORÍA	ZONA II BONO	ZONA III BONO
2101 \ AUX. DE INTENDENCIA	\$ 518.47	\$ 624.19
2102 \ AUX. DE POSTA ZOOTÉCNICA	\$ 552.82	\$ 671.70
2103 \ AYUD. DE CARPINTERO	\$ 518.47	\$ 624.19
2104 \ AYUD. DE COCINERA	\$ 518.47	\$ 624.19
2105 \ AYUD. DE SOLDADOR	\$ 552.82	\$ 671.70
2106 \ COCINERA	\$ 594.77	\$ 723.71
2107 \ GALOPINA	\$ 518.47	\$ 624.19
2108 \ JARDINERO	\$ 552.82	\$ 671.70
2109 \ MESERO	\$ 518.47	\$ 624.19
2110 \ PEÓN DE CAMPO	\$ 552.82	\$ 671.70
2111 \ VIGILANTE	\$ 552.82	\$ 671.70
2112 \ AYUDANTE DE MECÁNICO	\$ 518.47	\$ 624.19
2201 \ ALBAÑIL	\$ 590.68	\$ 663.96
2202 \ ENGRASADOR	\$ 552.82	\$ 671.70
2203 \ FONTANERO	\$ 590.68	\$ 663.96
2204 \ FOTÓGRAFO	\$ 640.45	\$ 776.72
2205 \ HOJALATERO	\$ 621.30	\$ 703.51
2206 \ LABORATORISTA	\$ 721.53	\$ 876.17
2207 \ MÚSICO	\$ 594.77	\$ 723.71
2208 \ OF. CARPINTERO	\$ 590.68	\$ 663.96
2209 \ OF. ELÉCTRICO	\$ 590.68	\$ 663.96
2210 \ OF. MECÁNICO	\$ 590.68	\$ 663.96
2211 \ OF. SOLDADOR	\$ 577.59	\$ 649.46
2212 \ OPER. DE OFFSET	\$ 640.45	\$ 776.72
2213 \ OPER. DE TRANSPORTE	\$ 640.45	\$ 776.72
2214 \ OPER. DE TRASP. ESPECIAL	\$ 640.45	\$ 776.72
2215 \ PINTOR	\$ 621.30	\$ 703.51
2216 \ PLOMERO	\$ 590.68	\$ 663.96
2217 \ PRENSISTA	\$ 640.45	\$ 776.72
2218 \ PUERICULTURISTA	\$ 621.30	\$ 703.51
2219 \ ALMACENISTA	\$ 594.77	\$ 723.71
2220 \ ARCHIVISTA	\$ 640.45	\$ 776.72
2221 \ ASIST. EDUCATIVA	\$ 594.77	\$ 703.51
2222 \ AUX. DE CONTABILIDAD	\$ 721.53	\$ 876.17
2223 \ AYUDANTE "C"	\$ 518.47	\$ 624.19
2224 \ BIBLIOTECARIO	\$ 640.45	\$ 776.72



CATEGORÍA	ZONA II		ZONA III	
	BONO		BONO	
2225 \ CAJERO	\$ 594.77		\$ 703.51	
2226 \ CAPT. DE DATOS	\$ 699.92		\$ 787.06	
2227 \ CAPT. OPERADOR	\$ 885.46		\$ 968.87	
2228 \ DIBUJANTE	\$ 721.53		\$ 876.17	
2229 \ ENCUADERNADOR	\$ 552.82		\$ 671.70	
2230 \ MENSAJERO "A"	\$ 577.59		\$ 649.46	
2231 \ MENSAJERO "B"	\$ 590.68		\$ 663.75	
2232 \ RECEPCIONISTA	\$ 577.59		\$ 649.46	
2233 \ REPORTERO LOCUTOR	\$ 820.85		\$ 921.92	
2234 \ SECRETARIA	\$ 594.77		\$ 719.35	
2235 \ SECRETARIA BILINGÜE	\$ 621.30		\$ 703.51	
2236 \ SUPERVISOR	\$ 687.04		\$ 833.73	
2237 \ TEC. OPERADOR	\$ 820.85		\$ 921.92	
2238 \ TIPÓGRAFA	\$ 594.77		\$ 723.71	
2239 \ VENDEDOR DE LIBROS	\$ 552.82		\$ 671.70	
2240 \ CAPT OPERADOR PROFESIONAL "A"	\$ 1,328.22		\$ 1,453.27	
2241 \ CAPT OPERADOR PROFESIONAL "B"	\$ 1,549.53		\$ 1,695.47	
2242 \ CAPT OPERADOR PROFESIONAL "C"	\$ 1,770.92		\$ 1,937.67	
2243 \ CAPT OPERADOR PROFESIONAL "D"	\$ 1,878.41		\$ 2,273.49	
2244 \ CAPT OPERADOR PROFESIONAL "E"	\$ 2,120.54		\$ 2,566.58	
2245 \ CAPT OPERADOR PROFESIONAL "F"	\$ 2,365.69		\$ 2,864.03	
2246 \ CAPT OPERADOR PROFESIONAL "G"	\$ 2,543.21		\$ 3,089.62	



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE GUERRERO TABULADOR DE BONO PARA
EL STTAISUAGro REVISIÓN CONTRACTUAL 2013 – 2014 INCREMENTO DE
2.4% A PRESTACIONES NO LIGADAS QUE SE PAGARÁ EN LA PRIMERA
QUINCENA DE AGOSTO DE CADA AÑO.**

TABULADOR 3

CATEGORÍA	ZONA II	ZONA III
	BONO	BONO
2101 \ AUX. DE INTENDENCIA	\$ 875.06	\$ 1,053.48
2102 \ AUX. DE POSTA ZOOTÉCNICA	\$ 933.03	\$ 1,133.74
2103 \ AYUD. DE CARPINTERO	\$ 875.06	\$ 1,053.48
2104 \ AYUD. DE COCINERA	\$ 875.06	\$ 1,053.48
2105 \ AYUD. DE SOLDADOR	\$ 933.03	\$ 1,133.74
2106 \ COCINERA	\$ 1,003.80	\$ 1,221.52
2107 \ GALOPINA	\$ 875.06	\$ 1,053.48
2108 \ JARDINERO	\$ 933.03	\$ 1,133.74
2109 \ MESERO	\$ 875.06	\$ 1,053.48
2110 \ PEÓN DE CAMPO	\$ 933.03	\$ 1,133.74
2111 \ VIGILANTE	\$ 933.03	\$ 1,133.74
2112 \ AYUDANTE DE MECÁNICO	\$ 875.06	\$ 1,053.48
2201 \ ALBAÑIL	\$ 996.88	\$ 1,120.69
2202 \ ENGRASADOR	\$ 933.03	\$ 1,133.74
2203 \ FONTANERO	\$ 996.88	\$ 1,120.69
2204 \ FOTÓGRAFO	\$ 1,080.95	\$ 1,310.95
2205 \ HOJALATERO	\$ 1,048.64	\$ 1,187.40
2206 \ LABORATORISTA	\$ 1,217.81	\$ 1,478.82
2207 \ MÚSICO	\$ 1,003.80	\$ 1,221.52
2208 \ OF. CARPINTERO	\$ 996.88	\$ 1,120.69
2209 \ OF. ELÉCTRICO	\$ 996.88	\$ 1,120.69
2210 \ OF. MECÁNICO	\$ 996.88	\$ 1,120.69
2211 \ OF. SOLDADOR	\$ 974.85	\$ 1,096.07
2212 \ OPER. DE OFFSET	\$ 1,080.95	\$ 1,310.95
2213 \ OPER. DE TRANSPORTE	\$ 1,080.95	\$ 1,310.95
2214 \ OPER. DE TRASP. ESPECIAL	\$ 1,080.95	\$ 1,310.95
2215 \ PINTOR	\$ 1,048.64	\$ 1,187.40
2216 \ PLOMERO	\$ 996.88	\$ 1,120.69
2217 \ PRENSISTA	\$ 1,080.95	\$ 1,310.95
2218 \ PUERICULTURISTA	\$ 1,048.64	\$ 1,187.40
2219 \ ALMACENISTA	\$ 1,003.80	\$ 1,221.52
2220 \ ARCHIVISTA	\$ 1,080.95	\$ 1,310.95
2221 \ ASIST. EDUCATIVA	\$ 1,003.80	\$ 1,187.40
2222 \ AUX. DE CONTABILIDAD	\$ 1,217.81	\$ 1,478.82
2223 \ AYUDANTE "C"	\$ 875.06	\$ 1,053.48
2224 \ BIBLIOTECARIO	\$ 1,080.95	\$ 1,310.95



CATEGORÍA	ZONA II		ZONA III	
	BONO		BONO	
2225 \ CAJERO	\$ 1,003.80		\$ 1,187.40	
2226 \ CAPT. DE DATOS	\$ 1,181.35		\$ 1,328.40	
2227 \ CAPT. OPERADOR	\$ 1,494.55		\$ 1,635.29	
2228 \ DIBUJANTE	\$ 1,217.81		\$ 1,478.82	
2229 \ ENCUADERNADOR	\$ 933.03		\$ 1,133.74	
2230 \ MENSAJERO "A"	\$ 974.85		\$ 1,096.07	
2231 \ MENSAJERO "B"	\$ 996.88		\$ 1,120.26	
2232 \ RECEPCIONISTA	\$ 974.85		\$ 1,096.07	
2233 \ REPORTERO LOCUTOR	\$ 1,385.42		\$ 1,555.98	
2234 \ SECRETARIA	\$ 1,003.80		\$ 1,214.09	
2235 \ SECRETARIA BILINGÜE	\$ 1,048.64		\$ 1,234.92	
2236 \ SUPERVISOR	\$ 1,159.57		\$ 1,407.20	
2237 \ TEC. OPERADOR	\$ 1,385.42		\$ 1,555.98	
2238 \ TIPÓGRAFA	\$ 1,003.80		\$ 1,221.52	
2239 \ VENDEDOR DE LIBROS	\$ 933.03		\$ 1,133.74	
2240 \ CAPT OPERADOR PROFESIONAL "A"	\$ 2,241.73		\$ 2,452.81	
2241 \ CAPT OPERADOR PROFESIONAL "B"	\$ 2,615.33		\$ 2,861.65	
2242 \ CAPT OPERADOR PROFESIONAL "C"	\$ 2,988.92		\$ 3,270.50	
2243 \ CAPT OPERADOR PROFESIONAL "D"	\$ 3,170.36		\$ 3,837.28	
2244 \ CAPT OPERADOR PROFESIONAL "E"	\$ 3,579.12		\$ 4,331.84	
2245 \ CAPT OPERADOR PROFESIONAL "F"	\$ 3,992.89		\$ 4,833.91	
2246 \ CAPT OPERADOR PROFESIONAL "G"	\$ 4,292.52		\$ 5,214.76	

CLAUSULA 72. La Universidad pagará cada año a los trabajadores Técnicos, Administrativos y de Intendencia, el incremento de 1.4% (\$ 538,125.92), de prestaciones no ligadas al salario autorizado por la SEP para el ejercicio fiscal 2007, así como el 1.98% de incremento a prestaciones no ligadas al salario del periodo 2017-2018, mismo que se pagará con base al tabulador anexo, en la primera quincena posterior al periodo vacacional de primavera.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE GUERRERO

CALCULO DEL 1.98% DE PRESTACIONES NO LIGADAS APLICABLES A 2017 - 2018
TIPO PERSONAL: ADMINISTRATIVOS

CLAVE	CATEGORÍA	MONTO DEL CALCULO DE 1.4% PRESTACIONES NO LIGADAS 2007		MONTO DEL CALCULO DE 1.98% PRESTACIONES NO LIGADAS 2017-2018		SUMA TOTAL	
		ZONA II ANUAL	ZONA III ANUAL	ZONA II ANUAL	ZONA III ANUAL	TOTAL ZONA II	TOTAL ZONA III
2101 21011 AUX. DE INTENDENCIA		\$266.80	\$345.70	\$827.90	\$996.85	\$1,114.60	\$1,342.55
2102 21021 AUX. DE POSTA ZOOTÉCNICA		\$306.17	\$371.90	\$882.87	\$1,072.84	\$1,199.04	\$1,444.83
2103 21031 AYUD. DE CARPINTERO		\$287.10	\$345.70	\$827.90	\$996.85	\$1,115.15	\$1,342.55
2104 21041 AYUD. DE COCINERA		\$287.10	\$345.70	\$827.90	\$996.85	\$1,115.15	\$1,342.55
2105 21051 AYUD. DE SOLDADOR		\$306.17	\$371.90	\$882.87	\$1,072.84	\$1,199.04	\$1,444.83
2106 21061 COCINERA		\$329.41	\$400.80	\$949.87	\$1,155.81	\$1,279.22	\$1,556.61
2107 21071 GALOPINA		\$287.10	\$345.70	\$827.90	\$996.85	\$1,115.15	\$1,342.55
2108 21081 JARDINERO		\$306.17	\$371.90	\$882.87	\$1,072.84	\$1,199.04	\$1,444.83
2109 21091 MESERO		\$287.10	\$345.70	\$827.90	\$996.85	\$1,115.15	\$1,342.55
2110 21101 PEON DE CAMPO		\$306.17	\$371.90	\$882.87	\$1,072.84	\$1,199.04	\$1,444.83
2111 21111 VIGILANTE		\$306.17	\$345.70	\$882.87	\$1,072.84	\$1,199.04	\$1,439.54
2112 21121 AYUDANTE DE MECANICO		\$287.10	\$345.70	\$827.90	\$996.85	\$1,115.15	\$1,342.55
2201 22011 ALBAÑIL		\$327.12	\$387.72	\$943.32	\$1,080.43	\$1,270.44	\$1,425.15
2202 22021 ENGRASADOR		\$371.90	\$371.90	\$982.87	\$1,072.84	\$1,254.86	\$1,444.83
2203 22031 FONTANERO		\$327.12	\$367.72	\$943.32	\$1,080.43	\$1,270.44	\$1,425.15
2204 22041 FOTOGRAFO		\$354.70	\$429.97	\$1,022.80	\$1,240.49	\$1,377.50	\$1,670.46
2205 22051 HIGUALADERO		\$344.00	\$389.45	\$982.22	\$1,123.52	\$1,336.31	\$1,512.97
2206 22061 LABORATORISTA		\$399.62	\$485.24	\$1,152.38	\$1,390.37	\$1,550.00	\$1,884.81
2207 22071 MUSICO		\$329.41	\$400.80	\$949.87	\$1,155.81	\$1,279.22	\$1,556.61
2208 22081 OF. CARPINTERO		\$327.12	\$367.72	\$943.32	\$1,080.43	\$1,270.44	\$1,425.15
2209 22091 OF. ELÉCTRICO		\$327.12	\$367.72	\$943.32	\$1,080.43	\$1,270.44	\$1,425.15
2210 22101 OF. MECANICO		\$327.12	\$367.72	\$943.32	\$1,080.43	\$1,270.44	\$1,425.15
2211 22111 OF. SOLDADOR		\$319.87	\$359.88	\$922.43	\$1,037.12	\$1,242.30	\$1,596.81
2212 22121 OPER. DE OFFSET		\$354.70	\$429.97	\$1,022.80	\$1,240.49	\$1,377.50	\$1,670.46
2213 22131 OPER. DE TRANSPORTE		\$354.70	\$430.15	\$1,022.80	\$1,240.49	\$1,377.50	\$1,670.57
2214 22141 OPER. DE TRASP. ESPECIAL		\$354.70	\$429.97	\$1,022.80	\$1,240.49	\$1,377.50	\$1,670.46
2215 22151 PINTOR		\$344.00	\$389.45	\$982.22	\$1,123.52	\$1,336.31	\$1,512.97
2216 22161 PLOMERO		\$327.12	\$367.72	\$943.32	\$1,080.43	\$1,270.44	\$1,425.15
2217 22171 PRENSISTA		\$354.70	\$429.97	\$1,022.80	\$1,240.49	\$1,377.50	\$1,670.46
2218 22181 PUERICULTURISTA		\$344.00	\$389.45	\$982.22	\$1,123.52	\$1,336.31	\$1,512.97
2219 22191 ALMACERISTA		\$329.41	\$400.80	\$949.87	\$1,155.81	\$1,279.22	\$1,556.61
2220 22201 ARCHIVISTA		\$337.56	\$429.97	\$1,022.80	\$1,240.49	\$1,360.36	\$1,670.46
2221 22211 ASIST. EDUCATIVA		\$325.82	\$389.45	\$949.87	\$1,123.52	\$1,275.43	\$1,512.97
2222 22221 AUX. DE CONTABILIDAD		\$359.62	\$485.24	\$1,152.38	\$1,399.37	\$1,552.06	\$1,884.81
2223 22231 AYUDANTE "C"		\$287.10	\$345.70	\$827.90	\$996.85	\$1,115.15	\$1,342.55
2224 22241 BIBLIOTECARIO		\$354.70	\$430.15	\$1,022.80	\$1,240.49	\$1,377.50	\$1,670.57
2225 22251 CAJERO		\$329.41	\$389.45	\$949.87	\$1,123.52	\$1,279.22	\$1,512.97
2226 22261 CAPT. DE DATOS		\$387.63	\$435.89	\$1,117.61	\$1,257.02	\$1,505.44	\$1,692.90
2227 22271 CAPT. OPERADOR		\$460.41	\$538.57	\$1,414.20	\$1,547.38	\$1,804.61	\$2,083.92
2228 22281 DIBUJANTE		\$309.62	\$485.24	\$1,152.38	\$1,399.37	\$1,552.06	\$1,884.81
2229 22291 ENCUADERNADOR		\$306.17	\$371.90	\$882.87	\$1,072.84	\$1,189.04	\$1,444.83
2230 22301 MENSAJERO "A"		\$319.87	\$359.88	\$922.43	\$1,037.12	\$1,242.30	\$1,596.81
2231 22311 MENSAJERO "B"		\$327.12	\$367.72	\$943.32	\$1,060.08	\$1,270.44	\$1,425.15
2232 22321 RECEPCIONISTA		\$319.87	\$359.89	\$922.43	\$1,037.12	\$1,242.30	\$1,596.81
2233 22331 REPARTIDOR LOCUTOR		\$454.81	\$510.35	\$1,310.91	\$1,472.26	\$1,765.02	\$1,982.54
2234 22341 SECRETARIA		\$222.06	\$386.17	\$848.81	\$1,148.82	\$1,271.67	\$1,534.99
2235 22351 SECRETARIA BILINGÜE		\$344.09	\$389.45	\$982.22	\$1,168.56	\$1,308.31	\$1,558.01
2236 22361 SUPERVISOR		\$380.60	\$461.75	\$1,069.21	\$1,331.44	\$1,477.71	\$1,763.19
2237 22371 TEC. OPERADOR		\$454.61	\$510.36	\$1,310.91	\$1,472.26	\$1,765.02	\$1,982.54
2238 22381 TECNICO		\$329.41	\$400.80	\$949.87	\$1,155.81	\$1,279.22	\$1,556.61

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE GUERRERO
CÁLCULO DEL 1.98% DE PRESTACIONES NO LIGADAS APLICABLES A 2017 - 2018
TIPO PERSONAL: ADMINISTRATIVOS

CLAVE	CATEGORÍA	MONTO DEL CÁLCULO DE 1.4% PRESTACIONES NO LIGADAS 2007		MONTO DEL CÁLCULO DE 1.98% PRESTACIONES NO LIGADAS 2017-2018		SUMA TOTAL	
		ZONA II ANUAL	ZONA II ANUAL	ZONA II ANUAL	ZONA II ANUAL	TOTAL ZONA II	TOTAL ZONA II
2238223911 VENDEDOR DE LIBROS		\$326.17	\$327.46	\$8863.87	\$1,072.94	\$1,162.34	\$1,444.83
2246224611 CANT. OPERADOR PROFESIONAL "A"		\$755.45	\$904.85	\$17,121.25	\$2,200.38	\$2,869.88	\$3,125.74
2246224611 CANT. OPERADOR PROFESIONAL "B"		\$694.21	\$805.81	\$17,474.77	\$2,127.78	\$3,302.98	\$3,026.77
2246224611 CANT. OPERADOR PROFESIONAL "C"		\$680.78	\$81,972.11	\$2,828.25	\$3,094.86	\$3,866.03	\$4,167.85
2246224611 CANT. OPERADOR PROFESIONAL "D"		\$1,090.20	\$1,259.11	\$2,949.29	\$3,091.00	\$4,040.10	\$4,990.11
2246224611 CANT. OPERADOR PROFESIONAL "E"		\$1,174.42	\$1,421.42	\$1,386.73	\$4,066.86	\$4,561.18	\$5,020.30
2246224611 CANT. OPERADOR PROFESIONAL "F"		\$1,310.19	\$1,585.19	\$1,776.27	\$4,574.11	\$5,068.46	\$6,140.27
2246224611 CANT. OPERADOR PROFESIONAL "G"		\$1,407.59	\$1,710.59	\$4,367.27	\$4,704.43	\$5,462.86	\$6,244.77




Página 2 de 2

Asimismo, la Universidad pagará un bono, producto de la revisión contractual 2015-2016 incremento de prestaciones no ligadas al salario del 2.2% que se integrará al bono ya establecido del 2.6 % de la revisión contractual 2011-2012 distribuido en cada una de las categorías, de acuerdo al tabulador anexo, se cubrirá antes del inicio de vacaciones de semana santa de cada año.

(Ver tabulador en página siguiente)



UNIVERSIDAD AUTONOMA DE GUERRERO

TABULADOR DE BONO PARA EL STTA/SLAGro

REVISIÓN CONTRACTUAL 2011 - 2012 INCR 2.6% Y 2015 - 2016 INCR 2.2%. PRESTACIONES NO LIGADAS
QUE SE PAGARÁ EN LA QNA. ANTES DE SALIR DE VACACIONES DE SEMANA SANTA. CADA AÑO

Categoría	ZONA II	ZONA III	ZONA IV	ZONA V	ZONA VI	ZONA VII	TOTAL (43)	TOTAL (43)
2101 AUX. DE INTERIORENCIA	675.03	812.68	862.57	1,038.47	1,537.60	1,861.15		
2102 AUX. DE POSTA ZOOTECNICA	718.73	874.56	919.75	1,117.59	1,629.46	1,992.15		
2103 LAYUD. DE CARPINTERO	675.03	812.68	862.57	1,038.47	1,537.60	1,861.15		
2104 LAYUD. DE COCINERA	675.03	812.68	862.57	1,038.47	1,537.60	1,861.15		
2105 LAYUD. DE SOLDADOR	718.73	874.56	919.75	1,117.59	1,629.46	1,992.15		
2106 COCINERA	774.36	942.27	989.45	1,204.08	1,703.81	2,146.35		
2107 BALDORINA	675.03	812.68	862.57	1,038.47	1,537.60	1,861.15		
2108 JARDINERO	718.73	874.56	919.75	1,117.59	1,629.46	1,992.15		
2109 INSEKTO	675.03	812.68	862.57	1,038.47	1,537.60	1,861.15		
2110 JERON DE CAMPO	718.73	874.56	919.75	1,117.59	1,629.46	1,992.15		
2111 VIGILANTE	718.73	874.56	919.75	1,117.59	1,629.46	1,992.15		
2112 AYUDANTE DE MECANICO	875.03	812.68	862.57	1,038.47	1,537.60	1,861.15		
2201 ALBAÑIL	769.04	864.50	962.71	1,104.76	1,751.75	1,969.26		
2202 ENGRASADOR	718.73	874.56	919.75	1,117.59	1,629.46	1,992.15		
2203 FONTANERO	769.04	864.50	962.71	1,104.76	1,751.75	1,969.26		
2204 FOTOGRAFO	833.66	1,011.28	1,065.56	1,292.31	1,899.44	2,303.59		
2205 HOJALATERO	804.94	915.97	1,033.64	1,170.50	1,842.58	2,086.47		
2206 LABORATORISTA	829.40	1,140.74	1,200.51	1,457.76	2,139.81	2,588.50		
2207 MUSICO	774.36	942.27	989.45	1,204.08	1,703.81	2,146.35		
2208 OF. CARPINTERO	769.04	864.50	962.71	1,104.76	1,751.75	1,969.26		
2209 OF. ELECTRICO	769.04	864.50	962.71	1,104.76	1,751.75	1,969.26		
2210 OF. MECANICO	769.04	864.50	962.71	1,104.76	1,751.75	1,969.26		
2211 OF. SOLDADOR	752.01	845.52	960.93	1,060.45	1,712.94	1,925.87		
2212 OPER. DE OFFSET	833.66	1,011.28	1,065.56	1,292.31	1,899.44	2,303.59		
2213 OPER. DE TRANSPORTES	833.66	1,011.28	1,065.56	1,292.31	1,899.44	2,303.59		
2214 OPER. DE TRASB. ESPECIAL	833.66	1,011.28	1,065.56	1,292.31	1,899.44	2,303.59		
2215 PINTOR	808.94	915.97	1,033.64	1,170.50	1,842.58	2,086.47		
2216 PLOMERO	769.04	864.50	962.71	1,104.76	1,751.75	1,969.26		
2217 PRENSISTA	833.66	1,011.28	1,065.56	1,292.31	1,899.44	2,303.59		
2218 PUERICULTISTA	808.94	915.97	1,033.64	1,170.50	1,842.58	2,086.47		
2219 ALMACENISTA	774.36	942.27	989.45	1,204.08	1,703.81	2,146.35		
2220 ARCHIVISTA	833.66	1,011.28	1,065.56	1,292.31	1,899.44	2,303.59		
2221 AMB. EDUCATIVA	774.36	915.97	989.45	1,170.50	1,703.81	2,086.47		
2222 AUX. DE CONTABILIDAD	839.40	1,140.74	1,200.51	1,457.76	2,139.81	2,588.50		
2223 AYUDANTE "C"	675.03	812.68	862.57	1,038.47	1,537.60	1,861.15		
2224 BIBLIOTECARIO	833.66	1,011.28	1,065.56	1,292.31	1,899.44	2,303.59		
2225 CAJERO	774.36	915.97	989.45	1,170.50	1,703.81	2,086.47		
2226 CAPT. DE DATOS	911.29	1,024.72	1,184.48	1,309.46	2,075.77	2,394.21		
2227 CAPT. OPERADOR	1,152.88	1,251.49	1,473.28	1,611.98	2,433.14	2,873.45		
2228 DIBUJANTE	828.40	1,140.74	1,200.51	1,457.76	2,139.81	2,588.50		
2229 ENCUADERNADOR	718.73	874.56	919.75	1,117.59	1,629.46	1,992.15		
2230 MENSAJERO "A"	752.01	845.52	960.93	1,060.45	1,712.94	1,925.87		
2231 MENSAJERO "B"	769.04	864.50	962.71	1,104.76	1,751.75	1,969.26		
2232 RECEPCIONISTA	752.01	845.52	960.93	1,060.45	1,712.94	1,925.87		
2233 REPORTERO LOCUTOR	1,068.71	1,200.32	1,365.65	1,533.78	2,434.98	2,754.11		
2234 SECRETARIA	774.36	938.60	989.45	1,198.78	1,763.81	2,132.26		
2235 SECRETARIA BILINGUE	808.94	915.97	1,033.64	1,217.30	1,842.58	2,180.27		
2236 SUPERVISOR	894.55	1,065.56	1,143.01	1,387.11	2,007.58	2,475.54		
2237 TEC. OPERADOR	1,068.71	1,200.32	1,365.65	1,533.78	2,434.98	2,754.11		
2238 TIPOGRAFA	774.36	942.27	989.45	1,204.08	1,703.81	2,146.35		
2239 VENDEDOR DE LIBROS	718.73	874.56	919.75	1,117.59	1,629.46	1,992.15		
2340 CAPT. OPERADOR PROFESIONAL "A"	1,729.29	1,892.10	2,068.04	2,417.60	3,938.13	4,309.82		
2341 CAPT. OPERADOR PROFESIONAL "B"	2,017.48	2,207.13	2,416.17	2,830.67	4,595.58	5,028.30		
2342 CAPT. OPERADOR PROFESIONAL "C"	2,305.69	2,524.20	2,741.49	3,222.82	5,262.01	5,746.76		
2343 CAPT. OPERADOR PROFESIONAL "D"	2,485.65	2,692.00	2,915.15	3,782.58	5,570.80	6,742.68		
2344 CAPT. OPERADOR PROFESIONAL "E"	2,780.81	3,041.31	3,261.17	4,270.07	6,289.08	7,611.70		
2345 CAPT. OPERADOR PROFESIONAL "F"	3,060.13	3,288.07	3,496.00	4,765.07	7,016.13	8,493.99		
2346 CAPT. OPERADOR PROFESIONAL "G"	3,217.23	3,422.62	3,642.04	5,140.48	7,542.94	9,103.10		

ESTADÍSTICA DE VOTACIÓN DEL STTA/SLAGro

DR. JAVIER SEDONA ALMÁZAN

SECTOR

ESTADÍSTICA DE VOTACIÓN DEL STTA/SLAGro
COMITÉ ELECTORAL SECTORIAL GENERAL
CENTRAL



UNIVERSIDAD AUTONOMA DE GUERRERO

TABULADOR DE BONO PARA EL STTAISUAGro

REVISIÓN CONTRACTUAL 2011 - 2012 INCR. 2.6% Y 2015 - 2016 INCR. 2.2% PRESTACIONES NO LIGADAS
QUE SE PAGARA EN LA QNA. ANTES DE SALIR DE VACACIONES DE SEMANA SANTA CADA AÑO

Categoría	ZONA II	ZONA III	ZONA II	ZONA III	ZONA II	ZONA III
	BONO 2.6%	BONO 2.6%	BONO 2.2%	BONO 2.2%	TOTAL (43)	TOTAL (43)
2601 I AUX. DE INTENDENCIA NIV A	711.90	849.55	1,011.38	1,187.21	1,723.28	2,036.76
2602 I AYUD. DE CARPINTERO NIV A	711.90	849.55	1,011.38	1,187.21	1,723.28	2,036.76
2603 I AYUD. DE COCINERA NIV A	711.90	849.55	1,011.38	1,187.21	1,723.28	2,036.76
2604 I AYUDANTE "C" NIV A	711.90	849.55	1,011.38	1,187.21	1,723.28	2,036.76
2605 I AYUDANTE DE MECANICO NIV A	711.90	849.55	1,011.38	1,187.21	1,723.28	2,036.76
2606 I CALORIFERA NIV A	711.90	849.55	1,011.38	1,187.21	1,723.28	2,036.76
2607 I MESERO NIV A	711.90	849.55	1,011.38	1,187.21	1,723.28	2,036.76
2608 I AUX. DE POSTA ZOOTECNICA NIV A	758.05	912.80	1,072.21	1,269.97	1,830.26	2,182.77
2609 I AYUD. DE SOLDADOR NIV A	758.05	912.80	1,072.21	1,269.97	1,830.26	2,182.77
2610 I ENCUADERNADOR NIV A	758.05	912.80	1,072.21	1,269.97	1,830.26	2,182.77
2611 I ENGRASADOR NIV A	758.05	912.80	1,072.21	1,269.97	1,830.26	2,182.77
2612 I JARDINERO NIV A	758.05	912.80	1,072.21	1,269.97	1,830.26	2,182.77
2613 I PEON DE CAMPO NIV A	758.05	912.80	1,072.21	1,269.97	1,830.26	2,182.77
2614 I VENDEDOR DE LIBROS NIV A	758.05	912.80	1,072.21	1,269.97	1,830.26	2,182.77
2615 I VIGILANTE NIV A	758.05	912.80	1,072.21	1,269.97	1,830.26	2,182.77
2616 I MENSAJERO "A" NIV A	791.76	885.35	1,117.20	1,238.79	1,908.98	2,122.14
2617 I OF. SOLDADOR NIV A	791.76	885.35	1,117.20	1,238.79	1,908.98	2,122.14
2618 I RECEPCIONISTA NIV A	791.76	885.35	1,117.20	1,238.79	1,908.98	2,122.14
2619 I ALDARIL NIV A	810.30	905.69	1,142.78	1,275.91	1,953.08	2,181.60
2620 I FONTANERO NIV A	810.30	905.69	1,142.78	1,275.91	1,953.08	2,181.60
2621 I MENSAJERO "B" NIV A	810.30	905.69	1,142.78	1,275.91	1,953.08	2,181.60
2622 I OF. CARPINTERO NIV A	810.30	905.69	1,142.78	1,275.91	1,953.08	2,181.60
2623 I OF. ELECTRICO NIV A	810.30	905.69	1,142.78	1,275.91	1,953.08	2,181.60
2624 I OF. MECANICO NIV A	810.30	905.69	1,142.78	1,275.91	1,953.08	2,181.60
2625 I FLORERO NIV A	810.30	905.69	1,142.78	1,275.91	1,953.08	2,181.60
2626 I ALMACENISTA NIV A	817.06	946.41	1,153.15	1,371.51	1,970.21	2,357.92
2627 I ASIST. EDUCATIVA NIV A	817.06	958.68	1,153.15	1,371.51	1,970.21	2,330.17
2628 I CAJERO NIV A	817.06	958.68	1,153.15	1,371.51	1,970.21	2,330.17
2629 I COCINERA NIV A	817.06	946.41	1,153.15	1,371.51	1,970.21	2,357.92
2630 I MUSICO NIV A	817.06	946.41	1,153.15	1,371.51	1,970.21	2,357.92
2631 I TIPÓGRAFA NIV A	817.06	946.41	1,153.15	1,371.51	1,970.21	2,357.92
2632 I HOJALATERO NIV A	853.00	958.68	1,201.15	1,334.20	2,054.15	2,292.86
2633 I PINTOR NIV A	853.00	958.68	1,201.15	1,334.20	2,054.15	2,292.86
2634 I FERROCULTURISTA NIV A	853.00	958.68	1,201.15	1,334.20	2,054.15	2,292.86
2635 I SECRETARIA BILINGÜE NIV A	853.00	958.68	1,201.15	1,334.20	2,054.15	2,292.86
2636 I ARCHIVISTA NIV A	879.45	1,056.92	1,236.71	1,463.46	2,116.16	2,520.36
2637 I BIBLIOTECARIO NIV A	879.45	1,056.92	1,236.71	1,463.46	2,116.16	2,520.36
2638 I FOTÓGRAFO NIV A	879.45	1,056.92	1,236.71	1,463.46	2,116.16	2,520.36
2639 I OPER. DE OFFSET NIV A	879.45	1,056.92	1,236.71	1,463.46	2,116.16	2,520.36
2640 I OPER. DE TRANSPORTE NIV A	879.45	1,056.92	1,236.71	1,463.46	2,116.16	2,520.36
2641 I OPER. DE TRASP. ESPECIAL NIV A	879.45	1,056.92	1,236.71	1,463.46	2,116.16	2,520.36
2642 I PREMEISTA NIV A	879.45	1,056.92	1,236.71	1,463.46	2,116.16	2,520.36
2643 I SUPERVISOR NIV A	941.50	1,132.54	1,317.97	1,561.98	2,258.53	2,884.52
2644 I AUX. DE CONTABILIDAD NIV A	987.99	1,169.25	1,373.03	1,836.43	2,357.02	2,825.66
2645 I DIBUJANTE NIV A	987.99	1,169.25	1,373.03	1,836.43	2,357.02	2,825.66
2646 I LABORATORISTA NIV A	987.99	1,169.25	1,373.03	1,836.43	2,357.02	2,825.66
2647 I REPORTERO LOCUTOR NIV A	1,118.74	1,250.28	1,547.98	1,716.11	2,666.70	3,068.30
2648 I TEC. OPERADOR NIV A	1,118.74	1,250.28	1,547.98	1,716.11	2,666.70	3,068.30
2701 I AUX. DE INTENDENCIA NIV B	748.70	886.28	1,180.12	1,305.95	1,908.82	2,222.23
2702 I AYUD. DE CARPINTERO NIV B	748.70	886.28	1,180.12	1,305.95	1,908.82	2,222.23
2703 I AYUD. DE COCINERA NIV B	748.70	886.28	1,180.12	1,305.95	1,908.82	2,222.23
2704 I AYUDANTE "C" NIV B	748.70	886.28	1,180.12	1,305.95	1,908.82	2,222.23
2705 I AYUDANTE DE MECANICO NIV B	748.70	886.28	1,180.12	1,305.95	1,908.82	2,222.23
2706 I CALORIFERA NIV B	748.70	886.28	1,180.12	1,305.95	1,908.82	2,222.23
2707 I MESERO NIV B	748.70	886.28	1,180.12	1,305.95	1,908.82	2,222.23
2708 I AUX. DE POSTA ZOOTECNICA NIV B	798.29	951.12	1,224.67	1,422.51	2,020.96	2,373.63
2709 I AYUD. DE SOLDADOR NIV B	798.29	951.12	1,224.67	1,422.51	2,020.96	2,373.63
2710 I ENCUADERNADOR NIV B	798.29	951.12	1,224.67	1,422.51	2,020.96	2,373.63
2711 I ENGRASADOR NIV B	798.29	951.12	1,224.67	1,422.51	2,020.96	2,373.63
2712 I JARDINERO NIV B	798.29	951.12	1,224.67	1,422.51	2,020.96	2,373.63
2713 I PEON DE CAMPO NIV B	798.29	951.12	1,224.67	1,422.51	2,020.96	2,373.63
2714 I VENDEDOR DE LIBROS NIV B	798.29	951.12	1,224.67	1,422.51	2,020.96	2,373.63
2715 I VIGILANTE NIV B	798.29	951.12	1,224.67	1,422.51	2,020.96	2,373.63

27161 MENSAJERO "A" NIV B	831.51	925.10	1,273.30	1,383.05	2,104.81	2,318.15
27171 OF. SOLDADOR NIV B	831.51	925.10	1,273.30	1,383.05	2,104.81	2,318.15
27181 RECEPCIONISTA NIV B	831.51	925.10	1,273.30	1,383.05	2,104.81	2,318.15
27191 ALBAÑIL NIV B	851.49	946.68	1,302.68	1,446.83	2,154.17	2,393.71
27201 FONTANERO NIV B	851.49	946.68	1,302.68	1,446.83	2,154.17	2,393.71
27211 MENSAJERO "B" NIV B	851.49	946.68	1,302.68	1,446.83	2,154.17	2,393.71
27221 OF. CARPINTERO NIV B	851.49	946.68	1,302.68	1,446.83	2,154.17	2,393.71
27231 OF. ELECTRICO NIV B	851.49	946.68	1,302.68	1,446.83	2,154.17	2,393.71
27241 OF. MISCANICO NIV B	851.49	946.68	1,302.68	1,446.83	2,154.17	2,393.71
27251 PLOMERO NIV B	851.49	946.68	1,302.68	1,446.83	2,154.17	2,393.71
27261 ALMACENISTA NIV B	859.68	1,030.47	1,218.94	1,539.01	2,176.62	2,569.48
27271 ASIST. EDUCATIVA NIV B	859.68	1,001.29	1,218.94	1,497.91	2,176.62	2,499.20
27281 CAJERO NIV B	859.68	1,001.29	1,218.94	1,497.91	2,176.62	2,499.20
27291 COCHERA NIV B	859.68	1,030.47	1,218.94	1,539.01	2,176.62	2,569.48
27291 MUSICO NIV B	859.68	1,030.47	1,218.94	1,539.01	2,176.62	2,569.48
27311 TIPOGRAFA NIV B	859.68	1,030.47	1,218.94	1,539.01	2,176.62	2,569.48
27321 HOJALATERO NIV B	857.13	1,001.29	1,368.50	1,497.91	2,265.63	2,496.20
27331 PINTOR NIV B	857.13	1,001.29	1,368.50	1,497.91	2,265.63	2,496.20
27341 PUERICULTURISTA NIV B	857.13	1,001.29	1,368.50	1,497.91	2,265.63	2,496.20
27351 SECRETARIA BILINGÜE NIV B	857.13	1,001.29	1,368.50	1,497.91	2,265.63	2,496.20
27361 ARCHIVISTA NIV B	925.02	1,102.42	1,407.88	1,634.69	2,332.88	2,737.11
27371 BIBLIOTECARIO NIV B	925.02	1,102.42	1,407.88	1,634.69	2,332.88	2,737.11
27381 FOTOGRAFO NIV B	925.02	1,102.42	1,407.88	1,634.69	2,332.88	2,737.11
27391 OPER. DE OFICINA NIV B	925.02	1,102.42	1,407.88	1,634.69	2,332.88	2,737.11
27401 OPER. DE TRANSPORTE NIV B	925.02	1,102.42	1,407.88	1,634.69	2,332.88	2,737.11
27411 OPER. DE TRASP. ESPECIAL NIV B	925.02	1,102.42	1,407.88	1,634.69	2,332.88	2,737.11
27421 PRENSISTA NIV B	925.02	1,102.42	1,407.88	1,634.69	2,332.88	2,737.11
27431 SUPERVISOR NIV B	988.64	1,179.65	1,492.70	1,737.01	2,461.60	2,916.58
27441 AUX. DE CONTABILIDAD NIV B	1,036.44	1,237.77	1,557.71	1,814.95	2,594.15	3,052.72
27451 DIBUJANTE NIV B	1,036.44	1,237.77	1,557.71	1,814.95	2,594.15	3,052.72
27461 LABORATORISTA NIV B	1,036.44	1,237.77	1,557.71	1,814.95	2,594.15	3,052.72
27471 REPORTERO LOCUTOR NIV B	1,158.63	1,300.24	1,730.44	1,894.58	2,899.07	3,198.82
27481 TEC. OPERADOR NIV B	1,158.63	1,300.24	1,730.44	1,894.58	2,899.07	3,198.82

POR LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE GUERRERO

DR. JAVIER SÁNCHEZ ALMÁZAN
RECTOR

RECTORÍA



PARA EL ESTADISTICO
DR. BRENDA ALICIA GONZALEZ
SECRETAARIO GENERAL

ESTADÍSTICA
COMITÉ EJECUTIVO
CENTRAL
Monterrey, Gto.

Asimismo, el incremento de 1.8% autorizado por la SEP para el periodo 2019-2020 de prestaciones no ligadas al salario elevada al año, para pagarse en una sola emisión, se pagará en la primera quincena del mes de mayo de cada año, denominado "Bono de mayo", con base al tabulador anexo.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE GUERRERO
CÁLCULO DEL 1.8% DE PRESTACIONES NO LIGADAS APLICABLES A 2019 / 2020
PPG PERSONAL: ADMINISTRATIVOS

My

Secada



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

CLAVE	CATEGORÍA	BONO DE MAYO	
		MONTO DEL CÁLCULO DE 1.8% PRESTACIONES NO LIGADAS 2019-2020	
1231112223	SECRETARIA DE HACIENDA	4,981.44	23,912.22
1234567726	SECRETARIA	27,045.31	81,135.93
1237112221	SECRETARIA DE HACIENDA	13,227.65	41,682.95
1238112221	SECRETARIA	9,970.43	29,911.29
1239112221	SECRETARIA DE HACIENDA	8,882.43	26,646.59
1240022911	SECRETARIA DE PERSONAL P&P	27,095.44	81,286.32
1241022911	SECRETARIA DE PERSONAL P&P	21,397.85	63,693.55
1242022911	SECRETARIA DE PERSONAL P&P	21,750.44	65,255.35
1243022911	SECRETARIA DE PERSONAL P&P	20,904.73	62,713.32
1244022911	SECRETARIA DE PERSONAL P&P	21,181.74	63,543.05
1245022911	SECRETARIA DE PERSONAL P&P	21,143.04	63,433.04
1246022911	SECRETARIA DE PERSONAL P&P	21,657.85	64,973.55



ESTE DOCUMENTO CORRESPONDE A LA ZONA CENTRO, NORTE, MONTAÑA, COSTA CHICA Y TIERRA CALIENTE

ESTE DOCUMENTO CORRESPONDE A LA ZONA CENTRO, NORTE, MONTAÑA, COSTA CHICA Y TIERRA CALIENTE

EN LA DIRECCIÓN AUTÓNOMA
DE HACIENDA
DR. JAVIER MOLINA ALMENDRA
DIRECTOR DE LA DIRECCIÓN

EN LA DIRECCIÓN
DR. JAVIER MOLINA ALMENDRA
DIRECTOR DE LA DIRECCIÓN
DR. JAVIER MOLINA ALMENDRA
DIRECCIÓN GENERAL DEL ESTADÍSTICO



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

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

FIG. 26. CORTICO-SPINAL ATROPHIES
IN INFANTS

ANSWER: www.english-test.net



CLÁUSULA 73. AYUDA PARA TRANSPORTE: La Universidad otorgará, la cantidad de \$23.00 (Veintitrés Pesos 00/100 M.N.) mensuales por plaza a los trabajadores técnicos, administrativos y de intendencia, por concepto de ayuda para transporte, a partir del día 1º de enero del 2019.

CLÁUSULA 74. MATERIAL DE TRABAJO: La Universidad concederá a sus trabajadores técnicos, administrativos y de intendencia el 5.5% para material de trabajo, con base al monto de su salario nominal actual, mismo que se pagará a partir del 1º de enero de 2019.

CLÁUSULA 75. AYUDA PARA ÚTILES ESCOLARES: La Universidad se compromete a entregar a cada trabajador una ayuda anual de \$74.83 (Setenta y cuatro pesos 83/100 M.N.), para la compra de útiles escolares. Este pago se aplicará en la segunda quincena de agosto.

CLÁUSULA 76. AYUDA PARA RENTA: La Universidad entregará a los trabajadores técnicos, administrativos y de intendencia una ayuda para renta que será de un monto de \$21.00 (Veintiún pesos 00/100 m.n.) mensuales, los cuales serán incluidos en el respectivo cheque quincenal, a partir del 1º de enero de 2019.

CLÁUSULA 77. DÍA DE LAS MADRES: Con motivo del día de las madres, la universidad entregará a sus trabajadores la cantidad de \$270.00 (doscientos setenta pesos 00/100 m.n.) anual. Este pago se hará en la segunda quincena de abril.

CLÁUSULA 78. LENTES: Cuando el trabajador técnico, administrativo y de intendencia requiera de lentes para el mejor desempeño de sus labores, 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 de esta Cláusula en un plazo de 30 (treinta) días hábiles contados a partir de la firma de este Contrato.

CLÁUSULA 79. JUEGOS Y JUGUETES INFANTILES: La Universidad se compromete a dotar a la Estancia Infantil "Benita Galeana", de juegos mecánicos infantiles para favorecer el desarrollo integral de los hijos de los trabajadores. Asimismo, la Universidad, se compromete a hacer las gestiones en donde corresponda para la dotación de juguetes para los hijos de los trabajadores el día 6 (seis) de enero.



CAPÍTULO II

GRATIFICACIONES

CLÁUSULA 80. GRATIFICACIONES POR AÑOS DE SERVICIO: La Universidad entregará al trabajador sindicalizado que cumpla 25 (veinticinco) años de servicio un mínimo de 6 (seis) meses de salario por cada turno que labore, una vez cumplidos en cualquiera de ellos. El pago se hará en forma completa y en una sola emisión, al cumplir el trabajador los 25 (veinticinco) años de servicio, a excepción de los trabajadores que tengan un salario equivalente a Tiempos Completos de acuerdo al tabulador del STAUAG, en estos casos el pago será distribuido en las tres quincenas inmediatas. El pago se hará a partir de la quincena siguiente a la solicitud del Sindicato o del trabajador.

CLÁUSULA 81. LIBERACIÓN DE TIEMPO POR AÑOS DE SERVICIO: A los trabajadores que cumplan 25 (veinticinco) años de servicio, se le liberará media hora por cada turno que laboren, autorizada por la Dirección General de Recursos Humanos.

CAPÍTULO III

PARA LAS FUNCIONES DEL TRABAJADOR

CLÁUSULA 82. EQUIPO DE TRABAJO: La Institución se compromete a otorgar a los trabajadores técnicos, administrativos y de intendencia las siguientes prestaciones:

- a) Dos uniformes por año.
- b) Lámparas y pilas para los vigilantes.
- c) Cascos, caretas, viseras, botas de hule, guantes, etc., como corresponda a las exigencias del trabajo de cada categoría.
- d) Lentes especiales para aquellos trabajadores que tengan que estar la mayor parte de su horario de labores frente a la pantalla de una computadora, previo dictamen médico.
- e) La Universidad se obliga a equipar con protectores de pantalla a todos los equipos de cómputo.

El plazo que la Universidad tiene para el cumplimiento de esta cláusula, será de 30 (treinta) días a la firma del presente Contrato y en caso de incumplimiento, el trabajador podrá adquirir dichos artículos por su cuenta y la Universidad cubrirá el importe de los mismos en forma inmediata a la presentación de los comprobantes.



CAPÍTULO IV

DE LOS RETIROS Y JUBILACIONES

CLÁUSULA 83. RETIROS Y JUBILACIONES: Los retiros y jubilaciones de los trabajadores técnicos, administrativos y de intendencia, se sujetarán a las disposiciones de la Ley aplicable y de este Contrato, bajo los siguientes considerandos:

- I. En tanto no concluya el programa de pensiones y jubilaciones del ISSSTE, para el resto de los trabajadores (pactado en los transitorios del Contrato Colectivo de Trabajo 2003-2004), la UAGro., se obliga a otorgar las prestaciones de seguridad social contempladas en el Contrato Colectivo de Trabajo del 2001-2002, el cual se encuentra depositado en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, con sus incrementos salariales.
- II. Cuando un trabajador o derechohabiente tenga derecho a obtener una pensión en cualquier modalidad y no tenga reconocida su antigüedad real ante el ISSSTE o ISSSPEG, la UAGro., se obliga a otorgar las prestaciones de seguridad social contempladas en el Contrato Colectivo de Trabajo del 2001-2002, el cual se encuentra depositado en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, con sus incrementos salariales.
- III. A petición de los trabajadores técnicos, administrativos y de intendencia, la Dirección de Personal, aplicará su baja definitiva de nómina con la finalidad de ejercer cualquiera de las modalidades de pensión.

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

INDEMNIZACIONES POR EL EJERCICIO DE DIVERSAS MODALIDADES DE PENSIONES.

- I. La Universidad indemnizará a los trabajadores técnicos, administrativos y de intendencia que ejerzan pensión por jubilación con lo siguiente:
 - a) Cinco meses de salario integrado.
 - b) Veinte días de salario integrado por cada año de servicio, en los términos que establece este Contrato.
 - c) Además de las prestaciones a que tenga derecho.
- II. La Universidad indemnizará a los trabajadores(as) que se pensionen por edad y tiempo de servicio y cesantía en edad avanzada:
 - a) Quince días de salario integrado por cada año de servicio en una sola emisión.



b) Independientemente de cualquier otra prestación a la que tengan derecho, en los términos que establece este Contrato.

III. Los trabajadores técnicos, administrativos y de intendencia que se retiren pensionados por invalidez, recibirán:

a)Cinco meses de salario integrado como gratificación.

b)Treinta días de salario integrado por cada año de servicio.

c) 12 días de salario integrado que establece el Artículo 162 de la Ley Federal de Trabajo, en los términos del último párrafo de la cláusula 25 de este Contrato.

IV.La UAGro cubrirá en caso de muerte a los beneficiarios reconocidos por la autoridad correspondiente:

a)Quince días de salario integrado por cada año de servicio.

b)Seguro de vida y los gastos de funerales en una sola emisión, en los términos de este Contrato.

Además, cuando un trabajador fallezca, que no implique riesgo de trabajo, sus beneficiarios ejercerán la pensión por causa de muerte ante el ISSSTE.

CLÁUSULA 84. SERVICIOS MÉDICOS: Los trabajadores, pensionados, jubilados y sus derechohabientes de la Universidad que así lo acrediten, recibirán los servicios de salud a través del ISSSTE y/o los Servicios Médicos Universitarios en forma gratuita, atención médica, dental, laboratorio, rayos x y ultrasonido.

CLÁUSULA 85. TESTIMONIO DE SERVICIOS: La Universidad expedirá gratuitamente al trabajador, cuando lo solicite, al separarse de la Universidad, un testimonio firmado por el Rector o por quien haga sus veces, relativo a sus servicios y con copia al Sindicato.

CLÁUSULA 86. TRABAJADORES PENSIONADOS, JUBILADOS Y PLANTILLA: Los trabajadores pensionados y jubilados por la Institución de seguridad social respectiva, no serán considerados para efectos de plantilla.

CAPÍTULO V

DE LOS DEUDOS O BENEFICIARIOS DE LOS TRABAJADORES

CLÁUSULA 87. GASTOS DE DEFUNCIÓN: El ISSSTE cubrirá a los deudos de los trabajadores fallecidos las prestaciones que establecen los artículos 73 al 81 de las secciones V y 87 al 90 de la sección VII de la Ley del propio Instituto.



La UAGro cubrirá gastos por concepto de funerales del trabajador, (padres, cónyuge e hijos) 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. En caso de muerte por riesgo, se aplicará lo establecido en los artículos 500 y 502 de la Ley Federal del Trabajo, independiente de cualquier otra prestación a que tenga derecho.

CLÁUSULA 88. SEGURO DE VIDA: La Institución otorgará a favor de los trabajadores técnicos, administrativos y de intendencia un Seguro de Vida, por la cantidad de \$280,000.00 (doscientos ochenta mil pesos 00/100 m. n.), con doble indemnización en caso de fallecimiento accidental, en beneficio de los trabajadores técnicos, administrativos y de intendencia y triple indemnización en caso de muerte colectiva (entendiendo por ésta la que señale la ley general de seguros). La prima correspondiente será pagada en un 100% por la Universidad, la revisión del monto de la suma asegurada será anual. En caso de que la aseguradora contratada por la Universidad pague una cantidad inferior al monto pactado, la Institución se obliga a cubrir la diferencia.

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 89. SEGURO DE ORFANDAD: El ISSSTE proporcionará a los beneficiarios de los trabajadores fallecidos los seguros contemplados en los Artículos 129 al 134 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, 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%
0.51 - 5.0	30%

Esta prestación de seguridad social se pagará hasta que los hijos cumplan 18 (dieciocho) años de edad. Podrá ampliarse el periodo de este beneficio, en caso de que el beneficiario estudie la licenciatura sin interrupción del ciclo y ser un alumno regular, debiendo acreditar ante la Dirección General de Recursos Humanos con documentos oficiales cada seis meses. De continuar estudiando, gozarán de esta prestación hasta que cumplan un máximo de 25 años de edad. Esta prestación será sujeta a los incrementos salariales que se otorguen a los trabajadores técnicos, administrativos y de intendencia.



Los beneficiarios de los trabajadores fallecidos recibirán asimismo las prestaciones establecidas en la cláusula 83 del presente contrato.

CLÁUSULA 90. La UAGro se compromete a que la vacante que quedara, será ofrecida en primer lugar a un integrante que designe la familia, siempre y cuando éste reúna los requisitos de capacidad. De no ser así, se recorrerá el escalafón y cubrirá la plaza que quede vacante de acuerdo a su aptitud.

CLÁUSULA 91. EXENCIÓN DE CUOTAS: La Universidad Autónoma de Guerrero exentará del pago de todo tipo de cuotas a los derechohabientes de los trabajadores técnicos, administrativos y de intendencia, que hagan uso de todos y cada uno de los servicios que preste en lo general la UAGro, implementando los mecanismos compensatorios necesarios, a las Unidades Académicas y Administrativas que por esta Cláusula sean afectados.

CAPÍTULO VI **DEL SINDICATO**

CLÁUSULA 92. RESERVA TERRITORIAL: Cuando la UAGro obtenga la reserva territorial, se obliga a proporcionar un terreno en Chilpancingo para la construcción del Auditorio del Sindicato.

CLÁUSULA 93. LOCAL PARA LA BIBLIOTECA SINDICAL: La Universidad cubrirá el importe de la renta del local en la capital del estado y que se destinará a la biblioteca del STTAISUAGro.

CLÁUSULA 94. LOCAL PARA LAS OFICINAS SINDICALES: La Universidad reconoce la obligación de seguir proporcionando a favor del Sindicato un local para sus oficinas, a solicitud del Comité Ejecutivo Central.

- a) Para el Comité Ejecutivo Seccional en Iguala.
- b) Para las siguientes secciones que se formen en un término de tres años.
- c) Para el caso del edificio del Comité Ejecutivo Central en Chilpancingo y las oficinas del Comité Ejecutivo Seccional No. 1, ampliación y remodelación.



CLÁUSULA 95. COMISIONADOS SINDICALES: La Universidad autoriza también las siguientes Comisiones:

- a) Diecisésis (16) Secretarios del Comité Ejecutivo Central en Chilpancingo, Gro.
- b) Seis (6) Secretarios para el Comité Ejecutivo Seccional de Acapulco, Gro.
- c) Seis (6) Secretarios para el Comité Ejecutivo Seccional de Iguala, Gro.
- d) Tres (3) Comisionados de la Caja de Ahorros del Sindicato.
- e) Tres (3) Integrantes de la Comisión Mixta de Admisión y Promoción.
- f) Cuatro (4) Integrantes de la Comisión de Actividades y Eventos Especiales.
- g) Comisionará un abogado del personal de la UAGro o externo, como Asesor Jurídico del Sindicato a propuesta del mismo, quien quedará comisionado solo por el periodo que dure en funciones el Comité Ejecutivo Central que lo solicite o antes si así lo solicita dicho Comité.

CLÁUSULA 96. SALARIO DE COMISIONADOS SINDICALES: La Universidad se compromete a cubrir el salario del personal señalado en la Cláusula 95, con base a las siguientes modalidades:

1. Para el caso del inciso a) el equivalente a la categoría de Tiempo Completo Asociado "B" de zona III del Tabulador Académico (vida cara).
2. Para los incisos b) y c), el equivalente a la categoría de Tiempo Completo Asociado "A" de la Zona III ambos del Tabulador Académico.
3. Para los incisos d), e), f) y g) el equivalente a las categorías de Tiempo Completo Asociado "A" Zona II.

La Universidad pagará a los integrantes del C.E.C. del STTAISUAGro y diez comisionados profesionalizados, una compensación equivalente a un salario mínimo diario de la Ciudad de México, que se pagará quincenalmente en el cheque respectivo.

CLÁUSULA 97. PERSONAL DE APOYO: Al personal que a continuación se solicita, se le pagará su salario íntegro por un solo turno, en su adscripción correspondiente a las oficinas sindicales en calidad de comisionados:

- I. Para el caso del inciso a) de la Cláusula 95.
- 4 Capturistas operadores.
- 1 Auxiliar de Contabilidad.
- 2 Auxiliares de Intendencia.



1 Vigilante.
1 Mensajero.

II. Para el caso del inciso b) de la Cláusula 95.

2 Capturistas operadores.
2 Auxiliares de Intendencia.

III. Para el caso del inciso c) de la Cláusula 95.

2 Capturistas operadores.
2 Auxiliares de Intendencia.

CLÁUSULA 98. PERSONAL DE APOYO ADICIONAL: La Universidad comisionará personal administrativo o de intendencia adicional al ya establecido, previo acuerdo bilateral, cuando las necesidades del Sindicato así lo requieran.

CLÁUSULA 99. MANTENIMIENTO DE LAS OFICINAS SINDICALES: La Universidad se compromete a reparar y a pintar cada uno de los locales que ocupen las oficinas sindicales en Chilpancingo, Iguala y Acapulco, debiendo hacerse dos veces al año. Asimismo, la instalación y mantenimiento de la red de cómputo y enlace.

CLÁUSULA 100. FESTEJO DEL DÍA DEL TRABAJADOR UNIVERSITARIO: La Universidad se obliga a realizar el festejo del día del Trabajador Universitario el 30 de agosto, un evento con rifa de regalos en cada una de las siete regiones del Estado. (Acapulco, Chilpancingo, Iguala, Costa Grande, Costa Chica, Montaña y Tierra Caliente).

CLÁUSULA 101. SUBSIDIOS SINDICALES: La Universidad se compromete a entregar al Sindicato a través de sus representantes legales, la cantidad de:
a) \$455,000.00 (cuatrocientos cincuenta y cinco mil pesos 00/100 m.n.) anuales que serán destinados al fomento de las actividades deportivas, culturales y artísticas; Biblioteca Sindical y como reserva de gastos no previstos en el presente Contrato.

b) \$275,000.00 (doscientos setenta y cinco mil pesos 00/100 M.N.), como aportación única y especial durante el año, para la realización del Congreso General Ordinario del Sindicato.

**CLÁUSULA 102. SERVICIOS DE IMPRESIÓN EN LOS TALLERES GRÁFICOS:**

La Universidad proveerá los servicios de los talleres gráficos de la Institución, para todo tipo de impresiones propias del Sindicato.

CLÁUSULA 103. MATERIAL DE OFICINA: La Universidad otorgará al Sindicato, la cantidad de \$35,150.28 (treinta y cinco mil ciento cincuenta pesos 28/100 m.n.) durante el año para la compra de material de oficina.

CLÁUSULA 104. PLAZOS DE ENTREGA DE LOS SUBSIDIOS SINDICALES:

Las cantidades que se expresan en las Cláusulas 101 y 103 de este Contrato, serán cubiertas por la Universidad en partidas mensuales de 30, 60 y 90 días, contados a partir de la firma del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

CLÁUSULA 105. PAGO DE LOS SERVICIOS: En el caso de los incisos a), b) y c) de la Cláusula 94, la Universidad se obliga a cubrir el pago íntegro del teléfono, agua y luz de las oficinas sindicales.

CLÁUSULA 106. FINANCIAMIENTO DE LA AUDITORÍA ANUAL DEL STTAISUAGro: La UAGro, se obliga a financiar el costo total de una auditoría externa anual a las finanzas del STTAISUAGro. La selección del despacho contable, será facultad exclusiva del máximo órgano de gobierno del Sindicato. El Sindicato entregará a la UAGro, la cotización del despacho que haya sido seleccionado para realizar la auditoría.

CLÁUSULA 107. PROGRAMACIÓN DE RADIO: La Universidad Autónoma de Guerrero, se compromete a incluir en la programación de XEUAG los programas sindicales, de acuerdo a su horario de emisión 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. Asimismo, las partes se comprometen a no utilizar la radio para dirimir asuntos internos que lesionen la institucionalidad de la UAGro.

CLÁUSULA 108. IMPRESIÓN DEL CCT: La Universidad se compromete a entregar al Sindicato, 2,000 ejemplares del Contrato Colectivo de Trabajo, a más tardar 30 días después de la firma de éste. En caso de incumplimiento dentro del término señalado, la UAGro cubrirá el costo total de la impresión.



CAPÍTULO VII

OBLIGACIONES GENERALES DE LA UAGro.

CLÁUSULA 109. OBLIGATORIEDAD DE INFORMACIÓN FINANCIERA E IMPRESIÓN DE LOS CHEQUES DE CAJA Y FONDO DE AHORRO: La Universidad se obliga a lo siguiente:

- a) Entregará anualmente al Sindicato, copia del presupuesto detallado de la UAGro e informe financiero dentro de los 30 (treinta) días siguientes a su aprobación, por el H. Consejo Universitario, y dentro de igual plazo, copia de las ampliaciones que posteriormente se hicieran al propio presupuesto.

En los meses de octubre y noviembre de cada año, la Universidad y el Sindicato elaborarán y presentarán conjuntamente a las autoridades correspondientes, los estudios socioeconómicos necesarios para demostrar la necesidad de un incremento al subsidio que permita dar cabal cumplimiento a los objetivos docentes, científicos, culturales y contractuales de la Institución. Ambas partes, se comprometen a participar conjuntamente en las actividades necesarias para la consecución del subsidio. Entregará al Sindicato, copia de cada una de las nóminas o recibos que se formulen para el pago de sueldo y demás prestaciones a que tengan derecho los trabajadores, lo que deberá realizarse a más tardar 3 (tres) días después de cada quincena, asimismo en versión electrónica.

- b) A través del Departamento de Nóminas, imprimirá los cheques de Caja y Fondo de Ahorros con el logotipo y nomenclatura del STTAISUAGro, en la primera quincena de diciembre de cada año.
- c) En todos los casos en que la Universidad se dirija a los trabajadores o a terceros, relativo a las labores o servicios que presten, enviarán copia al Sindicato para su conocimiento e intervención. Igualmente de los nombramientos y movimientos de pago.

CLÁUSULA 110. CONGRESOS Y C.G.R.: Para la realización de los congresos y C.G.R.; tanto ordinarios como extraordinarios del Sindicato, la Universidad se obliga a otorgar el permiso a los Delegados cuando se requiera y por el tiempo que duren las sesiones. Esta solicitud deberá hacerse en la Dirección General de Recursos Humanos con 48 horas hábiles de anticipación.



TÍTULO QUINTO REGLAMENTOS

CAPÍTULO I

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CLÁUSULA 111. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO: Son las normas de trabajo obligatorias, para la Universidad y sus trabajadores y se fijarán en el Reglamento Interno de Trabajo, que convendrán la Institución y el Sindicato en un plazo máximo de seis meses a partir de la firma del presente, de acuerdo a las siguientes bases:

- I. La Institución y el Sindicato formularán las reglas necesarias para la ejecución y desarrollo del trabajo, sin contravenir el Contrato Colectivo de Trabajo.
- II. La definición y clasificación del personal, se hará atendiendo a la rama en que se divide el trabajo técnico y administrativo, fijándose la atribución de labores para cada categoría.
- III. La Institución y el Sindicato, por conducto de la comisión respectiva, formularán el reglamento de plazas técnicas y administrativas de base y el tabulador; reclasificarán el personal en los casos que proceda, de acuerdo al reglamento señalado.
- IV. Fijarán los requisitos y el procedimiento señalado a que se sujetarán los cambios de adscripción y de categoría.
- V. Fijarán los requisitos para conceder permiso por motivos personales con o sin goce de salario.
- VI. Determinarán la forma en que los trabajadores disfrutarán de las vacaciones convenidas.
- VII. Fijarán los horarios dentro de la jornada de trabajo a que se sujetarán los trabajadores, observando sus derechos a los períodos para descansar y/o tomar alimentos.
- VIII. Fijarán las bases para que las labores se realicen con eficiencia.
- IX. Fijarán las normas de control de asistencia.
- X. Fijarán las normas para la realización de exámenes médicos.
- XI. Establecerán las sanciones o medidas disciplinarias que se puedan imponer a los trabajadores y se fijarán las causas que sean motivo de aplicación de dichas



sanciones, así como el procedimiento para aplicarlas, en la inteligencia de que la suspensión del trabajo como medida disciplinaria, no podrá exceder de 6 (seis) días. El trabajador tendrá derecho a ser escuchado antes de sancionarlo.

XII. Fijarán los trámites y requisitos que deban llenarse para que los trabajadores perciban las prestaciones a que tienen derecho.

XIII. Establecerán los casos en que los trabajadores se hagan acreedores a recompensas, estímulos y ascensos por sus servicios.

XIV. Establecerán todas las demás bases que consideren necesarias y sean acordes con este Contrato Colectivo, con la Ley Federal del Trabajo y con la Legislación General de la Universidad, en lo conducente y de acuerdo a los usos y costumbres más favorables al trabajador.

XV. En los términos del artículo 132, fracción VI de la Ley Federal del Trabajo, los representantes de la Universidad Autónoma de Guerrero, se obligan a tratar respetuosamente a los trabajadores, guardándoles la debida consideración y absteniéndose del mal trato de palabra y obra.

Será nula cualquier disposición que se establezca en el Reglamento Interno de Trabajo que contravenga el presente Contrato Colectivo de Trabajo o la Ley.

TÍTULO SEXTO DE LAS COMISIONES MIXTAS

CAPÍTULO I INTEGRACIÓN

CLÁUSULA 112. COMISIONES MIXTAS: Se integrarán las siguientes Comisiones Mixtas:

I.Comisión Mixta de Conciliación.

II.Comisión Mixta de Admisión y Promoción.

III.Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

IV.Comisión Mixta de Higiene, Seguridad y Medio Ambiente en el Trabajo.

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

Estas comisiones a más tardar dentro de los 60 (sesenta) días después de la firma de este Contrato, se reunirán obligatoriamente para elaborar su reglamento y plan de trabajo respectivos.



CLÁUSULA 113. DESIGNACIÓN DE REPRESENTANTES EN LAS COMISIONES MIXTAS: La Institución y el Sindicato, tienen la más amplia libertad para hacer la designación de sus representantes respectivos para integrar las comisiones mixtas, así como para sustituirlos en cualquier momento, pero en ningún caso un mismo representante de la Universidad o del Sindicato podrá fungir en dos o más comisiones. La sustitución deberá notificarse con 8 (ocho) días de anticipación a la fecha en que empiece a fungir el nuevo representante.

CAPÍTULO II

FUNCIONES

CLÁUSULA 114. COMISIÓN MIXTA DE ADMISIÓN Y PROMOCIÓN: Tendrá carácter permanente y estará integrada por 3 (tres) representantes por cada una de las partes, teniendo las siguientes funciones:

- I. Fijará los criterios y condiciones que deberán llenar las categorías, así como los requisitos de ingreso del personal técnico, administrativo y de intendencia, conforme al presente Contrato.
- II. Fijará los criterios para ocupar las vacantes o plazas de nueva creación, ajustándose a los lineamientos establecidos en el presente Contrato y en el Reglamento General de Procedimiento de Ingreso.
- III. Las partes se comprometen a integrar la comisión y elaborar el reglamento respectivo a más tardar 30 (treinta) días después de la firma de este Contrato Colectivo de Trabajo.

CLÁUSULA 115. DERECHO DE OBJECIÓN A LAS RESOLUCIONES DE LA COMISIÓN MIXTA DE ADMISIÓN Y PROMOCIÓN: Los trabajadores que se consideren afectados por alguna resolución de esta Comisión, podrán inconformarse por escrito ante la misma, dentro de un plazo de 3 (tres) días hábiles, contados a partir de que sean notificados de la resolución respectiva a efecto de que se revoque, modifique o confirme, pudiendo presentar pruebas supervinientes.

Las resoluciones de la Comisión deberán ser cumplimentadas por la Institución, en un plazo máximo de 15 (quince) días naturales posteriores a la fecha de su notificación.

CLÁUSULA 116. REGLAMENTO DE PROMOCIÓN: En el Reglamento se observarán las siguientes bases:



- I. Para poder realizar la promoción se observará como primer criterio la capacidad y aptitud de los trabajadores que pretendan promoverse. Asimismo, para obtener beneficios con motivo de ascenso no curricular en el que se tomarán en cuenta los cursos de capacitación.
- II. Los puestos de nueva creación que sean definitivas para obra y tiempo determinado, que se conviertan en definitivos en los términos de este Contrato, se incorporarán de inmediato a la promoción respectiva.
- III. Las plazas sujetas a movimientos de promoción, se cubrirán automáticamente por simple antigüedad y atendiendo a los requisitos de la plaza. Después de agotado el procedimiento de promoción simple, la comisión agotará la promoción por concurso, el que se realizará ante ésta. Por ningún motivo se procederá de forma distinta a lo establecido en esta fracción, debiendo siempre agotar las promociones simples y por concurso, en ese orden, antes de contratar un candidato externo.
- IV. Las demás que de manera bilateral se acuerden.

CLÁUSULA 117. DE LA COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO: La Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, estará integrada por 3 (tres) representantes de cada una de las partes y no tendrá carácter permanente. Esta Comisión tendrá las siguientes funciones:

Formular, aprobar, convenir y vigilar la instrumentación de los sistemas y de los procedimientos que se implementen para la capacitación, adiestramiento y especialización de los trabajadores. En la medida de sus posibilidades, la UAGro capacitará, inclusive en estos cursos, a los hijos de los trabajadores. Para el cumplimiento de sus funciones esta Comisión elaborará su reglamento.

CLÁUSULA 118. DE LA COMISIÓN MIXTA DE CONCILIACIÓN: La Comisión Mixta de Conciliación, tratará de los conflictos derivados de las relaciones individuales de trabajo y de los casos de inconformidad en contra de las resoluciones dictaminadas por cualquier autoridad o funcionario universitario y por las comisiones mixtas establecidas en este Contrato, que afecten derechos individuales. Esta Comisión se integrará por 3 (tres) representantes de la UAGro y 3 (tres) representantes del STTAISUAGro de la siguiente manera:

- I.- Por la Universidad Autónoma de Guerrero.
 - a) El Director General de Recursos Humanos.
 - b) El Coordinador de Asuntos Jurídicos.
 - c) El Director de Personal.
- II.- Por el STTAISUAGro.
 - a) El Secretario General del Sindicato.



- b) El Secretario de Conflictos.
 - c) El Apoderado legal del Sindicato.
1. Cada conflicto o problema laboral será resuelto en un plazo máximo de 30 (treinta) días contados a partir de la fecha en que el trabajador reciba la notificación de su rescisión.
 2. Durante el tiempo que dure el proceso de investigación, que no podrá exceder de 30 (treinta) días, el trabajador por ningún motivo será excluido de la nómina y se le seguirá pagando su salario y prestaciones.
 3. El trabajador y/o el sindicato aportarán pruebas en defensa del trabajador rescindido y en el caso de que ofrezcan documentos y éstos no existan en su poder, deberán señalar la oficina o dependencia universitaria en que se encuentran y la Universidad deberá recabarlos dentro de un lapso no mayor de 5 (cinco) días hábiles.
 4. La Comisión Mixta de Conciliación, dentro del término de 3 (tres) días hábiles, deberá notificar por escrito al trabajador, la resolución que adopte.
 5. Cuando la Comisión Mixta de Conciliación determine la fecha de reunión, si alguno de los integrantes de las partes no se presentara, los restantes tendrán facultades para reunirse y resolver los problemas.
 6. Dentro de los 30 (treinta) días siguientes a la firma de este Contrato, los integrantes de la Comisión Mixta de Conciliación se obligan a elaborar el reglamento de la misma.

CLÁUSULA 119. MEDIDAS DE HIGIENE; SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE EN EL TRABAJO: La Universidad se compromete a cumplir invariablemente con las medidas que fijen las leyes y el Reglamento de Higiene, Seguridad y Medio Ambiente en el Trabajo, concernientes a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como las determinaciones que en lo particular emita la Comisión Mixta respectiva para fijar las medidas adecuadas en el uso de maquinaria, instrumentos y material de trabajo en general. Tener en todo momento las medicinas y útiles indispensables para los primeros auxilios que requiere la atención inmediata de cualquier accidente que sufran los trabajadores durante el ejercicio de sus labores.

En caso de que se presenten riesgos de trabajo, previo dictamen de esta Comisión, al trabajador se le otorgará una compensación económica.



CLÁUSULA 120. FUNCIONES DE LA COMISIÓN MIXTA DE HIGIENE, SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE EN EL TRABAJO:

La Comisión Mixta de Higiene, Seguridad y Medio Ambiente en el Trabajo, vigilará permanentemente las condiciones de trabajo en aquellas dependencias en que por sus labores o condiciones de los inmuebles, corra riesgos la salud de los trabajadores. La Universidad se compromete a mejorar las condiciones de trabajo que indique la reglamentación elaborada por la Comisión. En tanto no lo haga, el trabajador tendrá derecho de no laborar en dicho centro de trabajo sin menoscabo de sus derechos, de acuerdo con este Contrato y en su caso, con la Ley Federal de Trabajo. En los casos en que subsista el riesgo de trabajo se pagará a los trabajadores una prima que determine la Comisión. Para el cumplimiento de esta Cláusula, se tomarán en cuenta las siguientes medidas y condiciones:

- a) Se integrará una comisión mixta y paritaria para la realización del estudio, de la que formará parte la Secretaría de Higiene y Seguridad.
- b) Ambas partes, designarán a sus representantes dentro del término de 7 (siete) días, contados a partir de la fecha de la firma de este Contrato.
- c) 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.
- d) El estudio deberá estar concluido en un plazo de un mes contado a partir del día siguiente que fenezca el término para designar a los representantes de las partes.
- e) Si una de las partes no designa a sus representantes o designados éstos, 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.

CLÁUSULA 121. ASESORÍA PARA LAS COMISIONES MIXTAS: Cuando los representantes de las comisiones mixtas requieran de asesoría para la solución de conflictos específicos seleccionarán de común acuerdo a quien consideren capacitado en la materia de que se trate.



TÍTULO SÉPTIMO

DE LA VIGENCIA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

CAPÍTULO I

CLÁUSULA 122. REVISIÓN DE ESTE CONTRATO: La vigencia de este Contrato se inicia el 1º de enero de 2019 y concluye el 31 de diciembre de 2020. Su revisión será bienal y su discusión, se hará bajo los siguientes lineamientos:

I.La solicitud de revisión, deberá presentarse acompañada del Proyecto de Contrato Colectivo de Trabajo, dentro de los tres últimos meses de vigencia de este Contrato, es decir, desde 1 octubre hasta el 31 de diciembre del 2020.

II.De no plantearse la revisión en los términos de esta Cláusula, el contrato se dará por prorrogado.

III.La revisión de los salarios, seguro de vida y subsidios sindicales al Sindicato, será anual.

CLÁUSULA 123. INCREMENTO SALARIAL: Con motivo de esta revisión, los salarios de los trabajadores técnicos, administrativos y de intendencia, serán incrementados en un 3.35% directo al salario y se aplicará el 1.8% a prestaciones no ligadas al salario, a partir del primero de enero del 2019, obligándose la Universidad a aplicar el Tabulador de salarios anexo.

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 a los trabajadores Técnicos, Administrativos y de Intendencia.

CLÁUSULA 124. RETABULACIÓN POR CATEGORÍAS: Se conviene que a partir del primero de enero de dos mil diecinueve, los sueldos de las categorías establecidas en la Institución serán tabulados de acuerdo al incremento pactado. En caso de aumentos salariales de emergencia por decreto estatal o federal, por aumento de subsidio general de emergencia que se le autorice a la Universidad Autónoma de Guerrero, se hará la retabulación correspondiente.

CLÁUSULA 125. DE LA SUJECIÓN DE LAS PARTES: A la firma de este Contrato, las partes quedan sujetas a él por cuanto a las relaciones contractuales se refiere.

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 Colectivo de Trabajo o sean superiores a éstas en beneficio del trabajador.



En los términos anteriores, queda concertado y firmado el presente Contrato Colectivo de Trabajo, por triplicado para que quede un tanto en poder de cada una de las partes; copia en poder del sindicato, copia a la Universidad y original que será depositado ante la H. Junta Local de Conciliación y Arbitraje, para los efectos legales a que haya lugar.

TRANSITORIOS

1. Este Contrato Colectivo de Trabajo tiene aplicación en la Universidad Autónoma de Guerrero y en todos y cada uno de los centros de trabajo que existen o llegaran a crearse y será de observancia obligatoria para la Institución, el Sindicato y los Trabajadores Técnicos, Administrativos y de Intendencia que presten sus servicios a la Universidad.
2. Para aplicar el porcentaje (%) de descuento correspondiente al Impuesto Sobre el Producto del Trabajo al salario del trabajador, se tomará como base el salario mínimo de Acapulco, para todos los trabajadores de la Universidad Autónoma de Guerrero.
3. Cuando el trabajador, por razones de urgencia tuviera que hacer uso de los servicios de la Universidad, en cualquiera de sus entidades universitarias de Trabajo, ésta se obliga a dar prioridad a sus asuntos a través de los directores o jefes inmediatos.
4. La Universidad se compromete a hacer las gestiones necesarias para la incorporación de los trabajadores al sistema FONACOT.
5. La Universidad y el Sindicato, gestionarán ante los permisionarios de transporte público federal, la concesión de un 50% de descuento en el transporte a los trabajadores del STTAISUAGro.
6. Con el objeto de que el personal Técnico, Administrativo y de Intendencia de la Universidad Autónoma de Guerrero, tenga posibilidad de adquirir vivienda, la Universidad y el Sindicato integrarán una Comisión Bilateral en un plazo máximo de 20 (veinte) días hábiles contados a partir de la firma de este C.C.T., la cual realizará las gestiones necesarias ante las autoridades correspondientes para que se aplique el beneficio de créditos para vivienda por parte del FOVISSSTE, con base en la aportación que la Universidad efectúa a dicha Institución.



7. La Universidad realizará de inmediato las gestiones ante la SEP para la rezonificación del personal técnico, administrativo y de intendencia de la Zona II a la Zona III del Tabulador Nacional para la Educación Superior.
8. La UAGro se compromete a no recontratar por ningún motivo a los trabajadores que hayan terminado su relación laboral con la Institución con motivo de los Programas de liquidación voluntaria.
9. La Universidad se compromete a seguir gestionando ante las autoridades estatales y federales en beneficio de los trabajadores, el pago de 90 (noventa) días de salarios, por concepto de aguinaldo, e informará al STTAISUAGro, de todas las gestiones realizadas en este rubro.
10. Para garantizar las prestaciones, seguros y servicios establecidos en la Ley del ISSSTE, La Universidad y el STTAISUAGro, se comprometen a exigir a este Instituto su cumplimiento puntual, en caso de algún incumplimiento la Universidad y el Sindicato haciendo uso de sus facultades y derechos, se reservan la acción legal que corresponda.
11. Dentro de los treinta días contados a partir de la firma del presente Contrato Colectivo de Trabajo, la Universidad y el Sindicato, para dar cumplimiento a la Cláusula 61 se obligan a elaborar un Reglamento que contemple un Programa de Escalafón y Promoción mediante dos vías: Una escolarizada y otra no escolarizada, para todos los trabajadores afiliados al STTAISUAGro, que considere los criterios y requisitos siguientes:
 - a) La promoción escalafonaria por la vía escolarizada y no escolarizada será permanente.
12. La Universidad en tanto no concluya con el programa de pensiones y jubilaciones de los trabajadores del STTAISUAGro, que implica el reconocimiento de la antigüedad real de cotización por el ISSSTE o ISSSPEG, asumirá transitoriamente la jubilación de los trabajadores técnicos, administrativos y de intendencia al servicio de la Institución respetándole su categoría, salario y prestaciones, como si fuera trabajador en activo y en cuanto reciba el financiamiento correspondiente, esta responsabilidad la trasladará automáticamente al ISSSTE.
13. La Universidad y el Sindicato se comprometen a integrar una comisión que realice el estudio de los salarios que deben de asignarse a las categorías establecidas en la cláusula 41 y que no aparecen en el tabulador salarial de este Contrato. Este estudio deberá concluir a más tardar 60 (sesenta) días contados a partir de la firma del presente y formará parte integral de la contratación colectiva.



14. Los trabajadores con categorías denominadas profesionales, establecidas en la cláusula 41, gozarán de todos los derechos y prerrogativas que establece el presente Contrato.
15. La UAGro y el STTAISUAGro realizarán conjuntamente las gestiones para la obtención de recursos financieros para la consolidación de cinco días de bono adicional aplicados en: 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019 como parte de la demanda del STTAISUAGro para la obtención de los 90 (noventa) días de aguinaldo.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE GUERRERO
TABULADOR DE SALARIOS PARA EL STTAISUAGRO
VIGENCIA DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2019 (INCR. 3.35%)

My Bread

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE GUERRERO
TABULADOR DE SALARIOS PARA EL STTASGUAGRO

ESTADO DE MEXICO
ZONA CENTRO, NORTE, MONTAÑA, COSTA CHICA Y FERIA CALIENTE
COSTA VERDE EN ACAPULCO Y COSTA GRANDE

4. PANCINOMA, IDENTIFICATOS ALGUNOS
DE LOS SIGUIENTES

DR. H. SMITHSON
Breda
ANQ. MÉTRAL, M. L. AND CO. PRINTERS
BOSTON, MASS. NO. 111, STATE ST.





UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE GUERRERO
TABULADOR DE SALARIOS POR NIVELES PARA EL STTAISUAGRO
VIGENCIA DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2019 (INCR. 3.35%)

CLAVE	DESCRIPCION	2008 XII			2008 XII		
		DIARIO	QUINCENAL	MENSUAL	DIARIO	QUINCENAL	MENSUAL
26012401	ASIST. DE INVESTIGACIONES MV. A	\$100.00	\$2,000.00	\$4,000.00	\$174.22	\$3,481.80	\$8,283.60
26022402	ASIST. DE CARABINERO MV. A	\$100.00	\$2,000.40	\$4,000.80	\$174.22	\$3,481.80	\$8,283.60
26032403	ASIST. DE COCINERA MV. B	\$100.00	\$2,000.40	\$4,000.80	\$174.22	\$3,481.80	\$8,283.60
26042404	ASISTENTE "C" MV. B	\$100.00	\$2,000.40	\$4,000.80	\$174.22	\$3,481.80	\$8,283.60
26052405	ASISTENTE DE MECANICO MV. B	\$100.00	\$2,000.40	\$4,000.80	\$174.22	\$3,481.80	\$8,283.60
26062406	ASIST. DE SALUDERA MV. A	\$100.00	\$2,000.40	\$4,000.80	\$174.22	\$3,481.80	\$8,283.60
26072407	ASIST. DE SERVICIOS MV. B	\$100.00	\$2,000.40	\$4,000.80	\$174.22	\$3,481.80	\$8,283.60
26082408	ASIST. DE PORTERIA CONTENEDORES MV. B	\$100.00	\$2,000.40	\$4,000.80	\$174.22	\$3,481.80	\$8,283.60
26092409	ASIST. DE BODEGA MV. A	\$100.00	\$2,000.40	\$4,000.80	\$174.22	\$3,481.80	\$8,283.60
26102410	ASIST. DE ENFERMERIA MV. A	\$100.00	\$2,000.40	\$4,000.80	\$174.22	\$3,481.80	\$8,283.60
26112411	ASIST. DE ENFERMERIA MV. A	\$100.00	\$2,000.40	\$4,000.80	\$174.22	\$3,481.80	\$8,283.60
26122412	ASIST. DE JARDINERO MV. A	\$100.00	\$2,000.40	\$4,000.80	\$174.22	\$3,481.80	\$8,283.60
26132413	ASIST. DE CAMPO MV. A	\$100.00	\$2,000.40	\$4,000.80	\$174.22	\$3,481.80	\$8,283.60
26142414	ASIST. DE LIBRERIA MV. B	\$100.00	\$2,000.40	\$4,000.80	\$174.22	\$3,481.80	\$8,283.60
26152415	ASIST. DE VIGILANTE MV. A	\$100.00	\$2,000.40	\$4,000.80	\$174.22	\$3,481.80	\$8,283.60
26162416	ASIST. DE MECANICO "B" MV. A	\$100.00	\$2,000.40	\$4,000.80	\$174.22	\$3,481.80	\$8,283.60
26172417	ASIST. DE ALBORNIZ MV. A	\$100.00	\$2,000.40	\$4,000.80	\$174.22	\$3,481.80	\$8,283.60
26182418	ASIST. DE MECANICO MV. B	\$100.00	\$2,000.40	\$4,000.80	\$174.22	\$3,481.80	\$8,283.60
26192419	ASIST. DE MECANICO MV. A	\$100.00	\$2,000.40	\$4,000.80	\$174.22	\$3,481.80	\$8,283.60
26202420	ASIST. DE MECANICO MV. B	\$100.00	\$2,000.40	\$4,000.80	\$174.22	\$3,481.80	\$8,283.60
26212421	ASIST. DE MECANICO MV. A	\$100.00	\$2,000.40	\$4,000.80	\$174.22	\$3,481.80	\$8,283.60
26222422	ASIST. DE MECANICO MV. B	\$100.00	\$2,000.40	\$4,000.80	\$174.22	\$3,481.80	\$8,283.60
26232423	ASIST. DE MECANICO MV. A	\$100.00	\$2,000.40	\$4,000.80	\$174.22	\$3,481.80	\$8,283.60
26242424	ASIST. DE MECANICO MV. B	\$100.00	\$2,000.40	\$4,000.80	\$174.22	\$3,481.80	\$8,283.60
26252425	ASIST. DE MECANICO MV. A	\$100.00	\$2,000.40	\$4,000.80	\$174.22	\$3,481.80	\$8,283.60
26262426	ASIST. DE MECANICO MV. B	\$100.00	\$2,000.40	\$4,000.80	\$174.22	\$3,481.80	\$8,283.60
26272427	ASIST. DE MECANICO MV. A	\$100.00	\$2,000.40	\$4,000.80	\$174.22	\$3,481.80	\$8,283.60
26282428	ASIST. DE MECANICO MV. B	\$100.00	\$2,000.40	\$4,000.80	\$174.22	\$3,481.80	\$8,283.60
26292429	ASIST. DE MECANICO MV. A	\$100.00	\$2,000.40	\$4,000.80	\$174.22	\$3,481.80	\$8,283.60
26302430	ASIST. DE MECANICO MV. B	\$100.00	\$2,000.40	\$4,000.80	\$174.22	\$3,481.80	\$8,283.60
26312431	ASIST. DE MECANICO MV. A	\$100.00	\$2,000.40	\$4,000.80	\$174.22	\$3,481.80	\$8,283.60
26322432	ASIST. DE MECANICO MV. B	\$100.00	\$2,000.40	\$4,000.80	\$174.22	\$3,481.80	\$8,283.60
26332433	ASIST. DE MECANICO MV. A	\$100.00	\$2,000.40	\$4,000.80	\$174.22	\$3,481.80	\$8,283.60
26342434	ASIST. DE MECANICO MV. B	\$100.00	\$2,000.40	\$4,000.80	\$174.22	\$3,481.80	\$8,283.60
26352435	ASIST. DE MECANICO MV. A	\$100.00	\$2,000.40	\$4,000.80	\$174.22	\$3,481.80	\$8,283.60
26362436	ASIST. DE MECANICO MV. B	\$100.00	\$2,000.40	\$4,000.80	\$174.22	\$3,481.80	\$8,283.60
26372437	ASIST. DE MECANICO MV. A	\$100.00	\$2,000.40	\$4,000.80	\$174.22	\$3,481.80	\$8,283.60
26382438	ASIST. DE MECANICO MV. B	\$100.00	\$2,000.40	\$4,000.80	\$174.22	\$3,481.80	\$8,283.60
26392439	ASIST. DE MECANICO MV. A	\$100.00	\$2,000.40	\$4,000.80	\$174.22	\$3,481.80	\$8,283.60
26402440	ASIST. DE TRANSPORTE MV. B	\$100.00	\$2,000.40	\$4,000.80	\$174.22	\$3,481.80	\$8,283.60
26412441	ASIST. DE TRANSPORTE MV. A	\$100.00	\$2,000.40	\$4,000.80	\$174.22	\$3,481.80	\$8,283.60
26422442	ASIST. DE TRANSPORTE MV. B	\$100.00	\$2,000.40	\$4,000.80	\$174.22	\$3,481.80	\$8,283.60
26432443	ASIST. DE TRANSPORTE MV. A	\$100.00	\$2,000.40	\$4,000.80	\$174.22	\$3,481.80	\$8,283.60
26442444	ASIST. DE TRANSPORTE MV. B	\$100.00	\$2,000.40	\$4,000.80	\$174.22	\$3,481.80	\$8,283.60
26452445	ASIST. DE TRANSPORTE MV. A	\$100.00	\$2,000.40	\$4,000.80	\$174.22	\$3,481.80	\$8,283.60
26462446	ASIST. DE TRANSPORTE MV. B	\$100.00	\$2,000.40	\$4,000.80	\$174.22	\$3,481.80	\$8,283.60
26472447	ASIST. DE TRANSPORTE MV. A	\$100.00	\$2,000.40	\$4,000.80	\$174.22	\$3,481.80	\$8,283.60
26482448	ASIST. DE TRANSPORTE MV. B	\$100.00	\$2,000.40	\$4,000.80	\$174.22	\$3,481.80	\$8,283.60

ROTA LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
 DE GUERRERO
 DR. JOSÉ LUIS MORALES
 RODRIGUEZ DE LA TRUJILLO



ROTA EL STTAISUAGRO
 DR. JOSÉ LUIS MORALES
 RODRIGUEZ DE LA TRUJILLO
 DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS
 ESTADO MEXICANO DE GUERRERO
 RECIBIDO

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE GUERRERO
TABULADOR DE SALARIOS POR NIVELES PARA EL STTASUAGRO
VIGENCIA DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2019 INCLUIDO 3.35%

DR. J. A. CHOPPERA, JR.
DR. G. S. GORDON



Vigencia 2019-2020

Dr. Javier Saldaña Almazán
Rector de la UAGro

Arq. Brenda Alicia Alcaraz González
Secretaria General del STTAISUAGro

PROBLEMS FOR STUDENT USE

1998-2003年高通上交所上市的公司

2023-2024 学年第二学期期中考试卷

2007年6月10日 10:00:00

1996-1997 学年第一学期期中考试

三、新民主主义社会

COMISIÓN PRODESTRALIZADA, MITOS DE COMISIÓN Y PROMOCIÓN

2015 年 8 月 7 日 - 2016 年 8 月 6 日 00:00:00 - 23:59:59
中國大陸

the 1993 publication of the
Journal.

www.muhimbi.com

WOMEN IN THE CHURCH OF CHRIST

• **Introducing the latest in **ARM®** security**

前記の問題の解説は、以下の通りである。

第二部分 人物

寒夜月夜的詩歌 101

第二章 中国古典文学名著与现代文学名著

REFERENCES AND NOTES

2023-05-01 10:00:00

17. *Geographic distribution*