

# CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

## UADY - AUTAMUADY

2006 - 2007

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE YUCATÁN (UADY), ORGANISMO PÚBLICO DESCENTRALIZADO DEL ESTADO, CONSTITUIDO DE CONFORMIDAD CON LA LEY ORGÁNICA CONTENIDA EN EL DECRETO No. 257 PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE YUCATÁN, REPRESENTADA POR SU RECTOR DOCTOR RAÚL HUMBERTO GODOY MONTAÑEZ; Y POR LA OTRA, COMO REPRESENTANTE GENUINO DEL INTERÉS GREMIAL MAYORITARIO DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS Y MANUALES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE YUCATÁN, EL SINDICATO DENOMINADO ASOCIACIÓN ÚNICA DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS Y MANUALES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE YUCATÁN "FELIPE CARRILLO PUERTO" (AUTAMUADY), CON REGISTRO SINDICAL No. 1105 EN LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL ESTADO DE YUCATÁN, REPRESENTADA POR LOS C.C., MARIO MARTÍN ZAPATA BARBEITO, JOSÉ RENE ESCALANTE MALDONADO, SECRETARIO GENERAL Y SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS, RESPECTIVAMENTE, DE LA ASOCIACIÓN ÚNICA DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS Y MANUALES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE YUCATÁN "FELIPE CARRILLO PUERTO", (AUTAMUADY); ORGANISMOS A LOS QUE RESPECTIVAMENTE SE LES DESIGNARA "LA UNIVERSIDAD" Y "LA AUTAMUADY", CON SUJECCIÓN A LAS SIGUIENTES:

# **CLÁUSULAS**

## **CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES**

### **CLÁUSULA 1 MATERIA DEL CONTRATO**

Son materia del presente Contrato Colectivo de Trabajo, todas las condiciones concernientes al interés gremial y laboral de los trabajadores administrativos y manuales a la Autamuady al servicio de la Universidad.

### **CLÁUSULA 2 TITULARIDAD**

Ambas partes que suscriben se reconocen recíprocamente la facultad suficiente para la celebración y firma de este Contrato Colectivo de Trabajo. La Universidad reconoce que la Autamuady es la asociación profesional que representa el genuino interés mayoritario del personal administrativo y manual a su servicio, por lo tanto la reconoce como la única titular y administradora del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

### **CLÁUSULA 3 LEYES APLICABLES A ESTE CONTRATO**

Las relaciones laborales entre la Universidad y los trabajadores administrativos y manuales sindicalizados de la Autamuady se rigen por el presente Contrato Colectivo de Trabajo y las demás disposiciones que en lo interno acuerden la Universidad y la Autamuady, de conformidad con lo establecido en el artículo 3 fracción VII y el apartado "A" del artículo 123, ambos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el capítulo XVII del título sexto y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo.

## **CLÁUSULA 4 CONVENIOS O ACUERDOS**

Los convenios o acuerdos que celebren las partes serán obligatorios, siempre y cuando consten por escrito, estén firmados por sus legítimos representantes y no contravengan las disposiciones legales. En todo caso, se observaran ordenamientos, usos, costumbres o cualquiera otra fuente de derecho laboral, que sean más favorables a los trabajadores administrativos y manuales.

## **CLÁUSULA 5 USOS Y COSTUMBRES**

Las partes contratantes se obligan a respetar las prácticas, usos y costumbres laborales vigentes en la Universidad, en cuanto favorezcan a los trabajadores administrativos y manuales, siempre y cuando no sean contrarias a la Ley

## **CLÁUSULA 6 DENOMINACIONES Y DEFINICIONES**

Para la debida interpretación y aplicación del presente Contrato Colectivo de Trabajo, se estipulan las siguientes denominaciones y definiciones:

- I.- **UNIVERSIDAD O UADY:** la Universidad Autónoma de Yucatán con domicilio en el predio numero 491 letra "A" de la calle 60 por la calle 57, de la ciudad de Mérida, Capital del Estado de Yucatán;
  
- II.- **AUTAMUADY O SINDICATO O ASOCIACIÓN:** La Asociación Única de Trabajadores Administrativos y Manuales de la Universidad Autónoma de Yucatán "Felipe Carrillo Puerto", organismo de carácter sindical, con domicilio en el predio número 394 letra "D" de la calle 34 entre las calles 41 letra "A" y 43 de la Colonia Industrial, de esta ciudad de Mérida, Capital del Estado de Yucatán;

- III.- **CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO:** el presente instrumento que celebran por una parte la Universidad y por la otra la Autamuady;
- IV.- **TRABAJADOR:** Es la persona física sindicalizada a la Autamuady que presta a la Universidad un trabajo personal subordinado, administrativo y manual;
- V.- **TRABAJADOR EVENTUAL:** Es la persona física sindicalizada a la Autamuady que es contratada por la Universidad por obra o tiempo determinado o cubra temporalmente la plaza de cualquier trabajador administrativo y manual de base;
- VI.- **LEY ORGÁNICA:** La Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Yucatán, publicada en el Diario Oficial del Gobierno del Estado de Yucatán, de fecha treinta y uno de agosto de mil novecientos ochenta y cuatro, contenida en el decreto número 257;
- VII.- **ESTATUTO GENERAL:** El Estatuto General de la Universidad Autónoma de Yucatán, aprobado por el H. Consejo Universitario en su sesión del veintiuno de diciembre de mil novecientos ochenta y cuatro, con las modificaciones respectivas vigentes;
- VIII.- **REGLAMENTOS LEGALES:** Los que se deriven de la Ley Federal del Trabajo;
- IX.- **REGLAMENTOS BILATERALES:** Los que de común acuerdo aprueben las partes para fines específicos;
- X.- **AUTORIDAD LABORAL:** La Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Yucatán y las Juntas Especiales que conocerán de los asuntos laborales de las universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley, a las cuales ambas partes se someten expresamente;

- XI.- **SALARIO:** Es la retribución que debe pagar la Universidad al trabajador administrativo y manual sindicalizado a la Autamuady por su servicio prestado;
- XII.- **SALARIO TABULADO:** Es la cantidad fijada para cada una de las distintas categorías y niveles del tabulador;
- XIII.- **SALARIO INTEGRADO:** Es el que comprende cuotas diarias, antigüedad, días económicos, aguinaldo, prima dominical, específicamente para los que la perciben por los días que laboren, despensa y tiempo extraordinario, para los que lo hayan laborado;
- XIV.- **TABULADOR:** Es el documento que formando parte del presente contrato, contiene el salario de cada categoría y nivel del personal administrativo y manual sindicalizado a la Autamuady;
- XV.- **CATÁLOGO DE PUESTOS:** Es el documento que formando parte del presente contrato, contiene las descripciones genéricas y específicas de funciones y los requisitos de cada categoría y nivel del personal administrativo y manual sindicalizado a la Autamuady;
- XVI.- **DEPENDENCIAS:** Las Facultades, Escuelas, Institutos y todo centro de trabajo de la Universidad, en donde los trabajadores administrativos y manuales prestan su servicio personal;
- XVII.- **USOS Y COSTUMBRES:** Prácticas reiteradas de alguna conducta de los trabajadores administrativos y manuales y autoridades universitarias en el desempeño de sus labores, que no sea contraria a la Ley Federal del Trabajo y siempre y cuando sean más favorables a los trabajadores;
- XVIII.- **CONVENIO:** Es el acuerdo entre la Universidad y él o los trabajadores administrativos y manuales sindicalizados, en el cual modifiquen las condiciones de trabajo;

- XIX.- **AUTORIDADES UNIVERSITARIAS:** El Consejo Universitario, el Rector y los Directores de Facultades, Escuelas, Institutos y Centros de Trabajo;
- XX.- **ASESORES:** Las personas que con voz, pero sin voto ilustran a las partes para aclarar criterios, quienes serán nombrados libremente por las partes;
- XXI.- **REPRESENTANTES: A) DE LA UNIVERSIDAD,** son las personas a quienes confieren tal carácter la Ley Orgánica y el Estatuto General de la Universidad y aquellas con facultades delegadas para tratar de resolver los problemas de trabajo que se presenten en la esfera de su competencia, con motivo de la aplicación de este contrato y de la Ley Federal del Trabajo, y las que la Universidad acredite ante la Autamuady; **B) de la AUTAMUADY,** su Secretario General, su Comité Ejecutivo, los integrantes del mismo, los integrantes del Consejo General de Delegados Sindicales, conforme a lo establecido en los Estatutos de la Autamuady y las Comisiones con facultades expresamente determinadas por la asamblea general;
- XXII.- **COMISIONES MIXTAS:** Las integradas por igual número de representantes de la Universidad y de la Autamuady con voz y voto, para discutir y conciliar sobre los asuntos a que se refiere este contrato;
- XXIII.- **VACANTES:** Las plazas disponibles que se crearen o que se dejaren por cualquier causa en forma temporal o definitiva por los trabajadores administrativos y manuales;
- XXIV.- **ESCALAFÓN:** El cuadro general de la antigüedad de los trabajadores administrativos y manuales sindicalizados a la Autamuady por cada profesión, oficio o especialidad que servirá para cubrir temporal o definitivamente las vacantes que se presenten en las plazas de nueva creación, así como el procedimiento que debe

seguirse en todo caso para los movimientos de ascenso, que formularán de común acuerdo las partes contratantes;

- XXV.- **ANTIGÜEDAD:** Se entiende por antigüedad para fines del presente contrato, el tiempo durante el cual el trabajador administrativo o manual sindicalizado a la Autamuady, haya prestado su servicio a la Universidad desde la fecha de su ingreso como personal de base o definitivo, que genera derechos a los trabajadores de conformidad con lo establecido en el presente contrato;
- XXVI.- **CATEGORÍAS Y NIVELES:** Son las distintas denominaciones que por las funciones que realizan se aplican al trabajador administrativo y manual y que se establecen en el tabulador;
- XXVII.- **DEPENDIENTES ECONÓMICOS DEL TRABAJADOR:** La esposa, hijos incapacitados total y permanentemente previa valoración del Departamento de Salud de la Universidad, sin importar la edad, hijos solteros menores de dieciocho años y hasta veinticinco años si permanecen solteros y están estudiando desde la primaria hasta el posgrado sin repetir ciclo escolar alguno, lo cual deberán acreditar, concubina en su caso, así como los progenitores del trabajador que dependan económicamente de él y no tengan derecho a otros servicios médicos de seguridad social;
- XXVIII.- **PUNTUALIDAD:** La asistencia del trabajador sindicalizado a la Autamuady a sus labores a la hora establecida para cada jornada;
- XXIX.- **RETARDO:** Asistencia del trabajador sindicalizado a la Autamuady a sus labores después de la hora fijada para el inicio de las mismas;
- XXX.- **TIEMPO DE TOLERANCIA:** Período que no se tomará en consideración para computar un retardo y que no tendrá efecto violatorio de carácter laboral;

- XXXI.- **RECLASIFICACIÓN:** Es el estudio que hacen la Universidad y la Autamuady, para resolver los casos de los trabajadores administrativos y manuales sindicalizados de base, que se encuentran realizando funciones diferentes de las que le correspondan a sus puestos nominales. En consecuencia, servirá para que dichos trabajadores cambien de categoría, nivel y/o salario en cuanto los beneficie;
- XXXII.- **JORNADA DE TRABAJO:** Es el tiempo durante el cual el trabajador sindicalizado está a disposición de la Universidad, para realizar su trabajo de conformidad con el catálogo de puestos y su nombramiento respectivo;
- XXXIII.- **INVESTIGACIÓN:** Procedimiento necesario e indispensable de averiguación de uno o varios hechos imputados a uno o varios trabajadores que efectuará la Universidad, de conformidad con lo establecido en la cláusula ciento quince, de este contrato, invariablemente con citación previa del trabajador o trabajadores, con la intervención de un representante sindical;
- XXXIV.- **TIEMPO EXTRAORDINARIO:** Se entiende por tal, el que exceda de la jornada ordinaria del trabajador; y
- XXXV.- **LEYES:** Artículo 3º fracción VII, y apartado "A" del artículo 123, ambos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y su Ley Reglamentaria.

**CLÁUSULA 7**  
**LEYES APLICABLES PARA CASOS**  
**NO PREVISTOS**

Para todo lo no previsto en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, ambas partes se sujetarán a las disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo y de los reglamentos

respectivos, que de común acuerdo celebren las partes, que sean favorables al Sindicato y a los trabajadores administrativos y manuales sindicalizados.

## **CAPÍTULO II DE LOS TRABAJADORES**

### **CLÁUSULA 8 TRABAJADORES DE CONFIANZA**

Son trabajadores de confianza las autoridades y funcionarios establecidos en la Ley Orgánica y el Estatuto General de la Universidad, en la inteligencia de que la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le de al puesto. Entre dichos trabajadores quedan comprendidos el Rector, los Directores Generales, los Directores de Facultades, Escuelas, Institutos y Centros de trabajo de la Universidad, el Secretario General, el Secretario de Rectoría, los Coordinadores y los Asesores de la Rectoría, el Auxiliar Administrativo y la Secretaria Directa de todos los anteriores, los Jefes de Departamento y de Oficina, los Cajeros y los Empleados de la Dirección General de Finanzas, de Auditoría y en general todos los que ejerzan funciones de dirección, administración, inspección, vigilancia o fiscalización a nivel general. Ningún empleado de confianza podrá inmiscuirse en los asuntos oficiales de la Autamuady.

La Autamuady tendrá derecho a objetar la clasificación de un puesto de confianza señalando las causas y aportando las pruebas ante la Comisión Mixta de Admisión y Escalafón, la que resolverá en un término de diez días hábiles a partir del planteamiento sindical. Se dejarán sin efecto todas las contrataciones efectuadas al margen de este procedimiento.

Si la resolución que emita la Comisión Mixta de Admisión y Escalafón es favorable a la Autamuady, ésta, tendrá derecho a cubrir dicha plaza con personal sindicalizado.

**CAPÍTULO III**  
**DE LAS RELACIONES DE TRABAJO, NATURALEZA**  
**Y DURACIÓN**

**CLÁUSULA 9**  
**DE LA NATURALEZA DEL TRABAJO**

La naturaleza de la relación de trabajo no se verá afectada en ningún caso por la forma de pago que adopte la Universidad o la denominación que se de a la retribución de los servicios prestados, en consecuencia, los trabajos materia de la relación laboral, aún cuando se retribuyan con cargo a partidas especiales, serán regidos por el presente contrato.

**CLÁUSULA 10**  
**PROPORCIONAMIENTO DE PERSONAL**  
**AUTAMUADY**

La Autamuady como representante del mayor interés gremial de los trabajadores administrativos y manuales, se obliga a proporcionar todo el personal administrativo y manual que requiera la Universidad para su buen funcionamiento.

**CLÁUSULA 11**  
**EFFECTO DE LAS CONTRATACIONES**

No tendrán ningún efecto las contrataciones de plazas administrativas y manuales sindicales, que realicen unilateralmente las autoridades o representantes de la Universidad, que no se sujeten a los procedimientos establecidos en el presente contrato, obligándose la Universidad en estos casos a separar de su trabajo a la o las personas que hayan sido contratadas a partir de la reclamación de la Autamuady.

**CLÁUSULA 12**  
**OBLIGACIÓN DE CONTRATAR AL PERSONAL**  
**SINDICALIZADO**

La Universidad se obliga a contratar, respecto a las plazas sindicales, al personal que le sea proporcionado por la Autamuady, siempre y cuando no sea personal que haya sido dado de baja por algún conflicto laboral, teniendo la Autamuady en todo tiempo, el derecho de proporcionar a la Universidad el personal administrativo y manual sindicalizado que ocupará dicha plaza, con excepción del personal de confianza estipulado por la Ley y por este contrato.

Una vez realizados los movimientos escalafonarios, la Universidad requerirá por escrito a la Autamuady, para que proporcione al personal necesario a fin de cubrir las plazas nuevas o vacantes. Para la selección del personal no se pondrá impedimento alguno a la mujer por razones de su sexo, debiendo en todo caso, respetarse las disposiciones legales correspondientes en lo que se refiere a la contratación de mujeres y menores.

La solicitud del personal deberá hacerla la Universidad a la Autamuady, dentro de los diez días hábiles siguientes a aquel en que se produzca la vacante o de nueva creación; la Autamuady, después de recibir la solicitud respectiva, dispondrá de diez días hábiles para proporcionar el personal requerido.

La Autamuady tendrá hasta cinco oportunidades para proponer candidatos a la vacante que surgiera.

La persona que se sienta inconforme con el resultado del examen definitivo podrá pedir la reconsideración ante la Comisión Mixta de Admisión y Escalafón. Si el resultado de esta reconsideración aún le es desfavorable podrá recurrir al peritaje de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje y dicho peritaje será obligatorio para ambas partes.

**CLÁUSULA 13**  
**OCUPACIÓN DE PLAZA SINDICAL**

En el caso de que el trabajador sindicalizado sea promovido a una plaza de confianza, renuncie al sindicato, sea expulsado del mismo, sea despedido de su trabajo, se jubile o fallezca, la plaza seguirá siendo sindical, y únicamente podrá ser ocupada por personal propuesto por la Autamuady.

En los casos de renuncia o expulsión del trabajador del sindicato, la plaza no podrá ser ocupada por otro trabajador sindicalizado, hasta que el trabajador deje de prestar sus servicios en la Universidad.

**CLÁUSULA 14**  
**CONTRATACIÓN DEL PERSONAL PARA TRABAJOS NO  
PREVISTOS EN EL CATÁLOGO DE PUESTOS**

En caso de contratación de personal para realizar obras complementarias que no estén previstas en el catálogo de puestos, así como trabajos de conservación o mantenimiento de cualquier especie, en primer lugar se dará preferencia al personal de la Autamuady, cuando puedan realizar en forma satisfactoria y fuera de su jornada ordinaria de trabajo dichos trabajos, pagando la Universidad los emolumentos correspondientes a los trabajos realizados, previo acuerdo entre la Universidad y el trabajador.

**CAPÍTULO IV**  
**RESCISIÓN, SUSPENSIÓN, TERMINACIÓN Y SEPARACIÓN DE LA**  
**RELACIÓN LABORAL**

**CLÁUSULA 15**  
**RESCISIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO**  
**IMPUTABLE AL TRABAJADOR**

Son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para la Universidad las siguientes:

- I.- Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado, con certificados falsos o referencias en los que se atribuya al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II.- Incurrir el trabajador, durante sus labores en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra de representantes de la Universidad, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la Universidad, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;
- III.- Cometer el trabajador, contra alguno de sus compañeros cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos, se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;
- IV.- Cometer el trabajador fuera del servicio, contra las autoridades o representantes de la Universidad, sus familiares o del personal directivo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

- V.- Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;
- VI.- Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior, siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la única causa del perjuicio;
- VII.- Comprometer el trabajador por su imprudencia o descuido inexcusable la seguridad de la universidad o de las personas que se encuentren en ella;
- VIII.- Cometer el trabajador actos inmorales en la Universidad o lugar de trabajo;
- IX.- Revelar el trabajador los secretos de la Universidad o dar a conocer asuntos de carácter reservado en perjuicio de la Universidad;
- X.- Tener el trabajador más de cuatro faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del representante de la Universidad o sin causa justificada;
- XI.- Desobedecer el trabajador a los representantes de la Universidad; sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;
- XII.- Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
- XIII.- Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que

en este último caso exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del representante de la Universidad y presentar la prescripción suscrita por el médico;

- XIV.- En los casos en que el trabajador se encuentre sujeto a un proceso penal que le impida cumplir su relación individual de trabajo, siempre que éste no se le siga por delito cometido en perjuicio de la Universidad, de sus representantes, de sus trabajadores o alumnos, la Universidad, previo aviso y justificación del sindicato, suspenderá temporalmente dicha relación individual, cuando el trabajador obtenga su libertad bajo fianza, la relación de trabajo se reanudará de inmediato. Cuando haya sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo, la universidad podrá rescindirle su contrato individual de trabajo, sin responsabilidad para la Universidad, pagándole al trabajador las prestaciones que legalmente procedan;
- XV.- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajador se refiere; y
- XVI.- Las demás que señale la Ley Federal del Trabajo.

La Universidad deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión; el aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, la Universidad dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la junta, por si sola, bastará para considerar que el despido fue injustificado.

**CLÁUSULA 16**  
**RESCISIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO**  
**IMPUTABLE A LA UNIVERSIDAD**

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

- I.- Engañarlo la Universidad a través de las personas que integran las Autoridades Universitarias, su personal directivo y representantes, al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener su efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II.- Incurrir la Universidad a través de las personas que integran las Autoridades Universitarias, su personal directivo y representantes, y los familiares de todos ellos, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos en contra del trabajador, cónyuge o concubina según el caso, padres, hijos o hermanos;
- III.- Incurrir la Universidad a través de las personas que integran las Autoridades Universitarias, su personal directivo y representantes, fuera del servicio, en actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- IV.- Reducir la Universidad el salario del trabajador;
- V.- No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;
- VI.- Sufrir perjuicios causados maliciosamente por la Universidad, a través de las personas que integran las Autoridades

Universitarias, su personal directivo y representantes, en sus herramientas o útiles de trabajo;

- VII.- La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad, que las leyes o la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene establezcan;
- VIII.- Comprometer la Universidad, a través de las personas que integran las Autoridades Universitarias, su personal directivo y representantes, con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;
- IX.- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere; y
- X.- Las demás que señala la Ley Federal del Trabajo.

**CLÁUSULA 17**  
**TÉRMINO PARA SEPARARSE DE SUS LABORES LOS**  
**TRABAJADORES**

El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se de cualquiera de las causas mencionadas en la cláusula anterior y tendrá derecho a que la Universidad lo indemnice en los términos del artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo.

**CLÁUSULA 18**  
**PETICIÓN DE LOS DELEGADOS SINDICALES ANTE SU**  
**DEPENDENCIA**

Los Delegados Sindicales de cada dependencia de la Universidad, tratarán inicialmente los asuntos de su centro de trabajo y los tramitarán con las autoridades de éste, formulando su petición por escrito, debiendo resolver por escrito el representante de la Universidad en un término no mayor de cinco días hábiles, contados a partir de la fecha en que se reciba la petición sindical, y la resolución deberá ser fundada y expresará con claridad las argumentaciones correspondientes. Asimismo, para celebrar todo convenio o acuerdo con el trabajador administrativo o manual y la Universidad, se citará cuando menos dentro de las 24 horas previas a la celebración de dicho convenio o acuerdo, al representante de la Autamuady, sin cuya citación no será válido el convenio o acuerdo, lo anterior siempre y cuando sea para modificar condiciones de trabajo.

**CLÁUSULA 19**  
**CUMPLIMIENTO DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS**  
**IMPUESTAS POR LA ASOCIACIÓN**

La Universidad está obligada, dentro de un término de cinco días hábiles siguientes a la recepción de la notificación respectiva, a hacer efectivas las sanciones o medidas disciplinarias que acuerde la Comisión de Honor y Justicia de la Autamuady, previstas en el capítulo cuarto de sus estatutos vigentes, excepto el caso de expulsión del trabajador de la Universidad.

**CLÁUSULA 20**  
**INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN**  
**CAUSA JUSTIFICADA**

Cuando la Universidad rescinda injustificadamente la relación individual de trabajo o cuando los trabajadores rescindan dicho nexo laboral por causa imputable a la Universidad, se observará lo siguiente: en ambos casos el trabajador podrá optar por el procedimiento interno ante la Comisión Mixta de

Conciliación o ante las autoridades laborales competentes a su elección, reclamando, según el caso, la reinstalación en el puesto que venía desempeñando o su indemnización. Si opta por la reinstalación, de ser resuelto el caso a su favor la Universidad lo reinstalará, le cubrirá de inmediato los salarios caídos con los incrementos en su caso y las prestaciones establecidas en este contrato y las que determine la Ley Federal del Trabajo que sean más favorables al trabajador.

Si elige la indemnización, de ser resuelto el caso a favor del trabajador, la Universidad le cubrirá el importe de tres meses de salario integrado así como los salarios caídos con sus incrementos en su caso, más veinte días de salario integrado por cada año de servicios prestados, doce días de salario integrado en concepto de prima de antigüedad, además de las prestaciones contractuales que le correspondan.

## **CLÁUSULA 21**

### **SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LAS RELACIONES DE TRABAJO**

Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario sin responsabilidad para el trabajador y la Universidad:

- I.- La enfermedad contagiosa del trabajador;
- II.- La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- III.- La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de las personas que forman parte del personal de la Universidad, tendrá ésta, la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquel;
- IV.- El arresto del trabajador;

- V.- El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo quinto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31 fracción III de la misma;
- VI.- La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Junta de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Juntas Especiales, Comisiones Regional y Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y
- VII.- La falta de los documentos que exijan las Leyes y Reglamentos necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

En los casos de los incisos I y II de esta cláusula, la Universidad se compromete a pagar al trabajador o a sus dependientes económicos, en el orden de jerarquización contenido en el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, siempre y cuando lo acrediten ante la Universidad con la intervención sindical, sus salarios y demás prestaciones durante el tiempo de la suspensión temporal.

## **CLÁUSULA 22**

### **CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO**

Son causas de terminación de la relación de trabajo, las siguientes:

- I.- El mutuo consentimiento o renuncia del trabajador previo los requisitos que para tal efecto se señalen;
- II.- La muerte del trabajador. En este caso la prima de antigüedad se otorgará cualesquiera que sean los años de servicio;

- III.- La terminación de la obra para la que fue contratado;
- IV.- La incapacidad física o mental de carácter permanente y total del trabajador administrativo o manual con menos de quince años de servicio o cuando padezca o haya contraído enfermedades contagiosas o incurables que lo inhabiliten para seguir prestando su servicio a la Universidad; en ambos casos declarado por el Departamento de Salud de la Universidad, siempre y cuando todo lo anterior no tenga su origen en un riesgo de trabajo, accidente de trabajo o enfermedad profesional.  
En caso de inconformidad el trabajador podrá acudir a la autoridad laboral competente.
- V.- Terminación del periodo por el que fue contratado; y
- VI.- Las demás señaladas por la Ley Federal del Trabajo o este contrato.

Si la incapacidad fuere de carácter permanente total declarada por el Departamento de Salud, que no constituya un riesgo de trabajo, y el trabajador administrativo y manual tuviere:

- A) Menos de cinco años de servicio para la Universidad, se le compensará con un mes de su último salario tabulado percibido, más doce días de su último salario tabulado, por cada año de servicio, o la diferencia proporcional en concepto de prima de antigüedad.
- B) Más de cinco años y menos de diez años de servicio para la Universidad, se le compensará con un mes de su último salario tabulado percibido y el importe de quince días de su último salario tabulado, por cada año de servicio, o la diferencia proporcional, en concepto de prima de antigüedad.

- C) Más de diez años y menos de quince años de servicio para la Universidad, se le compensará con dos meses de su último salario tabulado percibido y el importe de quince días de su último salario tabulado, por cada año de servicio, o la diferencia proporcional, en concepto de prima de antigüedad.

### **CLÁUSULA 23**

#### **PENSIÓN POR INCAPACIDAD PERMANENTE**

Cuando un trabajador administrativo o manual sindicalizado tuviere incapacidad de carácter permanente total debidamente certificada por el Departamento de Salud de la Universidad y hubiere prestado quince años o más de servicios para la Universidad, tendrá derecho a jubilarse con la parte proporcional de su último salario tabulado y con la antigüedad que le corresponda y tendrá las mismas prestaciones que un administrativo o manual jubilado con treinta años de servicio.

### **CLÁUSULA 24**

#### **PENSIÓN POR RIESGO DE TRABAJO**

En caso de que el trabajador administrativo o manual sindicalizado contraiga la incapacidad a que se hace referencia en el inciso IV de la cláusula 22 de este contrato, por causa o motivo de accidente de trabajo o de enfermedad profesional debidamente certificada por el Departamento de Salud de la Universidad y sin importar su antigüedad, la Universidad le seguirá pagando su salario íntegro, respetando los incrementos salariales que se autoricen y a su fallecimiento le será pagado a su esposa mientras ésta no contraiga nuevas nupcias, y al fallecimiento o cambio del estado civil de ésta, se le pagará a sus hijos menores de edad y aún mayores cuando estén incapacitados total y permanentemente, según dictamen del Departamento de Salud de la Universidad o cuando acrediten semestral o anualmente según corresponda, estar estudiando desde la primaria hasta el posgrado, en éste último caso hasta tener veinticinco años de edad, no estén repitiendo ciclo escolar alguno y permanezcan solteros.

**CLÁUSULA 25**  
**REUBICACIÓN DEL TRABAJADOR INCAPACITADO**  
**PARCIALMENTE**

En los casos de incapacidad física parcial de un trabajador administrativo o manual sindicalizado, tendrá derecho a ser reubicado de ser posible en la primera vacante que surja en algún puesto en el cual pudiera desarrollar el trabajo de acuerdo con sus aptitudes, estado de salud y capacidad física, tomando en consideración la opinión del Departamento de Salud de la Universidad.

En caso de inconformidad podrá acudir a la autoridad laboral correspondiente.

**CLÁUSULA 26**  
**PRIMA DE ANTIGÜEDAD POR RENUNCIA**

Los trabajadores sindicalizados de base en caso de renuncia deberán percibir sus salarios, prestaciones contractuales y demás cantidades que les correspondan devengadas hasta la fecha de su renuncia, así como el pago de la prima de antigüedad, consistente en el importe de doce días de salario integrado por cada año de servicio, cualquiera que sea su antigüedad; entendiéndose que a aquellos que no hayan cumplido el año de servicios en el momento en que se produzca la renuncia, se les cubrirá la parte proporcional a los meses laborados.

En caso de liquidación con responsabilidad de la Universidad se procederá en los siguientes términos: se le cubrirá al trabajador el importe de tres meses de salario integrado como indemnización constitucional; su prima de antigüedad consistente en doce días de salario integrado por cada año de servicios cualquiera que haya sido la duración del servicio; veinte días de salario integrado por cada año de servicio; la parte proporcional a la fracción que exceda del año, así como las demás prestaciones a las que conforme a la Ley Federal del Trabajo tenga derecho, tomando como base para su cuantificación el salario que perciba.

## **CAPÍTULO V DE LAS CLASIFICACIONES**

### **CLÁUSULA 27 CLASIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES**

Los trabajadores al servicio de la Universidad se clasifican en la forma siguiente:

I.- Por su función:

- A) Autoridades;
- B) Académicos;
- C) Administrativos y manuales; y
- D) De confianza

II.- Por su categoría y nivel los trabajadores administrativos y manuales se clasifican de acuerdo con el catálogo de puestos, que ambas partes se obligan y comprometen a depositar ante la autoridad competente, para que forme parte del presente contrato, en un término de sesenta días, contados a partir de la firma del presente contrato.

III.- Por la duración de la relación individual de trabajo:

- A) De base;
- B) Por tiempo determinado; y
- C) Por obra determinada.

### **CLÁUSULA 28 DEFINICIÓN DEL TRABAJADOR**

Son trabajadores administrativos y manuales las personas físicas que presten sus servicios en forma personal y subordinada a la Universidad, en las áreas siguientes:

- A) Administrativas;
- B) Técnicas;
- C) De servicio;
- D) De intendencia;
- E) Profesional; y
- F) Las que se acuerden entre la Universidad y la Autamuady en el catálogo de puestos.

Es competencia de la Comisión Mixta de Tabulador, definir las características en cada una de las ramas del personal administrativo y manual antes señaladas. Las nuevas ramas, categorías y niveles, que se crearen formarán parte del catálogo de puestos, siempre y cuando que por la naturaleza de sus funciones sean plazas sindicales, exceptuando el personal de confianza estipulado en el presente contrato y en la Ley Federal del Trabajo.

## **CAPÍTULO VI CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO**

### **CLÁUSULA 29 REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO**

Las normas y condiciones específicas para el desarrollo de las labores dentro de la Universidad, obligatorias para las partes contratantes, se fijaran en el reglamento interior de trabajo que se formulará de común acuerdo, conforme a las disposiciones del presente contrato, la Ley Federal del Trabajo y contendrá:

- I.- Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo de tolerancia a la hora de entrada del trabajador, tiempo destinado para tomar alimentos y/o período de reposo durante la jornada de trabajo;
- II.- Lugar y momento en que deben iniciarse y terminarse las labores;

- III.- Normas para el control de asistencia y la puntualidad;
- IV.- Días y horas fijadas para hacer limpieza en maquinaria, aparatos y útiles de trabajo;
- V.- Días, horas y lugar de pago;
- VI.- Normas para prevenir riesgos de trabajo e instrucciones para prestar primeros auxilios;
- VII.- Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y protección que deben tener las trabajadoras embarazadas;
- VIII.- Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a exámenes médicos, previos o periódicos y las medidas profilácticas que dicte la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene;
- IX.- Normas para permisos y licencias;
- X.- Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación;
- XI.- Procedimientos para los cambios de adscripción; y
- XII.- Las demás normas necesarias y convenientes para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

El Reglamento Interior de Trabajo, no podrá contener normas contrarias a la Ley Federal del Trabajo ni al presente contrato.

Las permutas que de común acuerdo soliciten los trabajadores administrativos y manuales de base respecto a sus plazas, serán resueltas

previa anuencia de la Universidad y la Autamuady, siempre y cuando se trate de la misma categoría, nivel, funciones y salario tabulado, conforme al siguiente procedimiento:

- I.- Los trabajadores administrativos y manuales de base sindicalizados solicitarán a la Autamuady la permuta de sus plazas, con expresión de su categoría, nivel, funciones y salario tabulado y las Dependencias de sus respectivas adscripciones así como los motivos de la solicitud;
- II.- La Autamuady hará llegar con quince días hábiles de anticipación la solicitud de permuta a los Directores de las Dependencias de las adscripciones de las respectivas plazas, y;
- III.- Los Directores de las Dependencias de la Universidad, después de analizar la solicitud, comunicarán a la Autamuady y a la Dirección General de Finanzas dentro de los quince días siguientes de la recepción de la solicitud lo procedente, ya sea aceptándola o negándola; en caso de negativa se deberá turnar a la Comisión Mixta de Conciliación expresando las razones correspondientes, para que resuelva en definitiva.

### **CLÁUSULA 30 SEGURIDAD DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

La Universidad no podrá cambiar a los trabajadores de adscripción ni de horario de labores, en las dependencias en que presten sus servicios, salvo que el trabajador afectado y la Autamuady soliciten de manera expresa dicho cambio. La Universidad reconoce el derecho de los trabajadores administrativos y manuales sindicalizados a conservar su adscripción de unidad escalafonaria.

**CLÁUSULA 31**  
**ÁREAS PARA GUARDAR SUS PERTENENCIAS**  
**LOS TRABAJADORES**

La Universidad se obliga a tener, mantener y conservar en cada Facultad, Escuela, Dirección General o centro de trabajo, un área de uso único para los trabajadores administrativos y manuales, para la guarda de sus pertenencias, mediante lockers.

**CAPÍTULO VII**  
**DEL SALARIO**

**CLÁUSULA 32**  
**SALARIO BASE**

Salario base es la cantidad que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

En virtud de que los salarios se establecen en el tabulador respectivo para los puestos o categorías y niveles y no para las personas, se observará el principio de que a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada, antigüedad y condiciones de eficiencia y preparación también iguales, corresponderá un salario igual, que no puede ser reducido ni modificado por razones de edad o sexo.

La Comisión Mixta de Tabulador será la encargada de resolver los problemas que se presenten respecto a la igualdad de labores.

Los pagos de salario, se harán precisamente en moneda nacional, de curso legal, cheque o tarjeta bancaria, en este último caso será siempre y cuando el trabajador lo solicite por escrito, debiendo firmar las tiras de pago correspondientes; para el caso de que el trabajador dejare de firmar dos quincenas consecutivas, su salario siguiente se le entregará por medio de cheque; los días catorce y penúltimo de cada mes, cuando el pago se haga mediante cheque o tarjeta bancaria y cuando el pago lo realice la Universidad en efectivo, se obliga a hacer dicho pago en día quince y último de cada mes, conforme a los usos y costumbres establecidos en las diversas dependencias o centros de trabajo de la Universidad. En ambos casos cuando dichos días

fueren sábado, domingo o día inhábil, el pago se hará el día hábil inmediato anterior y antes de las diez horas, de manera que los trabajadores sindicalizados estén en condiciones de recibir su salario en su propio centro de trabajo.

**CLÁUSULA 33**  
**INAMOVILIDAD DEL SALARIO**

En ningún caso y por ningún concepto podrá disminuirse el salario ni las prestaciones contractuales en perjuicio del trabajador sindicalizado, salvo los casos que contempla la Ley y el presente Contrato.

**CLÁUSULA 34**  
**RESPECTO A LOS INCREMENTOS DEL SALARIO**  
**POR CONFLICTO INDIVIDUAL**

En caso de existir algún conflicto individual de trabajo entre algún trabajador y la Universidad del cual conozca la autoridad competente, la Universidad respetará los incrementos que durante la tramitación del juicio operen al salario del trabajador.

**CLÁUSULA 35**  
**PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN DÍAS DE**  
**DESCANSO OBLIGATORIO U OTROS**

Cuando la Universidad requiera que se le preste un servicio en días de descanso semanal, festivo, de descanso obligatorio o período vacacional, será llamado en primera instancia el trabajador de base sindicalizado en coordinación con el delegado del centro de trabajo y sólo en caso de que dicho trabajador no acepte realizarlo, se pedirá a la Autamuady que proporcione a otra persona.

Por el servicio prestado por el trabajador sindicalizado de base, la Universidad pagará un salario doble, con excepción del período vacacional, que se les pagará con salario sencillo, independientemente del salario que le

corresponda; por el trabajador suplente la Universidad pagará un salario sencillo; y al trabajador técnico especializado la Universidad le pagará un salario triple independientemente de su salario.

Cuando el trabajador preste sus servicios en sábado y/o domingo sin que éstos sean días de descanso semanal, se les otorgará una prima adicional del 50% por cada jornada de trabajo. Este beneficio también lo disfrutará, cuando se encuentre incapacitado y esté programado en forma normal para trabajar sábado y /o domingo.

A los trabajadores que laboren el fin de semana, sin que sean sus días de descanso semanal, se les otorgará dos primas adicionales de un 50% por el día completo del sábado y dos primas adicionales de un 50% por el día completo del domingo, en caso de que laboren menos tiempo se les pagará esta prima proporcionalmente.

En el caso de los trabajadores de base sindicalizados que acepten trabajar en día inhábil o festivo o de descanso obligatorio y trabajen en el turno nocturno se les pagará un salario doble proporcional a las jornadas laboradas.

### **CLÁUSULA 36 PAGO DE ANTIGÜEDAD**

La Universidad pagará a los trabajadores administrativos y manuales de base, por su antigüedad, independientemente de cualquier aumento salarial que se pacte, un porcentaje sobre el salario tabulado de conformidad con la siguiente tabla:

- A) Trabajador de 2 a 15 años de servicio un 2% por cada año; y
- B) Trabajador de 16 años de servicio en adelante, un 2.5 % por cada año,

Esta prestación será pagada al cumplirse un año más de servicio, o en su caso, en forma retroactiva a la fecha indicada y sin que pueda exceder de un 75% como máximo del salario tabulado.

### **CLÁUSULA 37 DEL AGUINALDO**

La Universidad se obliga a pagar a sus trabajadores, un aguinaldo anual en las siguientes condiciones:

- A) A todo el personal administrativo y manual sindicalizado, el importe de 60 días de salario tabulado;
- B) Al personal administrativo y manual sindicalizado que no haya cumplido el año de servicios a la fecha de pago de esta prestación, se le cubrirá la parte proporcional al tiempo laborado; y
- C) El aguinaldo se le cubrirá a más tardar en la primera quincena del mes de diciembre.

### **CLÁUSULA 38 DE LA PRIMA VACACIONAL**

El personal administrativo y manual en servicio activo, disfrutará de vacaciones en la forma y términos fijados en este contrato y tendrá derecho al pago de una prima de vacaciones del cuarenta y cinco por ciento del importe de los salarios tabulados correspondientes de las vacaciones respectivas, comprendiendo días hábiles e inhábiles, la prima vacacional se pagará de la siguiente forma: en el pago de la primera quincena del mes de agosto el importe de la prima correspondiente a las vacaciones de semana santa y semana de pascua y las del mes de agosto; y la prima correspondiente a las vacaciones del período de invierno se pagará junto con el aguinaldo.

**CLÁUSULA 39**  
**PAGOS PROPORCIONALES POR OBRA**  
**O TIEMPO DETERMINADO**

Los trabajadores contratados para obra o tiempo determinado disfrutarán de la prima vacacional, del periodo de vacaciones, despensa adicional y del aguinaldo, en proporción al número de días trabajados durante el año.

**CLÁUSULA 40**  
**DE LOS DESCUENTOS**

Solo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores, a partir de la quincena de pago inmediata a la que la Coordinación Administrativa de Recursos Humanos reciba el aviso correspondiente y en los casos que a continuación se mencionan:

- I.- Cuando el trabajador contraiga deudas con la Universidad por concepto de anticipos de sueldo y/o préstamos;
- II.- Por concepto de cuotas sindicales ordinarias, desde la fecha de ingreso a la Autamuady y extraordinarias cuando así lo acuerde la Asociación;
- III.- Cuando se trate de descuentos ordenados por la Autoridad Judicial competente, para cubrir alimentos que fueren exigidos al trabajador;
- IV.- Para cubrir las cantidades que por error hayan sido pagadas en exceso;
- V.- Para cubrir las amortizaciones de créditos otorgados por el Fonacot y el Fondo de Vivienda aceptados libremente por el trabajador;

- VI.- Cuando el trabajador contraiga deudas con la caja de préstamos de la Autamuady, en caso de su formación;
- VII.- Por inasistencias injustificadas o por llegar después de la hora de tolerancia; y
- VIII.- Por descuentos derivados del presente contrato.

Con excepción de los conceptos señalados en las fracciones III, IV y VII los descuentos no podrán ser mayores del 30 % del salario, en todo caso la Universidad otorgará los comprobantes respectivos.

#### **CLÁUSULA 41 DEL TIEMPO EXTRAORDINARIO**

Cuando por circunstancias especiales deban de aumentarse las horas de trabajo, el servicio así prestado será considerado como tiempo extraordinario; no pudiendo exceder de tres horas diarias ni de tres veces por semana; el tiempo extraordinario que se labore excediendo la jornada ordinaria, se pagará siempre en efectivo y por ningún motivo con tiempo.

El trabajo extraordinario del personal masculino, se pagará en razón del salario, en cuanto a un doscientos por ciento. Al personal femenino que trabaje tiempo extraordinario se le retribuirá con una cantidad equivalente al salario triple.

Este pago se incluirá en el cheque de la siguiente quincena a la que se haya prestado este servicio, previo cumplimiento de los trámites administrativos.

En caso de ser necesaria la prestación del servicio extraordinario, el representante de la Universidad lo autorizará con anuencia del trabajador y al concluir la jornada extraordinaria, se le otorgará al empleado una constancia del tiempo extra que laboró.

**CAPÍTULO VIII**  
**JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS LEGALES**  
**Y VACACIONES**

**CLÁUSULA 42**  
**DESCRIPCIÓN DE LA JORNADA**

La jornada máxima de trabajo en la Universidad es de cuarenta horas a la semana. Las jornadas de trabajo que en la Universidad sean menores de la máxima establecida en este contrato, por ningún concepto podrán ser aumentadas, sin previo acuerdo con la Autamuady y la conformidad de los trabajadores afectados.

**CLÁUSULA 43**  
**CLASIFICACIÓN DE LA JORNADA**

La jornada de trabajo se clasifica en:

- A) Diurna: comprendida entre las seis y las veinte horas, con duración máxima de ocho horas;
- B) Nocturna: comprendida entre las veinte y las seis horas, con duración máxima de siete horas; y
- C) Mixta: comprende períodos de las jornadas diurna y nocturna, con duración máxima de siete horas y media, siempre que el período nocturno sea menor de tres y media horas, pues si comprende tres y media o más, se reputará como jornada nocturna.

La jornada máxima de trabajo de los veladores de entre semana, será de siete horas y será cubierta por dos trabajadores simultáneamente en cada centro de trabajo.

A los veladores de fin de semana, se les contará su jornada de trabajo de la manera siguiente: de las seis a las dieciocho horas, del sábado y

domingo, será de ocho horas; de las dieciocho horas del sábado a las seis horas del domingo y de las dieciocho horas del domingo a las seis horas del lunes, de siete horas.

#### **CLÁUSULA 44 DESCANSO SEMANAL**

Se establece que los trabajadores sindicalizados de la Universidad cuyos centros de trabajo laboren cinco días a la semana, tendrán libres el sábado y domingo, siempre que hayan trabajado ocho horas diarias; los trabajadores sindicalizados de los centros de trabajo en los que se laboren seis días a la semana, tendrán libre el domingo, teniendo en cuenta que trabajaron cuarenta horas a la semana.

#### **CLÁUSULA 45 FORMA DE JORNADAS**

La jornada de trabajo para los trabajadores administrativos y manuales será continua o discontinua, con un lapso de tres horas como mínimo entre los dos períodos de la jornada discontinua.

#### **CLÁUSULA 46 DESCANSO DENTRO DE LA JORNADA**

Los trabajadores administrativos y manuales disfrutarán entre su jornada continua de trabajo de ocho horas, de media hora para tomar sus alimentos o descansar, computándose como tiempo de trabajo efectivo.

Cuando existan usos y costumbres que sean mas favorables a los trabajadores se respetarán preferentemente.

**CLÁUSULA 47**  
**REGLAMENTACIÓN DE LA JORNADA**

Las horas de iniciación y terminación de la jornada de trabajo serán establecidas en el reglamento interior de trabajo.

Los trabajadores gozarán, de un máximo de seis veces al mes, de una tolerancia de quince minutos a la hora de entrada a sus labores.

**CLÁUSULA 48**  
**VACACIONES**

Los trabajadores administrativos y manuales, disfrutarán de un período vacacional anual de treinta y un días hábiles, siempre y cuando hayan cumplido un año de servicios ininterrumpidos en la Universidad. Este derecho se otorgará con goce de salario íntegro y lo tendrá el trabajador de la siguiente forma:

- |      |             |   |
|------|-------------|---|
| A).- | Quince días | Durante el mes de agosto;                           |
| B).- | Ocho días   | En el período de semana santa y semana de pascua y; |
| C).- | Ocho días   | Durante la segunda quincena del mes de diciembre.   |

En las Dependencias donde no se puedan suspender las actividades, las vacaciones se otorgarán escalonadamente, los trabajadores que no tengan un año de servicios gozarán de la parte proporcional de este derecho, no contarán los días en que el trabajador haya estado incapacitado, siempre que se deba a enfermedades o accidentes graves, previo dictamen del Departamento de Salud de la Universidad, considerando la opinión del médico especialista subrogado.

**CLÁUSULA 49**  
**INCREMENTO DE VACACIONES POR**  
**ANTIGÜEDAD**

La Universidad otorgará a sus trabajadores administrativos y manuales sindicalizados como estímulo, un incremento al número de días a disfrutar, según lo estipulado en la cláusula inmediata anterior, tomando en cuenta su antigüedad conforme a la siguiente tabla:

A).- De 10 a 14 años	2 días hábiles;
B).- De 15 a 19 años	5 días hábiles;
C).- De 20 a 24 años	7 días hábiles; y
-	
D).- De 25 años o más	9 días hábiles

Este derecho podrá ser disfrutado por los trabajadores en los días inmediatos anteriores o posteriores a cualquiera de los períodos vacacionales establecidos. Asimismo se estipula que en el mes de enero de cada año una Comisión Mixta Bipartita formada por el Delegado o Representante Sindical y el Director o la Autoridad por él designada de cada centro de trabajo, elaborarán de común acuerdo el rol conforme al cual deberán de disfrutar los trabajadores estos días adicionales, por lo que una vez acordados, no se podrán modificar.

**CLÁUSULA 50**  
**DÍAS ECONÓMICOS**

Los trabajadores administrativos y manuales sindicalizados de base, tendrán derecho a que se les de en forma proporcional al tiempo laborado durante el año, hasta cinco días anuales con goce de salario integro y además, cinco días semestrales sin goce de salario para dedicarlos a actividades de carácter personal, estos días se concederán previa solicitud hecha a través de la Autamuady, con dos días de anticipación cuando menos y siempre que no

se pidan al iniciar o concluir los períodos vacacionales, pudiendo ser sucesivos y en el caso de que sean varios trabajadores los que lo soliciten, se les concederá a los primeros hasta llegar al tres por ciento del personal en forma tal, que no se afecten las actividades de la Universidad.

Los cinco días con goce de salario íntegro, se podrán conceder a solicitud del trabajador en jornadas completas o en horas.

Asimismo se les pagará a los trabajadores administrativos y manuales sindicalizados de base en proporción al tiempo trabajado, que no hayan disfrutado de dichos días económicos, el salario tabulado más antigüedad correspondiente al día o días no disfrutados, sin que dicho pago pueda exceder de cuatro días, mismo que se realizará junto con el importe del aguinaldo.

#### **CLÁUSULA 51**

#### **LICENCIAS POR CARGOS DE ELECCIÓN**

#### **POPULAR**

Los trabajadores de base administrativos y manuales sindicalizados, sin excepción alguna, tendrán derecho a que se les concedan licencias para dejar de concurrir a sus labores para desempeñar cargos públicos o de elección popular, ya sea con goce total o parcial de salario o sin goce de salario, por el tiempo que se determine tomando en cuenta la antigüedad del trabajador y la naturaleza del trabajo que desarrolle. En todo caso, las licencias o permisos se tratarán por conducto de la Autamuady.

También tendrán licencia con goce de salario íntegro por los días estrictamente necesarios para cumplir obligaciones constitucionales que sean sin salario tales como los cargos censales, de jurado, y como funcionario de casilla electoral.

**CLÁUSULA 52**  
**LICENCIAS CON GOCE DE SALARIO PARA**  
**LA ELABORACIÓN DE TESIS**

A los trabajadores sindicalizados de base que en su calidad de estudiantes lo requieran para la elaboración de su tesis o su equivalente, se les concederá un permiso de noventa días con goce de sueldo sin pérdida de su antigüedad mediante el compromiso de solicitar y presentar su examen profesional en un plazo de ciento ochenta días hábiles siguientes; y de no hacerlo, el trabajador se obliga a devolver a la Universidad el importe total de lo percibido por este concepto.

**CLÁUSULA 53**  
**LICENCIA POR SERVICIO SOCIAL**

A solicitud de la Autamuady, la Universidad autorizará licencia con goce de salario íntegro para los trabajadores de base que tengan la calidad de estudiantes y que presten su servicio social, por todo el tiempo que éste dure en beneficio de la Universidad; y para el caso de que el servicio social tenga que prestarlo el trabajador-estudiante en cualesquiera dependencias ajenas a la Universidad, la licencia será sin goce de salario. La Universidad procurará que dicho servicio se preste en sus propias dependencias. También se otorgarán licencias cuando el trabajador-estudiante de base tenga necesidad de realizar viajes de prácticas autorizadas previamente por la autoridad universitaria correspondiente.

**CLÁUSULA 54**  
**APOYO POR NACIMIENTO DE HIJOS**

La Universidad se obliga a proporcionar a las trabajadoras sindicalizadas de base y a la esposa o concubina, en su caso, de los trabajadores sindicalizados de base, después del parto una canastilla que contendrá, doce paquetes de pañales desechables de dieciséis piezas cada uno y ocho biberones de ocho onzas cada uno. Esta prestación se dará en una

sola ocasión por cada producto del parto. Los trabajadores que laboren menos de veinte horas semanales recibirán la mitad de esta prestación.

**CLÁUSULA 55**  
**PERMISO POR ENFERMEDAD DE HIJOS MENORES Y HOSPITALIZACIÓN**  
**DEL CÓNYUGE O CONCUBINA**

Las trabajadoras administrativas y manuales sindicalizadas de base y los trabajadores de base cuando sean padres viudos o tengan solo ellos la custodia legal de sus hijos, tendrán derecho a que se les conceda permiso con goce de salario hasta por un máximo de cinco días hábiles para que atiendan a sus hijos menores, hasta los trece años de edad, siempre y cuando sea por enfermedad que amerite la atención personal del trabajador, esta prestación será válida para los trabajadores citados de base que laboren un mínimo de veinte horas semanales y para el otorgamiento de dicho permiso será necesaria la certificación del Departamento de Salud de la Universidad, para la comprobación de la enfermedad y la necesidad del cuidado.

En casos excepcionales de enfermedades que ameriten la hospitalización del cónyuge o concubina, según el caso mediante la comprobación del Departamento de Salud de la Universidad, se podrá conceder a los trabajadores administrativos y manuales permiso durante la hospitalización solo por los primeros cinco días con goce de salario. Y tratándose de casos especiales, se harán las gestiones necesarias ante la Dirección General de Finanzas de la Universidad.

**CLÁUSULA 56**  
**LICENCIAS NECESARIAS**

Son las que deben concederse al trabajador por haber sido promovido temporalmente y las que deban otorgarse al trabajador administrativo y manual sindicalizado de base para el desempeño de comisiones sindicales, con goce de salario íntegro. Estas licencias serán por todo el tiempo que dure el ejercicio del puesto o comisión, computándose como tiempo efectivo dentro de los

derechos del trabajador. Las citadas comisiones deberán acreditarse por el sindicato ante la Universidad.

Son las que deben concederse al trabajador administrativo y manual, con motivo del ascenso a un puesto de confianza en la Universidad, por todo el tiempo que dure el desempeño de dicho puesto, su duración se computará en los derechos del trabajador; en estos casos, al cesar la función de confianza el trabajador regresará a su plaza de base, con los incrementos y prerrogativas que para dicha plaza se hayan obtenido, sin menoscabo alguno de los derechos del trabajador.

### **CLÁUSULA 57**

#### **PERMISOS CON GOCE DE SALARIO**

La Universidad otorgará permiso con goce de salario íntegro en los casos siguientes:

- A) Se otorgará una licencia permanente con goce de salario íntegro al Secretario General de la Autamuady por todo el tiempo que dure su gestión; y tres licencias con goce de salario íntegro de tiempo completo cada una o seis de medio tiempo cada una, a elección de la Autamuady;
- B) Para comparecer previa cita ante las autoridades judiciales o del trabajo, acreditando el trabajador la necesidad de la misma;
- C) Tres días hábiles por el fallecimiento de sus progenitores, cónyuge o concubina en su caso, hijos o hermanos, debiendo justificar el motivo de dichos permisos. En general de todo pariente que dependa económicamente del trabajador, lo cual deberá justificar;
- D) Por matrimonio del trabajador sindicalizado de base, se otorgarán quince días naturales inmediatos anteriores o posteriores al mismo y para tal efecto se deberán solicitar éstos, con ocho días de anticipación a la fecha en que deba comenzar el disfrute del permiso;

- E) Para que los trabajadores sindicalizados de base puedan asistir a eventos técnicos, culturales o sindicales se les concederá como máximo a treinta trabajadores administrativos y manuales en toda la Universidad, previa justificación de dicho evento y por el tiempo que dure el mismo;
- F) A todos los trabajadores administrativos y manuales sindicalizados de base, para asistir a las asambleas sindicales generales, delegacionales o departamentales, de carácter extraordinario procurando dentro de lo posible que no se lesionen las labores de la respectiva Dependencia, y;
- G) Un día al Trabajador Administrativo y Manual de base, cuya esposa o concubina, según sea el caso, dé a luz por operación cesárea, lo que deberá acreditarse por medio de constancia expedida por el Departamento de Salud de la Universidad.

**CLÁUSULA 58**  
**LICENCIAS SIN GOCE DE SUELDO**

La Universidad otorgará licencias sin goce de sueldo:

- I.- Hasta por un término de seis meses como máximo, en un período de doce meses consecutivos, a solicitud del interesado sin pérdida de su antigüedad, no pudiendo disfrutar de dichas licencias más del diez por ciento de los trabajadores sindicalizados de base al mismo tiempo, en toda la Universidad y sin que se suspenda el servicio médico y los vales de dispensa, así como las vacaciones con su prima vacacional y el aguinaldo, de conformidad con el tiempo laborado; y para el caso de que la solicite, no podrá solicitar otra nuevamente, sino hasta después de haber laborado doce meses al término de la licencia, debiendo incorporarse a sus actividades, el día hábil inmediato siguiente a la fecha del vencimiento de la misma.

- II.- Para que los trabajadores puedan participar en actividades sindicales fuera de la entidad, hasta por quince días sin sobrepasar el número de quince asociados.
  
- III.- A las mujeres que hayan dado a luz y vencida su incapacidad por maternidad soliciten inmediatamente una licencia sin goce de sueldo hasta por seis meses, se les concederá dicha licencia y se les pagarán dos días de salario por cada uno de los meses de licencia, como apoyo familiar, y pagaderos junto con el aguinaldo.

**CLÁUSULA 59**  
**DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO**

Son días de descanso obligatorio, con goce de salario íntegro los siguientes:

- 1 de Enero;
- 2 de Enero;
- 3 de Enero;
- 5 de Febrero;
- 25 de Febrero;
- 3 de Marzo;
- 21 de Marzo;
- 25 de Abril;
- 1 de Mayo;
- 5 de Mayo;
- 10 de Mayo;
- 15 de Mayo;
- 15 de Septiembre;
- 16 de Septiembre;
- 12 de Octubre;
- 14 de octubre, y en caso de caer este en día inhábil, se dará el día hábil siguiente;
- 1 de Noviembre;
- 2 de Noviembre;

20 de Noviembre;  
1 de Diciembre, de cada seis años  
cuando corresponda a la transmisión del  
poder ejecutivo federal;  
25 de Diciembre;

Lunes y Martes de carnaval; Jueves y Viernes de semana santa;  
Y todos los días que por costumbre se hayan dado en las Facultades,  
Escuelas y Departamentos de la Universidad.

La Universidad otorgará a los trabajadores administrativos y manuales sindicalizados, con motivo del día del empleado, el importe de un día de salario tabulado más antigüedad, pagadero en la segunda quincena de abril.

A los trabajadores administrativos y manuales de base, se les otorgará adicionalmente a dicho pago, dos vales de despensa por la cantidad de \$50.00 (CINCUENTA PESOS S/C M.N.) cada uno, pagaderos en la segunda quincena del mes de abril. Los trabajadores administrativos y manuales de base en servicio activo recibirán adicionalmente a lo establecido en los párrafos anteriores un vale de \$50.00 (CINCUENTA PESOS S/C M.N.) pagadero en la segunda quincena del mes de abril.

## **CAPÍTULO IX PRESTACIONES GENERALES**

### **CLÁUSULA 60 AYUDA PARA MANTENIMIENTO DEL LOCAL SINDICAL**

La Universidad continuará proporcionando a la Autamuady mobiliario adecuado y necesario, cuyas características sean las mínimas indispensables fijadas de común acuerdo por la Universidad y la Autamuady.

Asimismo se obliga la Universidad a pagar el importe de los consumos de los servicios de energía eléctrica, agua potable y otorgar a la Autamuady la

cantidad de quinientos pesos sin centavos moneda nacional mensuales para el pago del Servicio Telefónico del Local Sindical.

**CLÁUSULA 61**  
**BIBLIOTECA AUTAMUADY**

La Universidad se obliga a entregar a la Autamuady para su biblioteca, el material bibliográfico indispensable para que funcione. En lo sucesivo la Universidad entregará a la Autamuady cinco ejemplares de cada uno de los títulos que edite.

**CLÁUSULA 62**  
**APOYO ACTIVIDADES SINDICALES**

La Universidad otorgará a la Autamuady, apoyo económico para la celebración del día del empleado, del día de la madre, del día del niño y del aniversario de la fundación de la Autamuady.

**CLÁUSULA 63**  
**ESTÍMULO POR 25 AÑOS DE SERVICIO**

La Universidad cada año premiará a los trabajadores administrativos y manuales que cumplan veinticinco años a su servicio, otorgándoles un diploma de reconocimiento por sus servicios laborales y dos meses de salario tabulado junto con su correspondiente antigüedad, por trabajador. Dicho reconocimiento y estímulo se entregará a los trabajadores en un plazo no mayor de treinta días a la fecha en que hayan cumplido los años de servicio antes mencionados.

La AUTAMUADY participará en la entrega de éstos reconocimientos.

**CLÁUSULA 64**  
**SEGURO DE VIDA**

La Universidad pagará en caso de fallecimiento de algún trabajador de base a sus beneficiarios designados en la plica correspondiente, la cantidad de \$94,118.93 (NOVENTA Y CUATRO MIL CIENTO DIECIOCHO PESOS 93/100

M.N.), en concepto de seguro de vida, cualquiera que sea la causa del fallecimiento, y en caso de no haber designación tendrán derecho a esta prestación los beneficiarios designados conforme a las normas de la sucesión legítima establecidas en el Código Civil del Estado. Al trabajador que labore menos de cuarenta horas semanales se le dará en forma proporcional la expresada cantidad. Esta cantidad será incrementada cuando menos en la misma proporción en que lo sean los salarios del trabajador.

**CLÁUSULA 65**  
**PRIMA DE ANTIGÜEDAD POR**  
**FALLECIMIENTO**

La Universidad otorgará, por concepto de prima de antigüedad en caso de muerte, a los beneficiarios del trabajador, independientemente de los gastos de defunción y seguro de vida y tomando en cuenta su antigüedad, el importe equivalente al número de salarios tabulados, conforme a la siguiente tabla:

De 1 a 4 años	3 meses
De 5 a 9 años	6 meses
De 10 a 14 años	9 meses
De 15 a 19 años	14 meses
De 20 a 24 años	17 meses
De 25 a 29 años	20 meses
De 30 años en adelante	26 meses

El importe correspondiente será entregado en un plazo de quince días inmediatamente que lo soliciten los beneficiarios señalados en la plica y en caso de no existir ésta a los beneficiarios legales.

Cuando por riesgo de trabajo y dentro de su jornada ordinaria de labores un trabajador administrativo y manual al servicio de la Universidad fallezca, la Universidad indemnizará a los beneficiarios del mismo en los términos del artículo 502 de la Ley Federal del Trabajo.

**CLÁUSULA 66**  
**AYUDA GASTOS DE DEFUNCIÓN**

A la muerte del trabajador administrativo y manual de base, la Universidad cubrirá al cónyuge supérstite, a los hijos o a sus dependientes económicos, ya sea que dicho trabajador haya estado en servicio activo o jubilado, gastos de defunción conforme a la siguiente tabla:

A)	Trabajador de ocho o más horas diarias, Hasta	\$11,764.87
B)	Trabajador de cuatro a siete horas diarias, Hasta	\$ 8,823.66
C)	Trabajador de menos de cuatro horas diarias Hasta	\$ 5,882.44

En caso del fallecimiento del cónyuge o concubina en su caso, o los hijos que dependan del citado trabajador, la Universidad cubrirá al propio trabajador como apoyo a los gastos de defunción el importe de hasta el 50% de la tabla arriba mencionada siempre y cuando compruebe que realizó cuando menos los gastos correspondientes al 50% y para el caso que no lo compruebe únicamente se le cubrirá la cantidad acreditada. Esta cantidad será incrementada cuando menos en la misma proporción en que lo sean los salarios tabulados del trabajador.

## **CLÁUSULA 67**

### **EXENCIÓN CUOTAS DE INSCRIPCIÓN**

La Universidad se obliga a otorgar a los trabajadores administrativos y manuales sindicalizados de base, a sus hijos, esposa o concubina, en su caso, que ingresen a cualquier Facultad o Escuela dependiente de la Universidad o a cualesquiera de las escuelas oficiales como estudiantes, exención de cuotas de inscripción cuando esto sea en la Universidad y a reembolsarles el respectivo importe cuando se trate de las expresadas Escuelas, así como a otorgarles exención de cuotas de inscripción para los cursos propedéuticos que se impartan en las preparatorias de la Universidad Autónoma de Yucatán. Asimismo se obliga a proporcionarles, los libros de texto correspondientes, cuando los estudios que realicen sean, en la Universidad o en el Instituto Tecnológico de Mérida o en el Instituto Tecnológico Agropecuario de Conkal, siempre y cuando se trate del nivel de licenciatura exclusivamente, así como los libros de texto correspondientes de las Escuelas de nivel medio superior oficiales.

En los casos de trabajadores de la Universidad, podrán éstos inscribirse como estudiantes libres cuando las normas de la escuela lo permitan, dándoseles una hora diaria libre de su jornada de trabajo, antes o después de sus horas de labores. Dicha hora se otorgará siempre y cuando los trabajadores estudiantes tengan y mantengan un promedio de calificación de 70 puntos y no estén repitiendo el curso, ya sean alumnos libres o regulares.

## **CLÁUSULA 68**

### **AYUDA ECONÓMICA POR IMPRESIÓN DE TESIS**

La Universidad otorgará a sus trabajadores administrativos y manuales sindicalizados de base que sean estudiantes de una Licenciatura o Posgrado y que requieran para su titulación de una tesis profesional, el equivalente al costo de la impresión de veinticinco ejemplares de buena calidad previo presupuesto que sea aprobado por la Universidad.

Para el cumplimiento de esta cláusula, el trabajador podrá elegir el taller de impresión correspondiente de entre el listado de proveedores que al efecto determine la Universidad. Asimismo, será opción del propio trabajador el acudir a un taller de impresión que no se encuentre relacionado en dicho listado, previo presupuesto que sea aprobado por la Universidad, para obtener la devolución de su importe deberá de presentar la factura respectiva ante la Dirección General de Finanzas.

### **CLÁUSULA 69 BECAS PARA TRABAJADORES E HIJOS**

La Universidad se obliga a otorgar becas para todos los trabajadores administrativos y manuales de base y los hijos de éstos que estén estudiando bachillerato o licenciaturas dentro de la Universidad, por la cantidad de \$225.00 (DOSCIENTOS VEINTICIENCO PESOS S/C M.N.) mensuales, siempre y cuando tengan un promedio de calificación de setenta puntos como mínimo y no estén repitiendo el curso o de \$260.00 (DOSCIENTOS SESENTA PESOS S/C M.N.) mensuales, siempre y cuando tengan un promedio de calificación de ochenta puntos como mínimo y no estén repitiendo el curso. A partir del uno de enero del año dos mil siete la cantidad será de \$225.00 (DOSCIENTOS VEINTICINCO PESOS S/C M.N.) y de \$260.00 (DOSCIENTOS SESENTA PESOS S/C M.N.) mensuales respectivamente; a los trabajadores que laboren medio tiempo o menos se les pagará la mitad de esta prestación.

### **CLÁUSULA 70 BECAS PARA EDUCACIÓN ESPECIAL**

La Universidad se obliga a otorgar becas de \$350.00, (TRESCIENTOS CINCUENTA PESOS S/C M.N.) mensuales, para los hijos de los trabajadores de base que requieran de educación especial, previa valoración del Departamento de Salud de la Universidad.

**CLAUSULA 71**  
**AYUDA PARA GUARDERÍAS**

Las trabajadoras de base en servicio activo o licencia con goce de salario que laboren cuatro horas o más al día, tendrán derecho a que la Universidad les pague como máximo la cantidad de \$645.05 (SEISCIENTOS CUARENTA Y CINCO PESOS 05/100 M.N.), en concepto de guardería. Así como un pago adicional máximo de \$645.05 (SEISCIENTOS CUARENTA Y CINCO PESOS 05/100 M.N.), pagaderos en el mes de julio, en concepto de apoyo de inscripción, debiendo acreditar trimestralmente como mínimo con los recibos de pago, la utilización y monto del servicio. A las trabajadoras que laboren menos de medio tiempo, se les pagará la parte proporcional de conformidad a su jornada laboral.

Esta prestación será extensiva a los trabajadores de base, viudos o padres de familia que tengan solo ellos la custodia legal de sus hijos, lo que deberán comprobar a la Universidad en la forma legal que corresponda, para tener derecho a esta prestación. Este beneficio se otorgará a los hijos de los trabajadores antes mencionados desde los cuarenta y cinco días de nacido hasta los cinco años de edad, pero cuando un menor cumpla seis años de edad dentro del calendario del año escolar, se prolongará su permanencia hasta el término del mismo.

Las cantidades mencionadas en esta cláusula serán incrementadas cuando menos en la misma proporción en que lo sean los salarios del trabajador.

**CLAUSULA 72**  
**PRÉSTAMO PARA ADQUIRIR LIBROS**

La Universidad incrementará a \$80,000.00 (OCHENTA MIL PESOS S/C M.N.), el fondo que sirve para otorgar créditos a los trabajadores administrativos y manuales de base, los préstamos podrán ser de hasta \$650.00 (SEISCIENTOS CINCUENTA PESOS S/C M.N.), pagaderos hasta en diez meses, sin intereses para la adquisición de libros y útiles escolares. Los

préstamos se podrán otorgarán a propuesta de la AUTAMUADY en los meses de enero y julio. A partir del uno de enero del año dos mil siete, este fondo será de \$80,000.00 (OCHENTA MIL PESOS S/C M.N.); y los préstamos podrán ser de hasta \$650.00 (SEISCIENTOS CINCUENTA PESOS S/C M.N.) pagaderos igualmente en diez meses y sin intereses.

**CLÁUSULA 73**  
**DEFENSA LEGAL EN CASO DE ACCIDENTE**  
**AUTOMOVILÍSTICO**

Cuando un trabajador de la Autamuady sufra algún accidente al conducir un vehículo de la UADY, con motivo de la realización de una actividad para la cual fue debidamente comisionado por la autoridad respectiva, la Universidad lo defenderá sin costo alguno a través de la dependencia jurídica que corresponda y pagará la fianza; independientemente de lo anterior cubrirá los daños propios y a terceros en su caso, siempre y cuando el trabajador tenga licencia de conducir vigente.

Esta prestación será extensiva a todas las personas que integren el Comité Ejecutivo de la Autamuady y los Delegados Sindicales en el desempeño de sus funciones.

Para los casos en que el trabajador sindicalizado sufra algún accidente conduciendo un vehículo de la Universidad, en el trayecto de ida o retorno en el cumplimiento de sus actividades laborales, la Universidad se hará cargo de la defensa.

En ambos casos, la defensa y el pago de los daños propios y a terceros en su caso, correrán a cargo exclusivo de la Universidad siempre y cuando el trabajador de la Autamuady no se encuentre en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o enervantes, a menos que en el último caso exista prescripción médica y que el trabajador lo haya comunicado al titular o representante de la dependencia de su adscripción.

En caso de que un trabajador de la Autamuady como consecuencia de un delito cometido por un tercero, sufra lesiones que ameriten la prestación de los Servicios Médicos y/o expedición de una incapacidad, deberá cooperar en los aspectos legales con la Universidad y solamente otorgará el perdón correspondiente o se dará por reparado de los daños, con el consentimiento previo y por escrito de la Universidad, siendo responsable de los gastos y daños si no obrare de conformidad con lo estipulado en la presente cláusula.

La Universidad, pagará el costo total de las licencias de conducir y sus revalidaciones que correspondan de los choferes sindicalizados de base que tenga a su servicio.

#### **CLÁUSULA 74 PERSONAL DE OFICINA AUTAMUADY**

La Universidad se obliga a continuar pagando el salario de una secretaria, dos veladores, así como un auxiliar de intendencia de cuarenta y cinco horas semanales para el servicio de la Autamuady. La Universidad les proporcionará a éstos, todas las prestaciones que les otorga a sus trabajadores administrativos y manuales y que se mencionan en este Contrato Colectivo, incluyéndolos en la nómina y reconociéndoles su antigüedad.

#### **CLÁUSULA 75 APOYO A ACTIVIDADES CULTURALES Y DEPORTIVAS**

La Universidad colaborará con la Autamuady en la organización de actividades culturales y deportivas, a través del personal Técnico de Educación Física y Extensión Universitaria, teniendo acceso a las instalaciones deportivas y culturales de dicha Casa de Estudios.

Para el desarrollo de actividades culturales y deportivas la Universidad otorgará un apoyo económico previo acuerdo con la Autamuady.

**CLÁUSULA 76**  
**CRÉDITO PARA ADQUIRIR LIBROS EN**  
**LA UADY**

La Universidad otorgará a los trabajadores administrativos y manuales sindicalizados de base, créditos para adquirir libros en su librería hasta por la cantidad de \$500.00 (Quinientos Pesos Sin Centavos Moneda Nacional), pagaderos en un año sin intereses.

**CLÁUSULA 77**  
**DESCUENTO EN LA LIBRERÍA**  
**UNIVERSITARIA**

Cuando el trabajador administrativo y manual sindicalizado de base, adquiera libros en la Librería Universitaria, a crédito o contado, se le otorgará un 30% de descuento, siempre y cuando los libros de texto no estén en promoción.

**CLÁUSULA 78**  
**AYUDA DE TRANSPORTE**

La Universidad otorgará a los trabajadores administrativos y manuales sindicalizados de base, de ocho horas diarias o cuarenta horas a la semana y en servicio activo, un apoyo económico por la cantidad de \$155.00 (CIENTO CINCUENTA Y CINCO PESOS S/C M.N.) mensualmente, para ayuda de transporte. Esta cantidad será pagada en la primera quincena de cada mes. A los trabajadores de menos de ocho horas diarias o menos de cuarenta horas a la semana se les pagará proporcionalmente a su jornada de trabajo.

**CLÁUSULA 79**  
**AYUDA DE RENTA**

La Universidad otorgará a los trabajadores administrativos y manuales sindicalizados de base, de ocho horas diarias o cuarenta horas a la semana, un apoyo económico por la cantidad de \$385.00 (TRESCIENTOS OCHENTA Y

CINCO PESOS S/C M.N.) mensualmente, para ayuda de renta. Esta cantidad será pagada en la primera quincena de cada mes. A los trabajadores de menos de ocho horas diarias o menos de cuarenta horas a la semana, se les pagará proporcionalmente a su jornada de trabajo. A partir del uno de enero del año dos mil siete, dicho apoyo será de \$395.00 (TRESCIENTOS NOVENTA Y CINCO PESOS S/C M.N.) mensualmente, para los trabajadores de ocho horas diarias o cuarenta horas a la semana. A los trabajadores de menos de ocho horas diarias o menos de cuarenta horas a la semana, se les pagará proporcionalmente a su jornada de trabajo.

#### **CLÁUSULA 80 EQUIPO DE OFICINA**

La Universidad donará a título gratuito a la Autamuady una computadora y una impresora de medio uso que serán entregadas dentro de los primeros treinta días de la vigencia de este contrato y cooperará con el cincuenta por ciento de su mantenimiento.

#### **CLÁUSULA 81 DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO**

De conformidad con el artículo 153 "A" de la Ley Federal del Trabajo, todos los trabajadores universitarios sindicalizados, tienen derecho a que la Universidad les proporcione continuamente los elementos de capacitación y adiestramiento en su trabajo, que les permita elevar su nivel de vida. La capacitación deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que atendiendo a la naturaleza de los servicios, la Universidad y el trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera. Los cursos que se impartan se tomarán en cuenta para las promociones que tengan los trabajadores.

**CLÁUSULA 82**  
**DESPENSA POR FIN DE AÑO**

La Universidad proporcionará a todos y cada uno de los trabajadores administrativos y manuales sindicalizados una despensa de apoyo familiar adicional equivalente a una despensa tipo "C" a que se refiere la CLÁUSULA 96 de este contrato, con motivo de fin de año, que será entregada junto con la correspondiente al mes de diciembre.

Los trabajadores administrativos y manuales definitivos y en servicio activo tendrán derecho además de lo dispuesto en el párrafo anterior, a ocho vales de despensa de \$50.00 (CINCUENTA PESOS S/C M.N.) cada uno, que les serán entregados en la primera quincena del mes de diciembre; y en la primera quincena del mes de diciembre del año dos mil siete serán ocho vales de despensa de \$50.00 (CINCUENTA PESOS S/C M.N.) cada uno. Estos vales de despensa se otorgarán en forma proporcional a los meses trabajados.

**CLÁUSULA 83**  
**REVISIÓN DEL CATÁLOGO DE PUESTOS Y**  
**TABULADOR**

La Universidad y la Autamuady revisarán conjuntamente el catálogo de puestos y el tabulador de salarios, a través de la Comisión Mixta correspondiente en un plazo no mayor de treinta días, contados a partir de aquel en el que se origine un cambio.

**CLÁUSULA 84**  
**PAGO POR AJUSTE DE LOS MESES**  
**DE 31 DÍAS**

La Universidad pagará a los trabajadores administrativos y manuales sindicalizados de base, cinco días de salario tabulado vigente por los meses de treinta y un días, pagaderos junto con el importe del aguinaldo, cada año. Y un día más cuando el año sea bisiesto.

**CLÁUSULA 85**  
**UNIFORMES E INSTRUMENTOS DE**  
**TRABAJO**

La Universidad proporcionará a sus trabajadores administrativos y manuales de base lo siguiente:

- 1.- A todos los auxiliares de intendencia, auxiliares de actividades agropecuarias, almacenistas, auxiliares de laboratorio, choferes mensajeros, operadores de máquina reproductora, operadores de transporte especializado, veladores, técnicos agropecuarios, técnicos audiovisuales, auxiliares y técnicos bibliotecarios y personal de mantenimiento, dibujantes y diseñador gráfico, seis uniformes completos anuales, tres en el mes de enero y tres en el mes de junio;
- 2.- A los asistentes dentales se les proporcionarán cuatro batas y cuatro pantalones al año;
- 3.- Un par de botas de hule para los trabajadores que laboren en lugares húmedos y para los choferes que manejen motocicleta; para los veladores, un impermeable y una lámpara y para los choferes un impermeable, los cuales deberán ser repuestos cuando el desgaste los inutilice;
- 4.- Al personal de mantenimiento, de laboratorio y audio, el equipo necesario para su seguridad en el desempeño de su trabajo. Todos los equipos e implementos de trabajo deberán ser entregados en los meses de enero y junio; y
- 5.- A las secretarias, archivistas, auxiliares de contabilidad, auxiliares administrativos, capturistas, reporteros, locutores-operadores,

productores de programas, recepcionistas, trabajadoras sociales y enfermeras sindicalizadas, se les entregarán: tres faldas, cuatro blusas de buena calidad, al personal masculino se les entregará el equivalente en pantalones y camisas, en los meses de enero y junio.

Los útiles e implementos de trabajo establecidos deberán ser utilizados obligatoriamente durante el desempeño de las labores de los trabajadores, en la inteligencia de que de no hacerlo se les sancionará.

**CLÁUSULA 86**  
**ÓRGANO DE PRENSA DE LA**  
**AUTAMUADY**

La Universidad apoyará económicamente para cubrir el costo del órgano de prensa de la Autamuady.

**CLÁUSULA 87**  
**ARTÍCULOS DE CONSUMO AL**  
**COSTO**

En las Escuelas pertenecientes a la Universidad, en las que se produzcan artículos de consumo diario, éstos se darán al costo a los miembros de la Autamuady.

**CLÁUSULA 88**  
**FACILIDADES PARA DIFUSIÓN**  
**SINDICAL**

La Universidad proporcionará a la Autamuady, el tiempo necesario para difundir a través de Radio Universidad, sus boletines informativos y las actividades culturales y deportivas que ésta lleve a cabo, de acuerdo con las normas establecidas por Radio Universidad. Asimismo, en cada centro de trabajo se dispondrá de una cartelera que será de aluminio y cristal con una medida de noventa por setenta centímetros, para sus avisos de asuntos sindicales en lugar visible y concurrido por los trabajadores sindicalizados.

**CLÁUSULA 89  
DEL IMPUESTO**

El impuesto que le corresponda pagar al trabajador administrativo y manual sindicalizado de acuerdo con la Ley del Impuesto Sobre la Renta y por lo que respecta a los emolumentos que el trabajador reciba por sus servicios a la Universidad, correrá siempre a cargo de la misma, debido a lo cual por ningún motivo se deducirá cantidad alguna en concepto de impuesto de los salarios que perciban los trabajadores.

**CLÁUSULA 90  
EJEMPLARES DEL CONTRATO  
COLECTIVO**

La Universidad se obliga a entregar a la Autamuady, a mas tardar el día quince de marzo del año dos mil seis, sin costo alguno, ochocientos ejemplares de este contrato y el quince de abril del mismo año cuatrocientos ejemplares del catálogo de puestos, con escritura con iniciales mayúsculas y normal en minúsculas, con índices general y analítico por separado, debidamente revisados por ambas partes e impresos por la Coordinación General de Extensión de la Universidad.

**CLÁUSULA 91  
RESPETO A LOS ACUERDOS  
SINDICALES**

La Universidad se obliga a respetar los acuerdos de la Autamuady tomados en Asamblea General que por escrito sean comunicados a las Autoridades Universitarias, o Titulares de las Dependencias, o Representantes

de la UADY, siempre que sean lícitos y no contravengan las disposiciones de este Contrato y de la Ley Federal del Trabajo.

## **CLÁUSULA 92 DEDUCCIÓN DE CUOTAS SINDICALES**

La Universidad se obliga a deducir del salario de los trabajadores miembros de la Autamuady, las cuotas ordinarias y extraordinarias aprobadas por la asamblea general que por escrito le comunique la Autamuady. Dicha comunicación deberá señalar la forma y el monto de las deducciones, así como el nombre de la persona o personas a quienes deben entregarse las sumas deducidas, otorgándose oportunamente los recibos correspondientes y haciéndose el pago dentro de las noventa y seis horas después de los descuentos respectivos.

## **CLÁUSULA 93 ÚTILES DEPORTIVOS**

La Universidad proporcionará anualmente a la Autamuady, ocho equipos deportivos completos del deporte que elijan y practiquen sus miembros y cuya calidad sea similar a la de los útiles empleados por las selecciones que representen a la Universidad.

## **CLÁUSULA 94 FONDO DE VIVIENDA**

La Universidad se obliga a continuar aportando el cinco por ciento sobre los salarios tabulados de los trabajadores sindicalizados de la Autamuady, destinados al Fondo del Mejoramiento de la Vivienda. Este Fondo servirá para cubrir las necesidades de vivienda de los trabajadores administrativos y manuales sindicalizados, y los créditos se otorgarán conforme al manual de

operaciones que en forma anual y de común acuerdo se elabore por ambas partes.

Asimismo se formará, en un plazo no mayor de sesenta días a la firma del presente contrato, una comisión bipartita que se obliga a hacer las gestiones necesarias ante las autoridades que corresponda para la adquisición de terrenos para los trabajadores administrativos y manuales. Dicho fondo se creó en enero de mil novecientos ochenta y cuatro.

### **CLÁUSULA 95 RECUPERACIÓN FONDO DE VIVIENDA**

A los trabajadores miembros de la Autamuady, con quince o más años de antigüedad que se jubilen en los términos de este contrato o fallezcan, la Universidad se obliga a entregar al trabajador jubilado o a sus beneficiarios en caso de fallecimiento, el importe proporcional de las aportaciones efectuadas al fondo a que se refiere la cláusula anterior y de acuerdo a la jornada de trabajo que haya tenido durante todo el tiempo que prestó su servicio a la Universidad, y de conformidad con el convenio que de común acuerdo celebren la Universidad y la Autamuady; esta disposición comenzará a surtir efectos a partir del uno de enero del año dos mil.

### **CLÁUSULA 96 VALES DE DESPENSA**

La Universidad proporcionará a todos los trabajadores administrativos y manuales, que estén a su servicio y laboren tiempo completo, vales de despensa mensuales cuyo importe se calculará con base en la siguiente tabla:

1.- Despensa tipo "A"

Esta despensa es para trabajadores

solteros o casados sin hijos o con un hijo. \$771.42 M.N.

2.- Despensa tipo "B"

Esta despensa es para trabajadores  
con dos hijos.

\$1,012.52 M.N.

3.- Despensa tipo "C"

Esta despensa es para trabajadores  
con tres o más hijos.

\$1,229.89 M.N.

4.- A los trabajadores eventuales se les pagará

una despensa mensual de

\$542.56 m/n

Esta prestación aumentará en la misma proporción en que se incrementen los salarios tabulados de los trabajadores o en su caso el salario mínimo general, aplicando solamente uno de esos incrementos, el mayor.

El número de hijos se tomará con base a los menores de dieciocho años y hasta veinticinco si están estudiando y son solteros, lo que deberán acreditar.

Los vales podrán canjearse en las tiendas y supermercados que para tal efecto acuerden la Universidad y la Autamuady y tendrán validez durante todo el año de su expedición.

Los vales serán entregados por mes adelantado. Los trabajadores que no laboren cuarenta horas semanales tendrán derecho a la parte proporcional de los vales respectivos.

Por lo que hace exclusivamente a los trabajadores que hayan ingresado a la universidad a partir de enero de mil novecientos ochenta y seis, irán obteniendo el derecho a la despensa independientemente de la que pudiere corresponderle en la siguiente forma:

Al ingresar recibirán despensa mensual tipo "A"; en caso de que la despensa mensual a la que tuviere derecho fuere, en su caso "B" o "C" esta

despensa se irá otorgando paulatinamente por cada año laborado hasta obtener la despensa tipo que le corresponda.

Cuando las condiciones que determinan el tipo de despensa que esté recibiendo el trabajador cambien en su perjuicio, esa despensa no podrá ser inferior a la tipo "B".

## **CAPÍTULO X DE LOS SERVICIOS MÉDICOS Y SOCIALES**

### **CLÁUSULA 97 SERVICIO MÉDICO**

Los servicios médicos y odontológicos serán proporcionados al trabajador administrativo y manual; a sus dependientes económicos, y al esposo de la trabajadora cuando éste se encuentre en incapacidad permanente total para trabajar y carezca de propiedades y derechos en cualquier Servicio Médico previa certificación del Departamento de Salud de la Universidad. Dichos servicios comprenderán asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica y servicios de hospitalización.

Los mencionados servicios serán proporcionados en lugares en los que haya privacidad, por los respectivos profesionales.

### **CLÁUSULA 98 APARATOS ORTOPÉDICOS Y SERVICIOS ESPECIALIZADOS**

En el caso de que el trabajador administrativo y manual o sus dependientes económicos, requieran de aparatos ortopédicos y auditivos así como de servicios odontológicos especializados se efectuarán las gestiones necesarias ante la Dirección General de Finanzas de la Universidad, la cual resolverá lo procedente, en un término no mayor a diez días hábiles, contados desde la fecha en que se ponga en su conocimiento dichas situaciones. En caso de los servicios odontológicos especializados, la Universidad se

compromete a proporcionarlos a través de la Facultad de Odontología, cuando en dicha Facultad se otorguen los servicios de la especialidad requerida.

Los trabajadores administrativos y manuales sindicalizados de base, tendrán derecho a que la Universidad les proporcione, para el caso de requerirlos, zapatos ortopédicos, y para ello la Universidad pagará hasta la cantidad de \$330.00 (TRESCIENTOS TREINTA PESOS S/C M.N.). A partir del uno de enero del año dos mil siete dicha cantidad será de \$330.00 (TRESCIENTOS TREINTA PESOS S/C M.N.), esta prestación se hará extensiva a sus dependientes económicos.

### **CLÁUSULA 99 ANTEOJOS**

Los trabajadores administrativos y manuales tendrán derecho a que se les proporcione anteojos de buena calidad, pagando la Universidad el costo total de los cristales necesarios que ordena la prescripción médica correspondiente y en cuanto al armazón pagará hasta \$330.00 (TRESCIENTOS TREINTA PESOS S/C M.N.). Esta prestación se hará extensiva a los beneficiarios de los trabajadores administrativos y manuales sindicalizados de base, que laboren cuando menos veinte horas a la semana para la Universidad. En ambos casos tendrán derecho al cambio de anteojos cada dos años aún cuando no existiera cambio de graduación óptica. En el caso de que el trabajador requiera lentes de contacto, éstos sólo podrán ser autorizados por la Dirección General de Finanzas, con base en el dictamen médico correspondiente.

A partir del uno de enero del año dos mil siete, dicha cantidad será de \$330.00 (TRESCIENTOS TREINTA PESOS S/C M.N.). Esta cláusula continuará vigente cuando menos con la cantidad indicada en el párrafo anterior al vencimiento de este Contrato.

**CLÁUSULA 100**  
**SILLA DE RUEDAS Y OTROS**

En caso de que algún trabajador administrativo y manual sindicalizado de base, requiera de una silla de ruedas y/o muletas, y/o bastones por imposibilidad para caminar, y/o aparatos ortopédicos, originados por una enfermedad, lesión corporal, o accidente, tendrá derecho a que la Universidad le otorgue este servicio por el tiempo que lo necesite y para el caso de que dicho servicio sea necesario. Esta prestación se hará extensiva a sus dependientes económicos, debiéndolos devolver el trabajador o sus dependientes económicos, una vez que ya no los requiera, según la valoración del Departamento de Salud de la Universidad.

**CLÁUSULA 101**  
**SERVICIO MÉDICO POR TERMINACIÓN DE LA**  
**RELACIÓN DE TRABAJO**

El trabajador administrativo y manual sindicalizado de base, que termine la relación de trabajo que le unía con la Universidad conservará durante un período de seis meses posteriores a la fecha de la terminación, el derecho a percibir las prestaciones establecidas en las cláusulas 97, 98, 99 y 100 de este contrato. Del mismo derecho disfrutarán sus dependientes económicos.

**CLÁUSULA 102**  
**SERVICIO MÉDICO POR LICENCIA**

El trabajador administrativo y manual sindicalizado de base que tenga cualquier tipo de licencia con o sin goce de salario que se establecen en este contrato seguirán percibiendo por todo ese tiempo de las prestaciones establecidas en las cláusulas 97, 98, 99 y 100, de este contrato. Del mismo derecho disfrutarán sus dependientes económicos.

**CLÁUSULA 103**  
**PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE**  
**ACCIDENTE**

La Universidad se obliga a tener debidamente provistos en cada área o centro de trabajo, un botiquín que contenga los elementos indispensables para la prestación de primeros auxilios en caso de accidentes; siendo los delegados sindicales los encargados de su adecuado mantenimiento, para lo cual harán las gestiones necesarias ante la Dirección General de Finanzas.

**CLÁUSULA 104**  
**RIESGOS DE TRABAJO**

En los casos de accidente de trabajo o de enfermedad profesional, la Universidad cubrirá íntegramente al trabajador los derechos y prestaciones establecidos en los artículos 487 y 502 de la Ley Federal del Trabajo.

**CLÁUSULA 105**  
**AYUDA A LA LACTANCIA**

La Universidad proporcionará a los trabajadores administrativos y manuales de base, como ayuda a la lactancia por cada producto del parto, diez latas mensuales de leche de 450 gramos cada una y de la marca que indique la prescripción médica correspondiente, durante seis meses. Cuando el menor no tolere ningún tipo de leche maternizada o entera, previo dictamen del Departamento de Salud de la Universidad, se le proporcionará el sustituto de leche que indique la prescripción médica. El ejercicio de este derecho prescribirá a los dos años de edad del niño.

Las trabajadoras que se encuentren gozando de la licencia establecida en la fracción tercera de la cláusula 58 de este contrato podrán disfrutar del beneficio establecido en el párrafo anterior.

**CLÁUSULA 106**  
**SERVICIO MEDICO A DEUDOS**

La Universidad otorgará a los derechohabientes de los trabajadores administrativos y manuales de base de veinte horas semanales o más y con una antigüedad mayor de quince años que fallezcan, la totalidad de la consulta médica externa incluyendo medicamentos hasta por el término de cinco años posteriores a la fecha del fallecimiento.

Para el caso de que se requieran servicios hospitalarios o quirúrgicos, estos se cubrirán en la parte proporcional correspondiente a la jornada de trabajo y a la antigüedad del trabajador fallecido. A los trabajadores administrativos y manuales que fallezcan y que hayan prestado servicios a la Universidad un mínimo de cinco años se les otorgará a sus derechohabientes el servicio médico a que tengan derecho durante un período de doce meses a partir de la fecha del fallecimiento.

En ambos casos los derechohabientes deberán acreditar no tener otro régimen de servicios médicos o de seguridad social.

**CLÁUSULA 107**  
**PERMISO PARA LACTANCIA**

Las trabajadoras administrativas y manuales sindicalizadas de base, en el periodo de lactancia tendrán derecho a una hora menos en su jornada diaria de trabajo durante un período de nueve meses, a partir de su reincorporación al trabajo.

**CLÁUSULA 108**  
**LICENCIAS CON GOCE DE SALARIO**  
**POR PARTO**

La Universidad concederá a las trabajadoras administrativas y manuales sindicalizadas de base, por motivo de parto, un período de noventa días con goce de salario tabular íntegro. Estos días se podrán acomodar al finalizar el

embarazo y/o inmediatamente después del parto, para lo cual, se oirá la opinión de la interesada y del Departamento de Salud de la Universidad. Durante el embarazo, las trabajadoras no realizarán labores que requieran esfuerzo físico que pudieran ocasionarles trastornos a ellas o al producto de la concepción, además, si hubiere justificación médica podrán programarse descansos dentro de la jornada de trabajo.

En caso de que la incapacidad a que se refiere esta cláusula coincida con el período de vacaciones, éstas se interrumpirán para que se disfruten cuando concluya dicha incapacidad.

**CLÁUSULA 109**  
**LICENCIAS POR ADOPCIÓN DE**  
**INFANTE**

La Universidad se obliga y compromete que para el caso de que una trabajadora administrativa y manual sindicalizada de base, tome en adopción a un infante, no mayor de un año de nacido, le otorgará cuarenta y cinco días de licencia con goce de salario íntegro, a partir de la fecha en que haya efectuado dicha adopción y tendrán los mismos derechos que las madres naturales.

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

**CLÁUSULA 110**  
**IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LOS**  
**TRABAJADORES**

Los derechos de los trabajadores administrativos y manuales son irrenunciables y en ningún caso podrán ser inferiores a los otorgados por este

Contrato Colectivo de Trabajo, por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y por la Ley Federal del Trabajo.

**CLÁUSULA 111**  
**INAMOVILIDAD DE ADSCRIPCIÓN**

Los trabajadores administrativos y manuales, solo están obligados a realizar el trabajo contratado, y tienen derecho a conservar su adscripción a la dependencia, su horario de trabajo y los días de descanso semanal y previo acuerdo entre las partes solo podrán ser cambiados con su consentimiento, conforme al presente contrato y al Reglamento Interior de Trabajo.

**CLÁUSULA 112**  
**FACILIDADES Y PERMISOS A REPRESENTANTES**  
**SINDICALES**

La Universidad dará todo tipo de facilidades y permisos a los delegados sindicales de cada Facultad, Escuela, Dirección General o centro de trabajo, para tramitar ante las autoridades correspondientes, asuntos que competan a los trabajadores administrativos y manuales, así como para que asistan a los eventos que requieran su presencia; la Autamuady deberá avisar por escrito a los Directores de cada centro de trabajo, con veinticuatro horas de anticipación como mínimo, cuando a dichos eventos deban asistir los respectivos delegados sindicales.

**CLÁUSULA 113**  
**DE LAS OBLIGACIONES DE LOS**  
**TRABAJADORES**

Son obligaciones de los trabajadores:

- I.- Desempeñar el trabajo bajo la dirección de los representantes de la Universidad;

- II.- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiado en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- III.- Conducirse con probidad u honradez en el desempeño de su trabajo;
- IV.- Cumplir con las obligaciones que les imponga el reglamento interior de trabajo, el cual será elaborado en un término de sesenta días contados a partir de la firma del presente contrato, de común acuerdo con representantes de la Universidad y de la Autamuady;
- V.- Guardar reserva de los asuntos de que tengan conocimiento con motivo del trabajo desempeñado, cuya divulgación cause perjuicio a la Universidad;
- VI.- Comunicar al representante de la Universidad, dentro de sus dependencias, las deficiencias que adviertan, así como proceder en el desarrollo de sus labores con cuidado, precaución y sentido de responsabilidad, a fin de evitar daños y perjuicios a los intereses y vida de sus compañeros de trabajo o de la Universidad;
- VII.- Asistir puntualmente a sus labores;
- VIII.- Someterse al reconocimiento médico previsto en el Reglamento Interior correspondiente y demás normas que al respecto rijan en la Universidad para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad contagiosa o incurable; los reconocimientos médicos serán por cuenta del Departamento de Salud de la Universidad;
- IX.- Concurrir a los cursos de capacitación que imparta la Universidad, en los términos establecidos en la cláusula 81 de

este Contrato. A los trabajadores que tengan que asistir a estos cursos fuera de las horas de trabajo, se les concederá permiso para salir del centro de labores tres horas antes del inicio del curso, salvo que se trate de trabajadores técnicos, en cuyo caso se recabará la autorización del director de su dependencia; Para el caso de que los trabajadores a los que se les autorizó el permiso no acrediten con la constancia respectiva haber concluido el curso, la Universidad les descontará de sus salarios las horas por las cuales se les otorgó el permiso;

- X.- Prestar auxilio durante la jornada de trabajo, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o bienes de la Universidad o de sus compañeros de trabajo;
- XI.- Restituir los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les hayan proporcionado para el desempeño de su trabajo, no siendo responsables por el deterioro que se origine en el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o por defectuosa construcción;
- XII.- Proporcionar los datos relativos a la relación de trabajo que le sean requeridos por la Coordinación Administrativa de Recursos Humanos, para la integración de los expedientes respectivos;
- XIII.- No incurrir en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos contra otros trabajadores, de las autoridades de la Universidad y demás personas físicas que concurren al lugar donde presten sus servicios de manera directa o indirecta, en forma escrita o verbal, previamente comprobado ante autoridad competente;

- XIV.- A marcar su hora de entrada y salida del trabajo y firmar en los registros que para tal efecto se lleven en las diversas dependencias, en caso de que dicho control se lleve por medio de tarjetas, éstas deberán ser firmadas al inicio de cada quincena;
- XV.- Acatar las medidas preventivas adoptadas por la Universidad, para evitar riesgos de trabajo;
- XVI.- Cubrir las guardias que les correspondan conforme a su horario de trabajo;
- XVII.- Pagar a la Universidad los desperfectos o daños que ocasionen a los útiles y demás implementos de trabajo y el reemplazo de los mismos útiles, en caso de pérdida, si los desperfectos o extravíos se deben a descuido, negligencia o mala fe que se comprueben previa investigación;
- XVIII.- Regularizar su enseñanza elemental, concurriendo a los centros que para tal efecto sostiene el estado, en el caso de trabajadores administrativos y manuales que estén en servicio; y
- XIX.- Así como cualesquiera otras obligaciones que estén estipuladas en la Ley Federal del Trabajo.

**CLÁUSULA 114  
DE LAS PROHIBICIONES DE LOS  
TRABAJADORES**

Esta prohibido a los trabajadores administrativos y manuales:

- I.- Usar los útiles o herramientas suministrados por la Universidad, para usos distintos de aquel a que estén destinados;

- II.- Sustraer de la oficina, taller o establecimiento de la Universidad, útiles de trabajo, instrumentos o materiales sin el permiso correspondiente;
- III.- Presentarse en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o enervante, salvo prescripción médica acreditada;
- IV.- Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de este lo exija. Se exceptúa de esta disposición las que forman parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;
- V.- Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del jefe inmediato;
- VI.- Hacer rifas o ventas de objetos o mercancías durante la jornada en el centro de trabajo;
- VII.- Hacer cualquier clase de propaganda durante las horas de trabajo, dentro de las dependencias de la Universidad; y
- VIII.- Cualesquiera otras prohibiciones establecidas en la Ley.

**CAPÍTULO XII**  
**PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO PARA LA SOLUCIÓN DE**  
**CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO**

**CLÁUSULA 115**  
**REPRESENTANTE EN LOS CONFLICTOS**

La Universidad tratará con los representantes debidamente acreditados de la Autamuady y/o a quienes sean designados por escrito, todos los

conflictos que surjan entre la Universidad y los trabajadores administrativos y manuales a su servicio, sujetándose a los siguientes lineamientos:

- A).- En primer término a través de la Dirección de la Facultad, Escuela o centro que corresponda;
- B).- A falta de acuerdo entre las partes, la controversia deberá plantearse ante la Comisión Mixta de Conciliación conforme al párrafo anterior la cual estará integrada por dos representantes de la Universidad y de la Autamuady respectivamente.
- C).- Las sanciones y medidas disciplinarias por faltas o irregularidades cometidas por los trabajadores administrativos y manuales, serán las establecidas en la Ley Federal del Trabajo y/o las siguientes:
  - I.- Amonestación;
  - II.- Suspensión de sus labores hasta por un máximo de ocho días y de acuerdo a la gravedad de las mismas; y
  - III.- Rescisión.

1.- La aplicación de las sanciones o medidas disciplinarias, corresponden a las autoridades de la Universidad Autónoma de Yucatán, previa investigación que deberá hacer en cada caso, y en un término no mayor de treinta días a partir de cometida la falta;

2.- Previamente en la que se solicite la intervención de la Comisión de Conciliación, deberá llevarse a cabo en el centro de labores del o los trabajadores, una investigación en la que se elaborará un acta administrativa, debiendo estar presente un representante de la Autamuady, el cual deberá ser citado con dos días de anticipación a la investigación pudiendo asistir de los asesores o representantes sindicales, en caso de que no se cumpla con esta disposición el acta elaborada no surtirá efecto legal alguno, esto siempre y

cuando se trate de algún trabajador sindicalizado. En la citada acta, se hará constar las irregularidades o faltas cometidas por los trabajadores. Por lo que una vez concluida ésta, se firmará por todas las personas que hayan intervenido. Si la falta cometida hace imposible que se continúe la prestación del servicio, quedarán suspendidas las relaciones de trabajo, hasta en tanto la Comisión de Conciliación concluya con el trámite de conciliación.

3.- Si del acta administrativa elaborada, existen faltas o irregularidades que den motivo para aplicar alguna de las sanciones establecidas en el inciso "C" fracciones I, II y III se le hará saber al trabajador en un término de dos días hábiles, misma sanción que se podrá hacer efectiva siempre y cuando haya concluido el trámite de conciliación o el trabajador afectado no hubiese solicitado la intervención de la Comisión de Conciliación en el término de dos días hábiles. El trabajador afectado por esta decisión, podrá solicitar la intervención de la Comisión Conciliatoria o acudir directamente a la autoridad laboral correspondiente.

4.- Si el trabajador afectado no estuviere conforme con la sanción impuesta, deberá inconformarse por escrito, aportando las pruebas que estime convenientes ante la Comisión de Conciliación, dentro de los dos días hábiles siguientes, a aquel en que se produzca la inconformidad, en este caso quedarán suspendidas las relaciones de trabajo hasta en tanto no se concluya con el trámite de conciliación. Por lo tanto el término prescriptivo para ambas partes para acudir ante las autoridades correspondientes comenzará a correr al día hábil siguiente en que se concluya la investigación y el procedimiento de conciliación, en su caso.

5.- Si el trabajador no solicita la intervención de la Comisión de Conciliación, dentro del término señalado con anterioridad (dos días hábiles), cada una de las partes, podrá ejercitar su derecho que considere conveniente ante la autoridad laboral correspondiente.

6.- Una vez recepcionada por la Comisión de Conciliación la solicitud del trabajador así como el acta administrativa elaborada en el centro de labores del trabajador, ésta, dentro de un término no mayor de cinco días,

citará a las partes afectadas para tratar de conciliar el conflicto; y para el caso de que esto no fuese posible, cada una de las partes, podrá ejercitar su derecho que considere conveniente ante la autoridad laboral correspondiente, y en caso de que la plática conciliatoria fuese favorable al trabajador, éste se reintegrará nuevamente a sus labores al día hábil inmediato siguiente a su centro de trabajo en su horario acostumbrado; pagándole en este caso la Universidad todas y cada una de las prestaciones que hubiese dejado de percibir, desde la fecha de la suspensión hasta un día antes de su reincorporación.

### **CAPÍTULO XIII DE LAS COMISIONES MIXTAS**

#### **CLÁUSULA 116 COMISIONES**

Para cumplir con las obligaciones que señala el presente contrato de trabajo, la Ley Federal del Trabajo y los reglamentos respectivos, se integrarán las siguientes comisiones:

- I.- De admisión y escalafón;
- II.- De tabulador;
- III.- De seguridad e higiene;
- IV.- De conciliación;
- V.- De jubilación;
- VI.- De capacitación y adiestramiento; y
- VII.- De vivienda.

Estas comisiones serán paritarias entre la Universidad y la Autamuady y funcionarán, con sujeción a este contrato y sus respectivos reglamentos, que serán elaborados de común acuerdo en un plazo no mayor de noventa días, a partir del presente contrato; estas comisiones se reunirán cada vez que sea necesario para tratar asuntos de su competencia

## **CAPÍTULO XIV HUELGAS**

### **CLÁUSULA 117 HUELGA POR VIOLACIÓN AL CONTRATO**

La Autamuady podrá ejercer el derecho de huelga por violación al presente contrato, mientras esté vigente, dándose aviso a la autoridad competente con treinta días de anticipación, cuando menos, y previamente a ello podrán efectuar pláticas entre las partes.

### **CLÁUSULA 118 REVISIÓN SALARIAL Y CONTRACTUAL**

Se conviene que la Autamuady podrá ejercer el derecho de huelga, además del señalado en la cláusula anterior, por revisión salarial, cada año y por revisión al contrato general, cada dos años.

### **CLÁUSULA 119 VIGENCIA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y TÉRMINO PARA SOLICITAR LA REVISIÓN DEL MISMO**

El período de vigencia del presente contrato vence el día treinta y uno de diciembre del año dos mil seis, para los efectos de revisión salarial, y el treinta y uno de diciembre del año dos mil siete, para revisión al contrato general y salarial, respectivamente.

Las partes reconocen que el primer contrato colectivo de trabajo, lo celebraron por tiempo indefinido, con fecha cuatro de mayo de mil novecientos setenta y cuatro, con efectos retroactivos a partir del uno de enero de ese año, que esta fue su décima sexta revisión, entrando en vigor el día uno de enero del año dos mil seis y vencerá el treinta y uno de diciembre del año dos mil siete, y será revisable cada año, para los salarios y cada dos años, para revisión al contrato general y salarial, respectivamente. Para el caso de que no se soliciten éstas en los términos previstos en este contrato, se considerará prorrogada la vigencia de este contrato por un año o dos años respectivamente. Las revisiones deberán solicitarse por escrito, cuando menos treinta días antes de su vencimiento.

#### **CLÁUSULA 120 DEL RECUENTO DE LOS TRABAJADORES**

La Universidad y la Autamuady convienen: en que para los efectos legales que correspondan y en caso de existir o llevarse a cabo un recuento legal de trabajadores que prestan servicio en la Universidad, no contarán para el mismo, los trabajadores de confianza señalados en la CLÁUSULA 8 del capítulo II de este contrato.

#### **CLÁUSULA 121 PERSONAL SINDICALIZADO AUTAMUADY**

Se anexa al presente contrato, la relación de los trabajadores de la Universidad que son miembros de la Autamuady, incluyendo nombres, cargos y sueldos que devengan.

**CAPÍTULO XV**  
**FONDO PARA LOS PRÉSTAMOS**

**CLÁUSULA 122**  
**PRÉSTAMO PERSONAL**

La Universidad incrementará a \$304,272.05 (TRESCIENTOS CUATRO MIL DOSCIENTOS SETENTA Y DOS PESOS 05/100 M.N.) el fondo especial que sirve para hacer préstamos a los trabajadores administrativos y manuales sindicalizados de base, hasta por la cantidad de \$1,750.00 (MIL SETESCIENTOS CINCUENTA PESOS S/C M.N.), pagaderos en dieciocho meses sin intereses.

Este fondo será revolvente, se incrementará cuando menos en la misma proporción en que lo sean los salarios de los trabajadores, y los préstamos se proporcionarán a los trabajadores previa su solicitud y dictamen de acuerdo con las normas internas que fije la Autamuady.

**CLÁUSULA 123**  
**PRÉSTAMO PARA ADQUIRIR MOBILIARIO**

La Universidad incrementará a \$353,430.00 (TRESCIENTOS CINCUENTA Y TRES MIL CUATROCIENTOS TREINTA PESOS S/C M.N.) el fondo que sirve para hacer préstamos a los trabajadores administrativos y manuales sindicalizados de base, hasta por la cantidad de \$2,750.00 (DOS MIL SETECIENTOS CINCUENTA PESOS S/C M.N.), pagaderos en diez meses sin intereses y que se destinarán a adquirir mobiliario. Estos préstamos se otorgarán a solicitud de la Autamuady. A partir del uno de enero del año dos mil siete, la primera cantidad será de \$353,430.00 (TRESCIENTOS CINCUENTA Y TRES MIL CUATROCIENTOS TREINTA PESOS S/C M.N.) y la segunda hasta por la cantidad de \$2,750.00 (DOS MIL SETESCIENTOS CINCUENTA PESOS S/C M.N.) pagaderos en diez meses sin intereses.

## **CAPÍTULO XVI DE LAS JUBILACIONES**

### **CLÁUSULA 124 JUBILACIÓN A LOS 30 AÑOS DE SERVICIO**

Los trabajadores administrativos y manuales que hayan prestado servicios a la Universidad, durante un período no menor de treinta años, tendrán derecho a ser jubilados con el pago del salario tabulado correspondiente al promedio de la jornada de trabajo de los últimos cinco años laborados y con las prestaciones a que tenga derecho de conformidad al presente contrato.

Asimismo se establece que sus salarios se incrementarán cada vez y en la misma proporción en que sean incrementados los salarios tabulados de los trabajadores en servicio activo. Para el caso de que el trabajador no ejerza este derecho, la Universidad tendrá la opción de jubilarlo en los términos establecidos en esta cláusula.

### **CLÁUSULA 125 COMPENSACIÓN ANUAL A JUBILADOS CON 30 AÑOS DE SERVICIOS**

Los jubilados con treinta años de servicios, tendrán derecho a una compensación anual equivalente al importe del cuarenta por ciento de un mes de salario tabulado y en caso de estar jubilado con menos de treinta años de servicios, se les pagará la parte proporcional.

### **CLÁUSULA 126 JUBILACIÓN CON MÁS DE 15 AÑOS DE SERVICIO**

En el caso de que un trabajador administrativo o manual, tenga más de quince años trabajando para la universidad y haya cumplido cuarenta y cinco años de edad cuando menos, podrá optar a criterio del trabajador, entre su liquidación, incrementada con cinco días más de salario tabulado por cada año trabajado y tres meses de salario tabulado o que se le jubile con la parte

proporcional del pago del salario tabulado correspondiente al promedio de la jornada de trabajo de los últimos cinco años que haya laborado para la Universidad. En el caso de la jubilación, gozará de las prestaciones a que tenga derecho el trabajador jubilado, señaladas en este contrato y desde luego todas ellas en la parte proporcional correspondiente.

### **CLÁUSULA 127 FONDO DE JUBILACIÓN**

La Universidad y la Autamuady, se obligan a conservar y mantener el fondo de jubilación constituido que surtió sus efectos a partir de la segunda quincena de febrero de mil novecientos noventa y seis, con aportaciones quincenales del dos por ciento sobre los salarios tabulados del personal administrativo y manual, que aportará la Universidad, más dos por ciento sobre la misma base a cargo de los trabajadores administrativos y manuales, cantidad que se descontará de la nómina quincenal.

### **CLÁUSULAS TRANSITORIAS**

**Primera.-** Todas las estipulaciones contenidas en el presente contrato colectivo de trabajo, así como éste y su conjunto tiene vigencia desde el uno de enero del año dos mil seis, independientemente de la fecha de la firma y del depósito ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Yucatán.

**Segunda.-** El presente contrato colectivo de trabajo se revisará en el mes de diciembre del año dos mil seis en cuanto a salarios, y será revisado en cuanto al clausulado general y salarios en el mes de diciembre del año dos mil siete; salvo que los salarios tengan que ser revisados antes por una situación de emergencia. La petición en los dos primeros casos será formulada por la

Autamuady con una anticipación mínima de treinta días a la fecha de revisión y de no hacerlo se entenderá prorrogado un año o dos respectivamente, ya se trate de salarios o del clausulado general y salarios, salvo acuerdo de las partes contratantes.

**Tercera.-** Sobre los salarios base que devengan los trabajadores administrativos y manuales hasta el treinta y uno de diciembre del año dos mil cinco, independientemente de las demás prestaciones y aumentos pactados en este contrato, la Universidad les concede un incremento salarial del 3.95% (tres punto noventa y cinco por ciento) a partir del día uno de enero del año dos mil seis. Las partes convienen expresamente que en caso de otorgarse un aumento salarial de emergencia, extraordinario o como se le denomine, este aumento se les otorgará a los trabajadores administrativos y manuales, en la misma proporción en que se les otorgue a los trabajadores académicos de la Universidad o a las demás universidades del país, de acuerdo a los lineamientos que determine la Secretaría de Educación Pública.

**Cuarta.-** Las cláusulas de este contrato colectivo que establecen prestaciones económicas, a favor de los trabajadores administrativos y manuales sindicalizados, han quedado redactadas incluyéndoles los incrementos pactados.

**Quinta.-** La Universidad se compromete a promover durante el año 2006 a 75 trabajadores administrativos y manuales sindicalizados de base a la categoría inmediata superior que les corresponda, siempre y cuando la Secretaria de Educación Pública otorgue la partida presupuestal para tal efecto y los trabajadores cumplan con todos los requisitos establecidos en el catálogo de puestos. Dichas promociones en su caso, se otorgarán a solicitud de la Autamuady.

Mérida, Yucatán 19 de Diciembre de 2005

**POR LA UNIVERSIDAD**

**POR LA AUTAMUADY**

**DR. RAUL HUMBERTO GODOY MONTAÑEZ**  
**RECTOR**

**C. MARIO MARTÍN ZAPATA BARBEITO**  
**SECRETARIO GENERAL DE LA**  
**AUTAMUADY**

**C.P. AURELIANO MARTINEZ CASTILLO**  
**DIRECTOR GENERAL DE FINANZAS**

**C. JOSÉ RENE ESCALANTE MALDONADO**  
**SECRETARIO DE CONFLICTOS**