

Contexto social, político y económico de las prestaciones laborales de los académicos de la Universidad de Guanajuato

Social, political and economic context of the work benefits in the academics from the Universidad de Guanajuato

Elizabeth Margarita Castañeda Cuevas¹, Karen Montserrat Altamirano Martínez², Amayrani Lily Camacho Ramírez³, Luis Erick Palomino Galván⁴, Marcela Guadalupe Téllez Martínez⁵, Miguel Ángel Ortiz Gil⁶
^{1,2,3}Estudiante de la Licenciatura En Contador Público de la Universidad de Guanajuato, ⁴Estudiante de la Licenciatura En Computación Matemática de la Universidad de Guanajuato, ⁵Académico del Departamento de Ciencias de la Salud e Ingenierías Campus Celaya-Salvatierra de la Universidad de Guanajuato, ⁶Académico del Departamento de Ciencias de la Salud Campus León de la Universidad de Guanajuato.
em.castanedacuevas@ugto.mx¹, km.altamiranomartinez@ugto.mx², al.camachoramirez@ugto.mx³, le.palominogalvan@ugto.mx⁴, mg.tellez@ugto.mx⁵, maortiz@ugto.mx⁶.

Resumen

El presente artículo tiene como objetivo analizar históricamente las prestaciones laborales y los salarios del personal académico de la Universidad de Guanajuato (UG), utilizando como base los contratos colectivos establecidos entre la UG y la Asociación Sindical de Personal Académico y Administrativo de la Universidad de Guanajuato (ASPAAUG). El propósito es comprender el impacto financiero, político y social de estas prestaciones en el bienestar de los trabajadores y en el funcionamiento institucional, además de comparar diversas medidas económicas para identificar diferencias significativas. La investigación adopta un enfoque cualitativo y descriptivo, combinando la revisión documental con el análisis de datos secundarios. Este estudio proporciona una visión detallada de la situación actual de las prestaciones laborales y los salarios del personal académico en la UG, ofreciendo una base sólida para futuras investigaciones y políticas orientadas a mejorar las condiciones laborales del personal académico en las instituciones educativas públicas de México. El estudio concluye que es necesario ajustar los salarios de acuerdo con la inflación real anual, con el fin de mejorar los salarios y las prestaciones del personal universitario, y así mantener su capacidad adquisitiva y bienestar. Este análisis proporciona una base para futuras investigaciones y para la generación de políticas salariales federales que busquen mejorar las condiciones laborales en las instituciones educativas públicas de México.

Palabras clave: ASPAAUG, Política Salario, Prestaciones, Análisis, Inflación, Presupuesto.

Summary.

This article aims to historically analyze the labor benefits and salaries of academic staff at the Universidad de Guanajuato (UG), using the collective contracts established between UG and the Asociación Sindical de Personal Académico y Administrativo de la Universidad de Guanajuato (ASPAAUG). The purpose is to understand the financial, financial, political, and social impact of these benefits on the well-being of the workers and institutional functioning, in addition to comparing various economic measures to identify significant differences. The research adopts a qualitative and descriptive approach, combining documentary review with the analysis of secondary data. This study provides a detailed view of the current situation of labor benefits and salaries of academic staff in the UG, offering a solid basis for future research and policies aimed at improving the working conditions of academic staff in public educational institutions in Mexico. The study concludes that it is necessary to adjust salaries according to the real annual inflation, to improve the salaries and benefits of university staff, a thus maintaining their purchasing capacity and well-being. This analysis provides a basis for future research and for the generation of federal salary policies that seek to improve working conditions in public educational institutions in Mexico.

Keywords: ASPAAUG, Salary Policy, Benefits, Analysis, Inflation, Budget.

Introducción

La Universidad de Guanajuato, es una de las principales instituciones educativas del estado, que desempeña un papel crucial en la educación de nivel medio superior y superior, así como en la generación de empleo y la mejora de las

condiciones socioeconómicas de la región. Por su parte la Asociación Sindical de Personal Académico y Administrativo de la Universidad de Guanajuato (ASPAAUG) ha sido fundamental, para garantizar, salvaguardar los derechos de su personal académico y administrativo, generando mejores condiciones laborales, a lo largo de 45 años de lucha sindical.

La ASPAAUG se creó el 15 de febrero de 1980, tras los esfuerzos por organizar un movimiento sindical independiente en la universidad. Inspirada por las demandas del Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad de Guanajuato (SITUG), la ASPAAUG junto con ASTAUG, marcaron un hito en la lucha por los derechos laborales del personal universitario, con el apoyo de las autoridades universitarias”. (Jiménez, 2016)

El análisis de salario y de las prestaciones laborales de los académicos de la Universidad de Guanajuato (UG) no puede realizarse de manera aislada, sino que debe enmarcarse en un contexto más amplio que incluye factores sociales, políticos y económicos. El salario y las prestaciones son un reflejo de las dinámicas internas de la universidad, las políticas públicas en materia educativa y laboral, y las condiciones económicas.

El contexto político, por su parte, está marcado por las políticas educativas implementadas a nivel federal y estatal, así como por las relaciones de gestión y negociación entre la ASPAAUG y las autoridades universitarias. La autonomía universitaria, las reformas presupuestales, educativas y las políticas laborales juegan un papel crucial en la definición de las condiciones laborales de los académicos.

Por otra parte las prestaciones salariales del personal de la UG se analizaron relacionando la asignación de estas con el presupuesto gubernamental a nivel federal y estatal asignado, y se comparó con factores externos que impactan en el nivel socioeconómico, como: la inflación, el índice nacional de precios al consumidor (INPC), los incrementos salariales, las unidades de medida y actualización (UMA), el análisis se realizó recolectando los datos históricos, la ASPAAUG, cada año negocia el aumento salarial, que desafortunadamente está topado a las políticas salariales del gobierno federal.

Este estudio proporciona una visión detallada de la situación actual de las prestaciones laborales y salario del personal académico en la Universidad de Guanajuato esta información ofrece una base sólida para futuras investigaciones y políticas que busquen mejorar las condiciones laborales del personal académico en las instituciones educativas públicas de México.

Justificación

De acuerdo con diversos movimientos ocurridos en México, en 1917 el congreso optó por la protección de los derechos laborales debido a que en la Constitución de 1857 existían diversas ausencias referentes a la protección del trabajador. (General, 2024)

Fue así como en 1917 se estableció en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos la facultad del congreso para expedir leyes laborales.

La idea de desarrollar dicha investigación se basó principalmente en dicho artículo de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, que establece:

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley (Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión, 1917)

No obstante, también se hace hincapié en la Ley Federal del Trabajo; la Ley de Seguridad Social del Estado de Guanajuato; el Contrato Colectivo de Trabajo; los convenios establecidos con la Universidad de Guanajuato: los Estatutos Sindicales y los Reglamentos de la ASPAAUG; la Ley Orgánica de la Universidad de Guanajuato y otra normatividad vigente actualmente sustentan el funcionamiento de la ASPAAUG, que actualmente beneficia a 2300 afiliados aproximadamente. (ASPAAUG, 2022).

Conforme lo anterior, la búsqueda histórica de la evolución de las prestaciones laborales y salario del personal universitario permitirá tener una visión sobre su evolución para sus colaboradores. Analizar cómo han cambiado estas prestaciones a lo largo del tiempo puede revelar patrones y tendencias que reflejan la respuesta de las instituciones a los cambios en políticas laborales, presiones económicas y demandas del personal. Este análisis ayudará a comprender el estado actual de las prestaciones e información para la planificación futura y la toma de decisiones estratégicas, asegurando que las prestaciones y salario serán competitivas y contribuyan al bienestar del personal universitario.

Marco referencial

Las negociaciones contractuales entre la ASPAAUG y la UG se llevan a cabo considerando varios contextos, tales como sociales, económicos y políticos, este último se centra en una serie de factores y dinámicas que influyen en el ámbito educativo y laboral que se deben considerar.

Las universidades públicas en México dependen en gran parte de los recursos asignados por el gobierno federal y estatal. La asignación del presupuesto puede impactar positiva o negativamente las negociaciones; específicamente en los salarios y prestaciones. En este sentido, la ASPAAUG representa los intereses del personal académico; y negocia con las autoridades universitarias.

Finalmente, el contexto económico establece los límites y posibilidades de los incrementos salariales y prestaciones para la mejora de las condiciones laborales y sociales. El presupuesto asignado a la educación superior, las crisis económicas y los recursos financieros de la universidad son factores que determinan la viabilidad de las demandas sindicales y la capacidad de respuesta de la administración universitaria.

En relación con lo anterior es importante definir el término salario ya que cuenta con una gran variedad de definiciones, entre las más conocidas se encuentra la de Adam Smith que lo define “como la compensación monetaria que los trabajadores reciben por su trabajo” (Smith, 1937). En cambio, la ley lo considera como “retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo” (Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión, 2022)

Partiendo de ello, se puede homogenizar este concepto, como la compensación económica que una persona recibe a cambio de la prestación de un servicio personal subordinado.

El salario mínimo es la cantidad más baja que un empleador puede legalmente pagar a sus empleados por el trabajo que realizan. Sin embargo, esta cifra no refleja la totalidad de lo que un trabajador recibe. El salario mínimo integrado abarca no solo el salario base que recibe el empleado, sino también todas las prestaciones y beneficios que la ley local estipula. Estos pueden incluir bonos (pagos adicionales por el logro de metas), aguinaldos (pago extra pagadero en diciembre), vacaciones pagadas (días de descanso remunerados), seguro médico (cobertura de salud proporcionada por el empleador para el trabajador y su familia) fondo de ahorro (aportaciones para el ahorro del empleado), vales de despensa (cupones o tarjetas destinados para comprar alimentos), y cualquier otra prestación que sea obligatoria por ley.

En el ámbito educativo, para mejorar las condiciones laborales socioeconómicas del personal docente incorporados a la educación media superior y superior, se presentó el 1 de febrero de 1999 los instrumentos referentes a los lineamientos en los que se contemplan dichas prestaciones. En donde cabe mencionar que el personal que labora en la rama educativa tiene tabuladores específicos según su universidad, para determinar aquellas prestaciones.

El salario de un académico de la UG es calculado de acuerdo con el tabulador vigente, el cual está integrado para académicos de carrera (PTC) por: sueldo (varía dependiendo de la categoría), despensa, prestación adicional (3% u 8%), superación académica 7.5% y bibliografía 5.5%, ayuda para publicaciones; para horas de asignaturas (profesores de tiempo parcial, PTP) se integra por sueldo (varía dependiendo de la categoría), prestación adicional (3% u 8%) y ayuda material bibliográfico 3%. Además, hay aproximadamente 74 prestaciones sindicales siendo algunas exclusivas para los agremiados a la ASPAAUG.

Para el desarrollo de esta investigación la clave fue el conocimiento del concepto de la negociación colectiva, proceso donde los representantes de los trabajadores (conocidos como sindicatos, ASPAAUG) y patrones (rector, director de recursos humanos de la UG) se reúnen para discutir y acordar las condiciones laborales, estableciendo los términos de empleo justo y beneficioso para ambas partes; anualmente se negocia incremento salarial y bienal el incremento salarial y prestaciones que no se encuentran atadas al salario. A partir de ello, se explicará un poco de la historia referente al sindicato en la Universidad de Guanajuato.

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA UG – ASPAAUG.

La lucha por los derechos laborales de los trabajadores universitarios tuvo sus comienzos en la Universidad Nacional Autónoma de México a principios del siglo XX. Pero fue hasta finales de 1960 que el movimiento se volvió una corriente más fuerte involucrando políticas de izquierda, todo esto derivado de la represión y la crisis económicas que golpearon al país.

La UG no fue la excepción ante la formación de un sindicato; en 1975 hubo huelgas en las que los trabajadores universitarios participaron sin obtener cambios. El 15 de febrero de 1980, Eugenio Trueba Olivares y Helia Hernández de Pérez Bolde, junto con demás personal universitario que habían sido parte del SITUG, participaron en la formación de las dos asociaciones sindicales que actualmente se encuentran vigentes: la Asociación Sindical de Personal Académico

y Administrativo de la Universidad de Guanajuato (ASPAAUG) y la Asociación Sindical de Trabajadores Administrativos de la Universidad de Guanajuato (ASTAUG, 2022).

La Figura 1 muestra la trayectoria del ASPAAUG, desde 1995, destacando los logros de la asociación bajo el liderazgo de sus respectivos secretarios generales. Estos líderes acordaron en conjunto con el Gobernador del Estado y los Rectores de la UG de manera efectiva los recursos financieros en la mejora de las condiciones laborales hasta la actualidad.

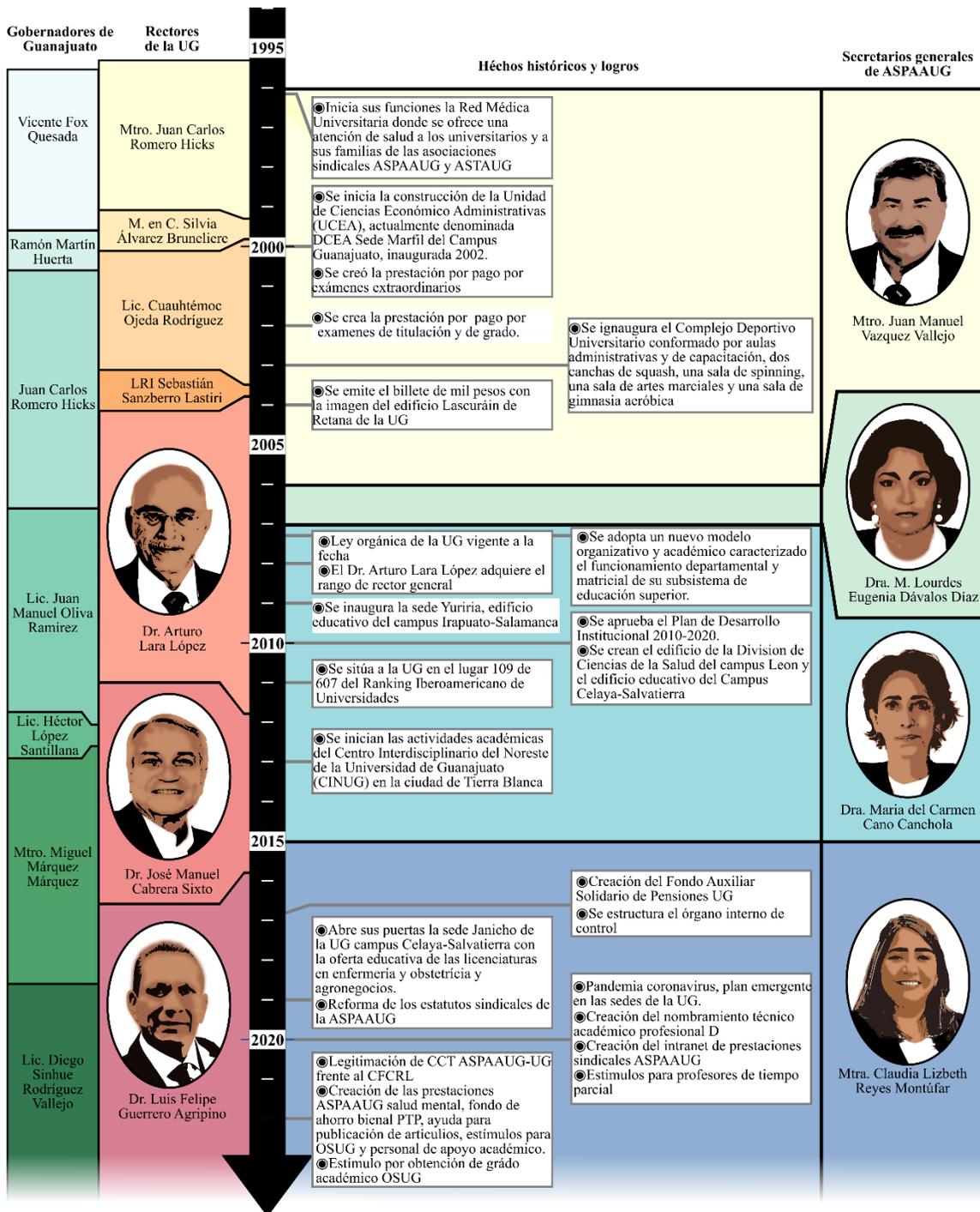


Figura 1 Línea del tiempo de acontecimientos relevantes en el ámbito sindical. (Elaboración propia).

Un acontecimiento importante para este sindicato sucedió en marzo del 2020, debido a que se declaró la desmovilización social por la pandemia de la enfermedad SARSCoV-2 y en escala global, se obligó a llevar a cabo actividades a distancia creando el Plan Emergente en las sedes universitarias de la UG (Figura 1) donde se hizo todo lo posible para resguardar la salud de la comunidad universitaria por parte de las autoridades institucionales fue así por lo que el sindicato consolido la plataforma denominada intranet para la asignación de las prestaciones sindicales de la ASPAAUG, donde los agremiados tramitan vía internet sus prestaciones, lo que ha permitido mejorar el proceso sin necesidad de asistir en la

actualidad a las oficinas para la gestión de las mismas. En cuanto a los cambios sindicales se originó Fondo Auxiliar Solidario de Pensiones UG, se reformo los Estatutos Sindicales de la ASPAAUG y la Legitimación de Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) ASPAAUG–UG, con la validación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL), mientras tanto en el ámbito de prestaciones se generó nuevos logros para académicos como fue creación del nombramiento técnico académico profesional D, estímulos para profesores de tiempo parcial, red de salud mental, fondo de ahorro bienal para profesor tiempo parcial (PTP) con nombramiento menor a 15 horas, ayuda para publicación de artículos, estímulo por grado académico para OSUG y estímulo bienal para personal de apoyo académico. (Prieto S., Rangel J., Martínez F. y Ortiz M., 2023)

Metodología

Tipo de estudio

Esta investigación tiene un enfoque cualitativo y descriptivo centrado en la investigación contextual de las prestaciones laborales y salarios de la UG. El estudio combina la revisión documental y análisis de datos secundarios para ofrecer una visión integral de los factores políticos y económicos que impactan e influyen en las condiciones laborales.

Diseño.

El diseño fue exploratorio y descriptivo en un análisis de tres dimensiones principalmente (social, político y económico)

Revisión documental.

Los datos obtenidos para el desarrollo de esta investigación fueron a través de una revisión de documentos que incluyeron las políticas y reglamentos laborales de la UG, CCT ASPAAUG-UG, Ley del Trabajo, recolectando las variables cuantitativas descritas en la Tabla 1.

Tabla 1 Variables dependientes (Elaboración propia)

Variable	Descripción
Porcentajes incremento de salario anual.	Identifica su crecimiento respecto a salarios de años anteriores.
Tabuladores de salarios	Integra el salario y sus prestaciones atada a él.
Inflación	Aumento general de los precios de los bienes y servicios.
El índice nacional de precios al consumidor (INPC)	Medida económica en el que se valoran los precios de una canasta básica
Unidad de Medida y Actualización (UMA)	Se considera como la referencia económica en pesos para determinar la cuantía del pago de las obligaciones.

Resultados

Salario mínimo frente a salario diario de académicos de la UG

Se realizó el análisis correspondiente de los tabuladores de los salarios establecidos para el personal entre el año 2021 y 2024 (Tabla 2). Se consideró el análisis del año 2021 debido a que el país aún se encontraba afectado por la pandemia del COVID-19 y el año 2024 pues ya se considera una mayor regulación del país. En la Tabla 2. se visualiza que el crecimiento para el año actual no fue el esperado en comparación con el salario mínimo (SM), puesto que este último conto con un 75.67% de crecimiento mientras que el salario de los académicos no rebasa ni siquiera el 20%.

Tabla 2 Tabuladores de salarios en la UG

PUESTO	2021		2024		Porcentaje de crecimiento	
	SD	SM 2021 Zona centro	SD	SM 2024 Zona centro	SD	SM 2024

Profesor titular	\$1,582.41	\$141.70	\$1,582.41	\$248.93	0.00%	75.67%
Profesor asociado	\$924.76		\$1,030.47		11.43%	
Profesor asistente	\$652.82		\$748.45		14.65%	
Profesor tiempo parcial	\$633.19		\$757.46		19.63%	
Técnico académico profesional	\$669.92		\$745.12		11.23%	
Técnico académico	\$437.47		\$484.90		10.84%	

Nota: tabla comparativa entre los salarios percibidos en el año 2021 y 2024 con su correspondiente porcentaje de crecimiento.

El salario de los académicos se compone de sueldo nominal y diversas prestaciones asociadas, tales como despensa, ayuda adicional, ayuda para publicaciones y de superación académica. Sin embargo, al comparar estos ingresos con el costo de la canasta básica, se hace evidente que los incrementos salariales y prestaciones no hay sido proporcionales a la inflación. Esto se debe, en gran parte, a los topes salariales anuales establecido por el gobierno federal para los trabajadores de universidades públicas, según las políticas salariales vigentes.

Porcentaje de incremento salarial frente a inflación e INPC

El análisis comparativo ente el entre el aumento salarial, inflación e INPC, destaca el impacto inflacionario observado año tras año. Este análisis resalta tres años clave: 2017, 2021 y 2022. En 2017, la inflación estuvo fuertemente influida por diversos factores considerables, tanto internos como externos, mostrando un incremento del 6.77% en tasa anual. Esto debido a los incrementos en alimentos procesados, energéticos y algunos productos agropecuarios, a su vez. El INPC presentó un incremento mensual del 0.59%, lo que provocó un aumento en los precios en mercancías y servicios. Para 2021, según diversos economistas la principal razón del aumento inflacionario fue el impacto de los bloqueos relacionados con el COVID-19, resultando en un incrementando el 7.36% de tasa anual. De manera similar, en 2022, se observó un aumento inflacionario del 7.82% en tasa anual. La pandemia de COVID-19 tuvo un impacto significativo en la inflación a nivel global. Este incremento porcentaje se debió a una combinación de factores complejos que se pueden resumir en dos grandes grupos: alteraciones en la oferta y aumentos en la demanda. Se presentó un escenario de mayor demanda y menor oferta, donde las empresas y productores necesitaron recuperar sus ganancias, lo que provocó un incremento en los precios.

En la figura 2 presenta el análisis de los resultados obtenidos a partir de comparar el INPC, aumento porcentual salarial obtenido para el personal académico de la UG y porcentaje de inflación por año. En los años 2012 a 2026, los incrementos salariales otorgados a los académicos fueron relativamente estables oscilando entre el 3.15% y el 4.50%, la inflación se mantuvo entre el 2.13% y 4.08%, siendo más alta en el 2014, aunque el incremento salarial fue ligeramente superior a la inflación en algunos años, la diferencia no fue significativa para mejorar sustancialmente el poder adquisitivo de los académicos, El año 2017, destaca por el porcentaje de inflación impulsado por los incrementos en alientos procesados, energéticos y productos agropecuarios, y su incremento salarial no compenso adecuadamente la inflación, representando una pérdida en el poder adquisitivos de los académicos. Para los años 2020 a 2022 la inflación aumento debido a los efectos de la pandemia global y el aumento salarial fue insuficiente para compensar. En 2023, la inflación disminuyo a 4.66%, mientras que el aumento salarial fue del 4.00%, aun sin alcanzar la inflación.

En la mayoría de los años, se observó que los aumentos salariales otorgados a los académicos no han sido proporcionales a la inflación. Específicamente en los años 2017, 2021 y 2022, lo que seguramente impacta en la economía del personal universitario.

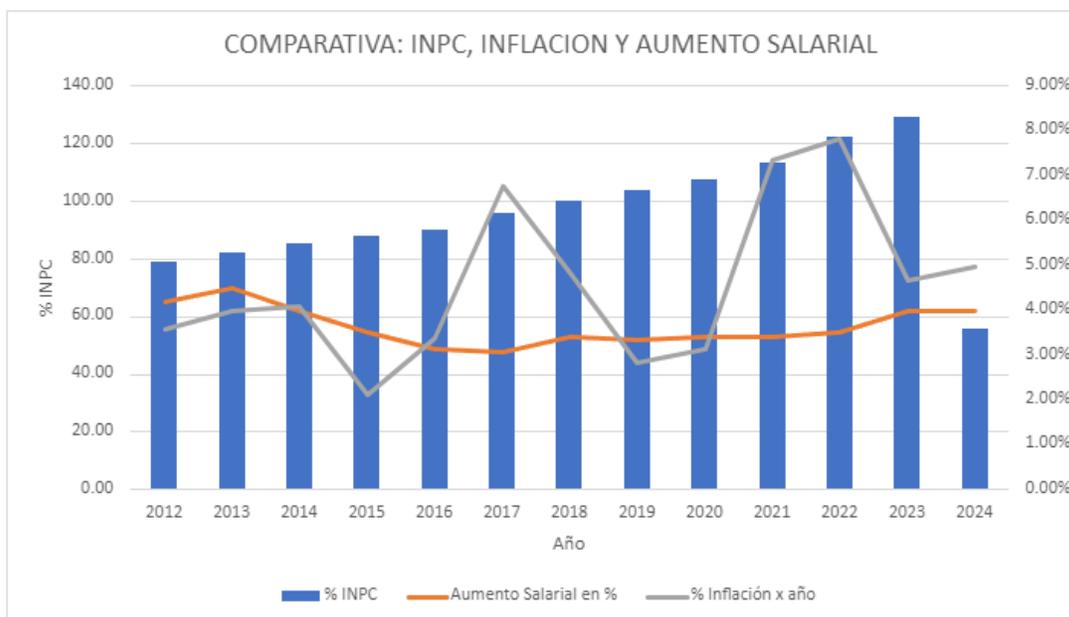


Figura 2. Comparativa entre INPC, inflación y aumento salarial. Comparativa entre INPC, Inflación y aumentos salariales aprobados por ASPAAUG y ASTAUG percibidos en el año 2012 a 2024 con su correspondiente porcentaje anual.

Conclusión

En los últimos años, la inflación ha superado significativamente los incrementos salariales y las prestaciones sindicales que recibe el personal académico de la UG. Este fenómeno ha resultado en un aumento del costo de vida que excede el crecimiento de los salarios, ocasionando una pérdida del poder adquisitivo para los trabajadores universitarios.

Nuestra investigación subraya la importancia de estos resultados para formular estrategias y desarrollar políticas salariales equitativas y justas, alineadas con los indicadores económicos del Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC) y la inflación. Es crucial reconocer que el incremento salarial no siempre refleja de manera proporcional el aumento de la inflación, debido a las políticas salariales establecidas por el gobierno federal, las cuales limitan la capacidad de negociación favorable para los trabajadores universitarios.

No obstante, las directivas sindicales y universitarias han trabajado conjuntamente para aumentar las prestaciones no vinculadas al salario y también aquellas atadas al salario nominal con el fin de mantener un salario digno para los trabajadores universitarios, siempre tratando mantener un equilibrio financiero saludable para la UG. Es imperativo gestionar recursos económicos a nivel federal que permitan ajustar los salarios conforme a la inflación real presentada anualmente, protegiendo así el poder adquisitivo de los trabajadores.

Para futuras investigaciones, sería valioso realizar comparaciones con universidades públicas de otros estados de la república mexicana que se encuentren en condiciones similares, con el fin de evaluar si estos centros educativos cuentan con mejores ingresos para sus trabajadores. Esta información podría servir de base para que gobiernos, autoridades universitarias y sindicatos trabajen de manera conjunta en la gestión de presupuestos a nivel federal y estatal, destinados a mejorar los salarios y las prestaciones salariales de los trabajadores universitarios.

En conclusión, la necesidad de implementar políticas salariales justas y equitativas, ajustadas a la realidad económica del país, es vital para garantizar la calidad de vida del personal académico. Solo a través de la colaboración entre diversas entidades y una gestión eficiente de los recursos será posible alcanzar un entorno laboral digno y económicamente estable para los trabajadores universitarios.

Bibliografía

- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (1917). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- Henry, J. (2016). *Economía Política Clásica: el salario de subsistencia y preocupaciones sobre el empleo garantizado*. *Ola Financiera*, 9(23). <https://doi.org/10.22201/fe.18701442e.2016.23.55309>

- CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. (2022). LEY FEDERAL DEL TRABAJO .
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- Super User. (2023). Cuentas públicas anuales. MasterBootStrap. <https://www.ugto.mx/administracion-ug/cuentas-publicas-anuales>
- General, A. (2024). El salario mínimo, documentos del #AGNMex explican su origen. Gob.mx. <https://www.gob.mx/agn/es/articulos/el-salario-minimo-documentos-del-agnmex-explican-su-origen?idiom=es>
- Dirección de Recursos Humanos (2021). Tabulador de Sueldos y Salarios 2021. <https://drh.ugto.mx/assets/tabulador.pdf>
- Inflación en México, una consecuencia de la pandemia: economista IBERO. (2014). Ibero.mx. <https://ibero.mx/prensa/inflacion-en-mexico-una-consecuencia-de-la-pandemia-economista-ibero#:~:text=El%20acad%C3%A9mico%20explic%C3%B3%20que%20se,provoca%20un%20incremento%20de%20precios>
- Concanaco Servytur. (2024). Concanaco Servytur - La inflación acumulada en México del 2000 al 2024 es de 116.85%: CONCANACO SERVYTUR. Concanaco Servytur. <https://www.concanaco.com.mx/prensa/comunicados/la-inflacion-acumulada-en-mexico-del-2000-al-2024-es-de-116-85-concanaco-servytur#:~:text=Se%C3%B1al%C3%B3%20que%20el%20punto%20m%C3%A1s,7.36%20y%207.82%25%20anual%20respectivamente>
- humans.txt. (2019). ASPAAUG 2019 - 2023, Asociación Sindical de Personal Académico y Administrativo de la Universidad de Guanajuato. [Aspaaug2015.com](https://www.aspaaug2015.com). <https://www.aspaaug2015.com/index.php?seccion=conVota>
- Arturo. (2021). Concluye el proceso de negociación salarial 2021 entre la ASPAAUG y la Universidad de Guanajuato. MasterBootStrap. <https://www.ugto.mx/noticias/quehacer-institucional/100-quehacer-institucional/16727-concluye-el-proceso-de-negociacion-salarial-2021-entre-la-aspaaug-y-la-universidad-de-guanajuato>
- Fe C H A, D., De D I C I E M B, R., & De. (n.d.). Política Salarial 2022 Segundo Anexo de Ejecución al Convenio Marco de Colaboración para el Apoyo Financiero de Recursos Públicos (Política Salarial). Retrieved July 22, 2024, from <https://www.ugto.mx/images/pdf/informe-tercnico-politica-salarial-2022-v2.pdf>
- Arturo. (s. f.). Concluye el proceso de negociación salarial 2021 entre la ASPAAUG y la Universidad de Guanajuato. MasterBootStrap. <https://www.ugto.mx/noticias/quehacer-institucional/100-quehacer-institucional/16727-concluye-el-proceso-de-negociacion-salarial-2021-entre-la-aspaaug-y-la-universidad-de-guanajuato>
- General, R. (s. f.-a). Acuerdan 3.15% de aumento para afiliados a la ASPAAUG. MasterBootStrap. <https://www.ugto.mx/noticias/noticias/8718-acuerdan-3-15-de-aumento-para-afiliados-a-la-aspaaug>
- General, R. (s. f.-b). Acuerdan UG y ASTAUG incremento salarial. MasterBootStrap. <https://www.ugto.mx/noticias/quehacer-institucional/5350-acuerdan-ug-y-astaug-incremento-salarial>
- Humans.Txt. (s. f.-a). ASPAAUG 2019 - 2023, Asociación Sindical de Personal Académico y Administrativo de la Universidad de Guanajuato. <https://www.aspaaug2015.com/>
- Humans.Txt. (s. f.-b). ASPAAUG 2019 - 2023, Asociación Sindical de Personal Académico y Administrativo de la Universidad de Guanajuato. <https://www.aspaaug2015.com/index.php?seccion=conVota>
- User, S. (s. f.). Concluye proceso de negociación salarial entre ASPAAUG y la Universidad de Guanajuato. MasterBootStrap. <https://www.ugto.mx/noticias/quehacer-institucional/100-quehacer-institucional/16261-concluye-proceso-de-negociacion-salarial-entre-aspaaug-y-la-universidad-de-guanajuato>
- Prieto S., Rangel J., Martínez F. y Ortiz M., 2023, Impacto sindical de las prestaciones laborales de académicos en la Universidad de Guanajuato, Verano de la ciencia