

## CLÁUSULAS

### PRIMERA. PUNTOS DE ACUERDO

Concluido el proceso de revisión a cargo de las comisiones negociadoras, las partes integraron el proyecto de modificación a las cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo que a continuación se detallan, mismo que se someterá a la consulta y aprobación de los agremiados:

- **Cláusula 10, fracción XXVI**

Dice:

Jornada laboral: El tiempo en que el trabajador administrativo está a disposición de la Universidad de Guadalajara, para prestar su trabajo conforme a su nombramiento, contrato individual de trabajo o designación.

Debe decir:

Jornada laboral: El tiempo en que el trabajador administrativo está a disposición de la Universidad de Guadalajara, para prestar su trabajo, el cual no deberá exceder de 40 horas a la semana.

- **Cláusula 10, fracción XLI**

Dice:

Autoridad laboral: Juntas de Conciliación y Arbitraje Competentes.

Debe decir:

Autoridad laboral: Juzgados laborales competentes. Autoridad Laboral: El centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y los Tribunales del Poder Judicial competentes, así como las demás autoridades del trabajo que conforme a la Ley resulten competentes.

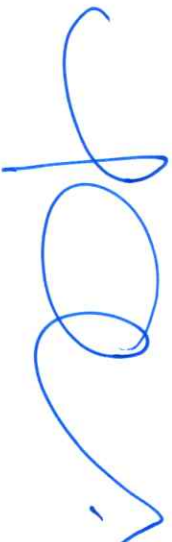
- **Cláusula 25**

Dice:

#### Inafectabilidad del Salario

El salario no podrá ser disminuido por ninguna razón, sin perjuicio de que se realicen las retenciones, descuentos, aportaciones y deducciones autorizadas por la Ley o acordadas en el presente contrato. En los casos que el trabajador haya recibido de la Universidad por error cantidades que no le corresponden; el descuento al trabajador será del 10 al 30% de su salario mensual y cuando se haga una retención indebida al trabajador, la Universidad se compromete a reintegrarla a más tardar en la siguiente quincena. Las retenciones, descuentos, aportaciones o deducciones, se harán en los siguientes casos:

- I. Cuando el trabajador contraiga deudas con la Universidad, por concepto de anticipo de sueldos;
- II. Por concepto de cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias, debidamente notificadas por el Sindicato a la Universidad, siempre que haya aceptación de carácter general de los trabajadores;
- III. Por aportaciones a cooperativas, cuando así convenga el Sindicato;
- IV. Para el Fondo de Ahorro;

- 
- 
- V. Por aportaciones al Fondo de Pensiones y Jubilaciones de conformidad con el Convenio suscrito entre la UdeG y el SUTUdeG, **el 31 de marzo de 2003**, para crear y regular el Régimen de Pensiones, Jubilaciones y Prestaciones de Seguridad Social de la Universidad de Guadalajara;
- VI. Cuando se trate de descuentos ordenados por la autoridad judicial competente, para cubrir alimentos que fueran exigidos al trabajador;
- VII. Cuando se trate de descuentos ordenados por el IMSS con motivo de las obligaciones contraídas por los trabajadores ante ese Instituto, para disfrutar de los servicios y prestaciones que esta Institución proporciona;
- VIII. Por aportaciones al IMSS que sean a cargo del trabajador, de conformidad con el Convenio suscrito entre la UdeG y el SUTUdeG, **el 31 de marzo de 2003**;
- IX. Para cubrir las cantidades que por error hayan sido pagadas en exceso;
- X. Con motivo de la retención del Impuesto Sobre el Producto del Trabajo;
- XI. **Con excepción de los señalados en las fracciones VI y VII, los descuentos no podrán ser mayores del 30% del excedente del salario mínimo, ni la cantidad exigible podrá ser superior al importe del salario de un mes;**
- XII. Por descuento de créditos FONACOT y otros créditos en los términos que acuerde la Comisión Mixta de Prestaciones y de Servicios;
- XIII. Por descuentos de créditos contraídos por el trabajador ante terceros, por conducto del Sindicato;
- XIV. Por pago de créditos con el INFONAVIT;
- XV. Por concepto de pago de prima de seguro de vida, en los términos de este Contrato Colectivo, y;
- XVI. Por concepto de pago de primas de seguros previamente aceptadas por el interesado.

La Universidad se obliga a asentar en el talón del cheque de cada trabajador sindicalizado, el concepto o conceptos por los cuales se le practican descuentos. Si se trata de descuentos por inasistencias o retardos, deberá precisarse la quincena o quincenas a que corresponden.

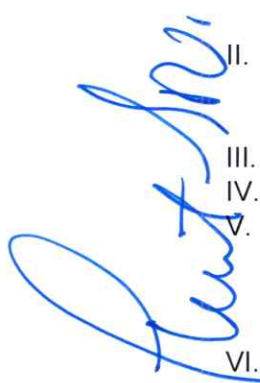
Debe decir:

#### Inafectabilidad del Salario

El salario no podrá ser disminuido por ninguna razón, sin perjuicio de que se realicen las retenciones, descuentos, aportaciones y deducciones autorizadas por la Ley o acordadas en el presente contrato. En los casos que el trabajador haya recibido de la Universidad por error cantidades que no le corresponden; el descuento al trabajador será del 10 al 30% de su salario mensual y cuando se haga una retención indebida al trabajador, la Universidad se compromete a reintegrarla a más tardar en la siguiente quincena. Las retenciones, descuentos, aportaciones o deducciones, se harán en los siguientes casos:

- I. Cuando el trabajador contraiga deudas con la Universidad, por concepto de anticipo de sueldos



- 
- 
- II. Por concepto de cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias, debidamente notificadas por el Sindicato a la Universidad, siempre que haya aceptación de carácter general de los trabajadores;
  - III. Por aportaciones a cooperativas, cuando así convenga el Sindicato;
  - IV. Para el Fondo de Ahorro;
  - V. Por aportaciones al Fondo de Pensiones y Jubilaciones de conformidad con el Convenio suscrito entre la UdeG y el SUTUdeG vigente, para crear y regular el Régimen de Pensiones, Jubilaciones y Prestaciones de Seguridad Social de la Universidad de Guadalajara;
  - VI. Cuando se trate de descuentos ordenados por la autoridad judicial competente, para cubrir alimentos que fueran exigidos al trabajador;
  - VII. Cuando se trate de descuentos ordenados por el IMSS con motivo de las obligaciones contraídas por los trabajadores ante ese Instituto, para disfrutar de los servicios y prestaciones que esta Institución proporciona;
  - VIII. Por aportaciones al IMSS que sean a cargo del trabajador, de conformidad con el Convenio suscrito entre la UdeG y el SUTUdeG, vigente;
  - IX. Para cubrir las cantidades que por error hayan sido pagadas en exceso;
  - X. Con motivo de la retención del Impuesto Sobre el Producto del Trabajo;
  - XI. Por descuento de créditos FONACOT y otros créditos en los términos que acuerde la Comisión Mixta de Prestaciones y de Servicios;
  - XII. Por descuentos de créditos contraídos por el trabajador ante terceros, por conducto del Sindicato; XIII. Por descuentos de créditos contraídos por el trabajador ante terceros, por conducto del Sindicato;
  - XIII. Por pago de créditos con el INFONAVIT;
  - XIV. Por concepto de pago de prima de seguro de vida, en los términos de este Contrato Colectivo, y;
  - XV. Por concepto de pago de primas de seguros previamente aceptadas por el interesado.

La Universidad se obliga a asentar en el talón del cheque de cada trabajador sindicalizado, el concepto o conceptos por los cuales se le practican descuentos. Si se trata de descuentos por inasistencias o retardos, deberá precisarse la quincena o quincenas a que corresponden.

Con excepción de los señalados en las fracciones VI y VII, los descuentos no podrán ser mayores del 30% del excedente del salario mínimo, ni la cantidad exigible podrá ser superior al importe del salario de un mes;

• **Cláusula 36:**

Dice:

La Universidad de Guadalajara entregará a cada trabajador un vale mensual, por un monto de \$1,550.00 (Mil quinientos cincuenta pesos 00/100 M.N.) esta cantidad será incrementada de acuerdo al índice inflacionario del cierre del ejercicio fiscal inmediato anterior, publicado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

Debe decir:



La Universidad de Guadalajara entregará a cada trabajador un vale mensual, por un monto de \$1,675.00 (Mil seiscientos setenta y cinco pesos 00/100 M.N.) esta cantidad será incrementada de acuerdo al índice inflacionario del cierre del ejercicio fiscal inmediato anterior, publicado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

- **Cláusula 47:**

Dice:

La Universidad de Guadalajara se obliga a adquirir y otorgar un seguro de vida por \$750,000 (setecientos cincuenta mil pesos 00/100) pagando el 50% por ciento de la prima el trabajador y el 50% por ciento la Universidad; en caso de muerte accidental, la compañía aseguradora cubrirá a los beneficiarios, una cantidad adicional de \$500,000.00 (quinientos mil pesos 00/100 M.N.).

Debe decir:

La Universidad de Guadalajara se obliga a adquirir y otorgar un seguro de vida por \$750,000 (setecientos cincuenta mil pesos 00/100) pagando el 50% por ciento de la prima el trabajador y el 50% por ciento la Universidad; en caso de muerte accidental, la compañía aseguradora cubrirá a los beneficiarios, una cantidad adicional de \$850,000.00 (ochocientos cincuenta mil pesos 00/100 M.N.).

- **Cláusula 52:**

Dice:

La jornada ordinaria de trabajo que regirá para los trabajadores del Universidad, no podrá ser en ningún caso mayor a las jornadas que actualmente se desempeñan, según contrato, en los casos en que no exista coincidencia, serán resueltos por la Universidad y el Sindicato, conforme a la Ley.

- Debe decir:

La jornada ordinaria de trabajo que regirá para los trabajadores del Universidad, no podrá ser en ningún caso mayor a las jornadas que actualmente se desempeñan, según contrato, en los casos en que no exista coincidencia, serán resueltos por la Universidad y el Sindicato, conforme a la Ley. La jornada de trabajo no podrá ser mayor a 40 horas semanales.

- **Cláusula 65 fracción VIII:**

Dice:

Permiso de Paternidad. La Universidad otorgará un permiso de veinte días hábiles con goce de sueldo a los hombres trabajadores por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de adopción de infantes. El presente beneficio no será acumulable al período vacacional en caso de que coincidan ambos, ni generarán suplencias de puestos.

Debe decir:

Puente de Paternidad. La Universidad otorgará un permiso de treinta días naturales con goce de sueldo a los hombres trabajadores por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de adopción de infantes. En el entendido



que los días correspondientes al período vacacional no serán computables a dicho beneficio, este beneficio no generará suplencias de puestos.

- **Cláusula 66:**

Dice:

Licencia por Maternidad. Las mujeres trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de un período de noventa días repartidos a su elección antes o después del parto. En caso de que la trabajadora opte por el período de incapacidad a partir de la fecha de parto, será bajo su responsabilidad únicamente, debiendo solicitarlo por escrito a su jefe inmediato con copia a la Coordinación General de Recursos Humanos, adjuntando el certificado de incapacidad médica oficial. Este período podrá ampliarse por el tiempo necesario en el caso de que se vean imposibilitadas para trabajar por causa de embarazo y/o del parto, previo certificado de incapacidad otorgado por el IMSS.

Debe decir:

Puente de Maternidad. Las mujeres trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de un período de ciento once días repartidos a su elección antes o después del parto. En caso de que la trabajadora opte por el período de incapacidad a partir de la fecha de parto, será bajo su responsabilidad únicamente, debiendo solicitarlo por escrito a su jefe inmediato con copia a la Coordinación General de Recursos Humanos, adjuntando el certificado de incapacidad médica oficial. Este período podrá ampliarse por el tiempo necesario en el caso de que se vean imposibilitadas para trabajar por causa de embarazo y/o del parto, previo certificado de incapacidad otorgado por el IMSS. Adicionalmente las trabajadoras podrán optar por una descarga horaria del 25% de su jornada diaria hasta que el bebé cumpla 180 días de nacido notificando, en su caso, esta decisión al titular de la dependencia.

- **Cláusula 73**

Dice:

Acciones ante la Junta de Conciliación y Arbitraje

Debe decir:

Acciones ante las Autoridades Laborales

- **Cláusula 78 fracción XI:**

Dice:

La Universidad dotará de un espacio debidamente equipado en cada dependencia para el disfrute de los alimentos de los trabajadores.

Debe decir:

La Universidad dotará de un espacio debidamente equipado en cada dependencia el disfrute de los alimentos y/o descanso de los trabajadores y otorgar el mantenimiento correspondiente a los mismos. Para tal efecto a universidad entregará anualmente al sindicato el valor en pesos correspondiente a 60 mil UMAS, para la construcción, remodelación, equipamiento y/o mantenimiento de dichos espacios. Cantidad que deberá entregarse a más tardar en el mes de mayo a efecto de estar en condiciones de ejercerla en el ejercicio fiscal respectivo.

- **Cláusula 78 fracción XII:**

Dice:

La Universidad se obliga a entregar anualmente en el mes de junio, uniformes de acuerdo a las características de las actividades que desarrolla el siguiente personal:

| Categoría:                                    | Cantidad y tipo:                                   |
|-----------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| Auxiliar operativo                            | Dos pantalones y cuatro playeras.                  |
| Técnico operativo                             | Dos pantalones, tres playeras y una camisa.        |
| Personal de vigilancia                        | Dos pantalones, cuatro playeras y una chamarra.    |
| Rama Administrativa<br>(femenina y masculina) | Dos uniformes: femenino formal y masculino casual. |

Debe decir: Derogada.

- **TRANSITORIAS:**

De la PRIMERA a la QUINTA permanecen sin modificación.

Se agregan:

**SEXTA:** El incremento en los vales de despensa al que se refiere la cláusula 36 será a partir del mes de enero del presente año.

**SEPTIMA:** El incremento en el beneficio del seguro de vida por muerte accidental será a partir de la firma del convenio con la compañía correspondiente.

**OCTAVA:** El incremento en los días para el puente de maternidad y paternidad será a partir del 1 de mayo del presente año.

**NOVENA:** El recurso para la construcción, remodelación, equipamiento y/o mantenimiento de comedores, por este año será entregado a más tardar en el mes de julio del presente año.

**DÉCIMA:** La Universidad entregará los recursos financieros necesarios, de acuerdo al presupuesto presentado por el sindicato, para la construcción de sus oficinas sindicales. Dichos recursos serán entregados en 02 parcialidades la primera de ellas por una cantidad de \$20,000.000.00 (veinte millones de pesos 00/100 M.N.) en 2026 dos mil veintiséis y la segunda por una cantidad de \$4,000.000.00 (cuatro millones de pesos 00/100 M.N.) en 2027 dos mil veintisiete, dicho recurso no podrá exceder de \$24,000.000.00 (veinticuatro millones de pesos 00/100 M.N.).





**DÉCIMA PRIMERA:** Las partes acuerdan definir un calendario para instalar las comisiones mixtas y definir sus correspondientes reglamentos, a efecto de resolver las presuntas violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo u otra normatividad aplicable.

**DECIMA SEGUNDA. JORNADA LABORAL REDUCIDA.** La jornada semanal individual se reducirá en un 16.66 por ciento respecto de la carga horaria vigente. En consecuencia, la jornada de 48 cuarenta y ocho horas semanales se reducirá a 40 cuarenta horas; la de 40 cuarenta horas, a 33:20 treinta y tres horas con veinte minutos; la de 36 treinta y seis horas, a 30 treinta horas; y las demás cargas horarias se reducirán en la misma proporción. La reducción se aplicará preferentemente sobre los horarios de ingreso o salida y, como regla general los nuevos horarios los definirá la autoridad competente de cada dependencia.

La reducción de jornada no implicará disminución de sueldo, salario, prestaciones, antigüedad o cualquier otro derecho adquirido; tampoco modificará la adscripción, categoría, funciones, turno ni las condiciones fundamentales de la relación laboral.

La implementación no dará lugar a la sustitución o celebración de nuevos contratos individuales, la nueva carga horaria se incorporará al Tabulador Salarial Mensual y a los registros institucionales que correspondan.

La implementación se realizará de manera gradual y diferenciada, atendiendo a la complejidad operativa de cada ámbito universitario, a partir del 1 de octubre de 2026 iniciará la operación bajo la jornada reducida en la Administración General, el Sistema de Educación Media Superior; a partir del 1 de noviembre de 2026 iniciarán la operación de jornada laboral reducida en los Centros Universitarios.

Acordando la Universidad y el sindicato elaborar una ruta crítica conjunta para la difusión e implementación, mediante la cual se deberá identificar, por lo menos: actividades; responsables institucionales y sindicales; dependencias y poblaciones destinatarias; fechas de ejecución; canales de comunicación; mecanismos de atención de dudas; capacitación para mandos y responsables administrativos; criterios de validación de horarios y cobertura; indicadores de seguimiento; y puntos de control y escalamiento.

## **SEGUNDA. VIGENCIA E IMPACTO EN EL CONTRATO COLECTIVO**

Las modificaciones objeto del presente convenio quedarán sujetas al procedimiento de consulta y aprobación por parte de las personas trabajadoras, de conformidad con lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo. Una vez obtenida la aprobación de la mayoría requerida, los acuerdos se impactarán e incorporarán en el texto del nuevo Contrato Colectivo de Trabajo, surtiendo plenos efectos a partir del momento de su aprobación, sin menoscabo de las prestaciones que ya hubieren sido otorgadas o consolidadas.

### TERCERA. DEPÓSITO Y REGISTRO

Una vez concluido y aprobado el procedimiento de consulta respectivo, el convenio acordado, junto con el texto integrado del Contrato Colectivo de Trabajo actualizado, será presentado para su depósito y registro ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Leído que fue el presente convenio y enteradas las partes de su contenido y alcance legal, lo firman por triplicado en la ciudad de Guadalajara, Jalisco, a los 17 días del mes de agosto de 2026.

#### POR LA UNIVERSIDAD



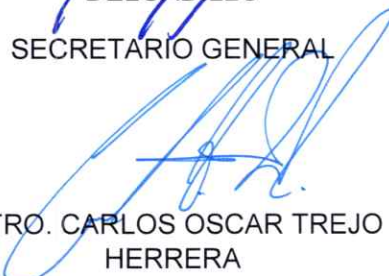
MTRA. KARLA ALEJANDRINA PLANTER  
PEREZ

RECTORA GENERAL



MTRO. CESAR ANTONIO BARBA  
DELGADILLO

SECRETARIO GENERAL



MTRO. CARLOS OSCAR TREJO  
HERRERA

ABOGADO GENERAL



DRA. MIRNA ELIZABETH GONZÁLEZ  
BARRERA

COORDINADORA GENERAL DE  
RECURSOS HUMANOS

#### POR EL SINDICATO

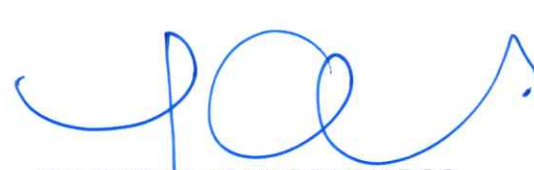


JOSÉ DE JESÚS BECERRA  
SANTIAGO

SECRETARIO GENERAL



ALBERTO SALAZAR VALENZUELA  
SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN



FERNANDO CAMPOS UBIARCO

SECRETARIO DE ACTAS Y  
ACUERDOS



AUSENCIA HERNANDEZ PONCE

SECRETARIA DE FINANZAS