

CONVENIO QUE CELEBRAN DE UNA PARTE: LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE YUCATÁN (UADY), REPRESENTADA POR EL RECTOR M en C CARLOS ALBERTO ESTRADA PINTO Y LA DIRECTORA GENERAL DE FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN M. A. ELSY DEL CARMEN MEZO PALMA Y DE LA OTRA PARTE EL SINDICATO DENOMINADO ASOCIACIÓN DE PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE YUCATÁN (APAUADY), CON REGISTRO NUMERO 1106 OBTENIDO ANTE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL ESTADO DE YUCATÁN, REPRESENTADO POR SU SECRETARIO GENERAL ING. JUAN ANTONIO PECH CHAN, EL SECRETARIO DE CONFLICTOS ING. JOAQUÍN GASPAR CANTILLO PALMA Y EL SECRETARIO DE ASUNTOS JURÍDICOS LIC. VÍCTOR ANGEL SOLÍS RUZ, RESPECTO DE LA REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE LAS PARTES, SUJETÁNDOSE A LAS SIGUIENTES:

CLÁUSULAS

PRIMERA.- Las partes han celebrado pláticas dentro del procedimiento 1458/2023 del Tribunal Primero Laboral del Poder Judicial del Estado de Yucatán, para revisar el **Contrato Colectivo de Trabajo 2022-2023** y a la que corresponde el presente año revisión de clausulado y tabulador. Las partes han llegado a un arreglo de modificar el Contrato y que sujetan a las cláusulas siguientes.

SEGUNDA.- La CLÁUSULA 6 en relación con la inclusión de las nuevas autoridades laborales quedando modificada la fracción X de la siguiente manera:

“X.- AUTORIDAD LABORAL: El Tribunal o tribunales de oralidad laborales estatales, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o los Centros de Conciliación de las entidades federativas y la Junta Especial de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Yucatán, que conocerá de los asuntos laborales de las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley;”

TERCERA.- La CLÁUSULA 10 y 66 en relación con el nombre la Comisión de Seguridad e Higiene y su organización suprimiéndose la palabra “mixta” y transformándose las subcomisiones en comisiones, quedando modificada la cláusula 10 el de la siguiente manera:

“Comisión de Seguridad e Higiene CLÁUSULA 10

La Universidad Autónoma de Yucatán y la Asociación de Personal Académico de la Universidad Autónoma de Yucatán, en cumplimiento con lo establecido por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo y la Norma Oficial Mexicana correspondiente o cualquier otra disposición legal que en el futuro las sustituyan, velarán por la constitución y correcto funcionamiento de la Comisión de Seguridad e Higiene y de las comisiones que se establezcan en cada centro de trabajo de conformidad con las disposiciones legales antes referidas y los acuerdos conjuntos de ambas. En las comisiones de cada centro de trabajo, se incluirá al delegado de la APAUADY.

La Universidad se obliga a tener en todo tiempo en los lugares que fije la Comisión de Seguridad e Higiene, el equipo, material e implementos para la seguridad y protección en el trabajo, acordado en las mismas comisiones.

La Universidad y los trabajadores académicos se obligan a poner en práctica todas las medidas de prevención y protección que para las correspondientes actividades determine la Comisión de Seguridad e Higiene.

La Universidad se obliga a tener en todo tiempo en los lugares que fije la Comisión de Seguridad e Higiene, un botiquín debidamente integrado para proporcionar primeros auxilios; igualmente se

obliga a tener en cada dependencia, cuando menos, un enfriador con agua purificada y vasos sanitarios, en un sitio al que no tengan acceso los alumnos o personas ajenas a la Universidad.”

Y la 66 en el inciso F) de la siguiente manera:

“F) La jornada de trabajo, cuando se realice en situaciones especiales o distintas, que afecten las condiciones normales o que pudiera ocasionar daños a la salud, deberá ser reducida dada la índole del trabajo a juicio de la Comisión de Seguridad e Higiene; y”

CUARTA.- La CLÁUSULA 19 en relación con el procedimiento de solicitud de licencias sin goce de salario, quedando modificada la cláusula 19 en su segundo párrafo de la siguiente manera:

“Para el ejercicio de esta cláusula, la solicitud se hará a través de la APAUDY, observándose lo siguiente:”

QUINTA.- Las CLAUSULAS 21, 34, 39, 44, 63, 83, 87, 90, 102 y 103 en relación con el cambio de nombre de una coordinación, quedando “Coordinación General de Servicios de Salud” en lugar de “Coordinación General de Salud”.

SEXTA.- La CLÁUSULA 27 en relación con el monto otorgado por apoyo de material didáctico, quedando modificado el primero y segundo párrafo de la siguiente manera:

“La Universidad otorgará a los trabajadores académicos definitivos de ocho o más horas diarias y en servicio activo un apoyo económico por la cantidad de \$1,210.00 (MIL DOSCIENTOS DIEZ PESOS S/C M.N.) mensuales anticipados para la adquisición de material didáctico.

A los trabajadores académicos definitivos de menos de ocho horas diarias se les pagará proporcional a su jornada de trabajo. A partir del uno de enero de dos mil veinticinco, dicho apoyo será de \$1,310.00 (MIL TRESCIENTOS DIEZ PESOS S/C M.N.) mensuales anticipados a los trabajadores académicos de ocho o más horas diarias, pagaderos en la misma forma.”

SEPTIMA.- La CLÁUSULA 28 en relación con el monto otorgado por ayuda de renta, quedando modificado el primero y segundo párrafo de la siguiente manera:

“La Universidad otorgará a los trabajadores académicos definitivos en servicio activo y personal jubilado de ocho o más horas diarias un apoyo económico por la cantidad de \$855.00 (OCHOCIENTOS CINCUENTA Y CINCO PESOS S/C M.N.) mensuales anticipados, para ayuda de renta. A los trabajadores académicos definitivos en servicio activo y personal jubilado de menos de ocho horas diarias, dicho apoyo se les pagará proporcionalmente a su jornada de trabajo.

A partir del uno de enero de dos mil veinticinco dicho apoyo será de \$860.00 (OCHOCIENTOS SESENTA PESOS S/C M.N.) mensuales anticipados.”

OCTAVA.- La CLÁUSULA 29 en relación con el monto otorgado por ayuda de transporte, quedando modificado el primero y segundo párrafo de la siguiente manera:

“La Universidad otorgará a los trabajadores académicos definitivos de ocho o más horas diarias y en servicio activo, un apoyo económico por la cantidad de \$1,100.00 (MIL CIEN PESOS S/C M.N.) mensuales anticipados, para ayuda de transporte.

A los trabajadores académicos definitivos de menos de ocho horas diarias, dicho apoyo se les pagará proporcionalmente a su jornada de trabajo. A partir del uno de enero de dos mil veinticinco dicho apoyo será de \$1,225.00 (MIL DOSCIENTOS VEINTICINCO PESOS S/C M.N.) mensuales anticipados.”

NOVENA.- La CLÁUSULA 36 en relación con los días económicos pudiendo estos ser hasta diez medios días económicos, y quedando modificada la cláusula 36 de la siguiente manera:

“Los trabajadores académicos definitivos, podrán disfrutar de cinco días económicos en forma anual, en proporción al tiempo laborado durante el año, para dedicarlos a actividades familiares o de

carácter personal, estos días se concederán previa solicitud hecha a través de la APAUADY, con dos días hábiles de anticipación cuando menos y siempre que no se pidan al iniciar o concluir períodos vacacionales. En el caso de los trabajadores de tiempo completo, estos días podrán ser divididos a la mitad de tal forma que podrán disponer de diez medios días económicos. Los días podrán ser sucesivos y en el caso de que sean varios académicos que lo soliciten, se les concederá en riguroso orden a los primeros que lo hayan solicitado hasta llegar al tres por ciento del personal de cada Facultad, Escuela, Dirección General, Departamento o Centro de Trabajo, organizados en forma tal que no se afecten las actividades académicas ni los eventos o labores especiales que se hayan programado. Asimismo, se les pagará a los trabajadores académicos 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.”

DECIMA.- La CLÁUSULA 40 en relación con el monto otorgado por estímulo por el día del maestro, quedando modificado el primero y segundo párrafo de la siguiente manera:

“La Universidad otorgará a los trabajadores académicos y personal jubilado con motivo del día del maestro que se celebra el quince de mayo, como un estímulo, el importe de un día de salario tabulado más antigüedad pagadero en la primera quincena del mes de mayo. A los trabajadores académicos definitivos en servicio activo y personal jubilado, se les otorgará adicionalmente a dicho estímulo, un apoyo de despensa por la cantidad de \$195.00 (CIENTO NOVENTA Y CINCO PESOS S/C M.N.) pagadero en la segunda quincena del mes de abril.

A partir del año dos mil veinticinco dicho apoyo será de \$200.00 (DOSCIENTOS PESOS S/C M.N.)”

DECIMA PRIMERA.- La CLAUSULA 43 en relación con el fondo de ayuda para cursos y congresos, se corrigió un error de redacción quedando modificada de la siguiente manera:

“La Universidad incrementará a \$416,000.00 (CUATROCIENTOS DIESEISES MIL PESOS S/C M.N.) el fondo para ayuda a los gastos de los trabajadores académicos definitivos para su participación en cursos, congresos, simposios, mesas redondas, etc., de acuerdo al programa de trabajo del académico y a propuesta de la APAUADY.

Esta cláusula continuará vigente, cuando menos con la cantidad indicada en el párrafo anterior al vencimiento de este contrato.”

DECIMA SEGUNDA.- La CLÁUSULA 45 en relación con el monto otorgado por ayuda para guardería, quedando modificado el primero párrafo de la siguiente manera:

“Las trabajadoras académicas definitivas que laboren cuatro horas o más al día, tienen derecho a que la Universidad les pague como máximo la cantidad de \$910.00 (NOVECIENTOS DIEZ PESOS S/C M.N.) mensuales, en concepto de guardería. Así como un pago adicional máximo de la misma cantidad, pagaderos en el mes de julio, en concepto de apoyo de inscripción. Debiendo acreditar trimestralmente como mínimo con los recibos de pago correspondientes la utilización del servicio. A las trabajadoras que laboren menos de cuatro horas al día se les pagará proporcional a su jornada de trabajo. Esta prestación será extensiva a los trabajadores académicos definitivos viudos o padres de familia que tengan la custodia de sus hijos, lo que deberán comprobar en la forma legal que corresponda, a la Universidad para tener derecho a esta prestación. Esta prestación se otorgará a los trabajadores académicos definitivos antes mencionados por sus hijos menores, desde los cuarenta y cinco días de nacidos hasta los seis años de edad; pero cuando un menor cumpla seis años de edad dentro del calendario del año escolar, se prolongará el apoyo por su permanencia hasta el término del mismo. A partir del uno de enero del dos mil veinticinco dicho apoyo se incrementará a \$920.00 (NOVECIENTOS VEINTE PESOS S/C M.N.)”

DÉCIMA TERCERA.- La CLÁUSULA 48 en relación con el monto otorgado por becas para los hijos de los académicos, quedando modificado el primero párrafo de la siguiente manera:

“Los trabajadores académicos definitivos de veinte o más horas a la semana, tienen derecho a que la Universidad les otorgue becas de \$850.00 (OCHOCIENTOS CINCUENTA PESOS, S/C M.N.) mensuales a cada uno de sus hijos solteros menores de dieciocho años y hasta veinticinco años de edad si están cursando preparatoria o licenciatura dentro de la Universidad o preparatoria en escuelas públicas oficiales siempre y cuando tengan y mantengan un promedio general no menor de ochenta puntos en el semestre inmediato anterior y no estén repitiendo el curso. A los trabajadores académicos definitivos que laboren menos de veinte horas a la semana se les otorgará el cincuenta por ciento de esta prestación. A partir del uno de enero de dos mil veinticinco dicho apoyo se incrementará a \$875.00 (OCHOCIENTOS SETENTA Y CINCO PESOS S/C M.N.)”

DÉCIMA CUARTA.- La CLÁUSULA 49 en relación con las plazas vacantes, deberá avisarse a la APAUADY, quedando modificada de la siguiente manera:

“Cuando se requiera contratar personal académico de forma temporal, para cubrir una plaza vacante, la Universidad deberá comunicarlo a la APAUADY por escrito, con al menos 5 días hábiles de anticipación y al personal académico definitivo, con la debida anticipación, por medio de avisos colocados en lugares visibles (sala de maestros, reloj checador y tableros asignados a los académicos) de cada una de sus dependencias a efecto de que tengan la oportunidad de solicitarlas para tener la preferencia de contratación, una vez aprobada la evaluación curricular correspondiente.”

DÉCIMA QUINTA.- La CLÁUSULA 52 en relación con la biblioteca plazas APAUDY, quedando modificada de la siguiente manera:

“La Universidad entregará a la APAUADY para su biblioteca tres ejemplares de cada libro que edite, previa solicitud.”

DÉCIMA SEXTA.- La CLÁUSULA 63 en relación con el monto otorgado por becas educación especial, quedando modificado el primero párrafo de la siguiente manera:

“La Universidad se obliga a otorgar becas de \$710.00 (SETECIENTOS DIEZ PESOS S/C M.N.) mensuales para los hijos de los trabajadores académicos definitivos que requieran de educación especial, previo dictamen de la Coordinación General de Servicios de Salud de la Universidad. A partir del uno de enero de dos mil veinticinco dicho apoyo se incrementará a \$720.00 (SETECIENTOS VEINTE PESOS S/C M.N.)”

DÉCIMA SEPTIMA.- La CLÁUSULA 71 en relación con el día y lugar de pago habilitando el uso de un sistema digital, quedando modificada de la siguiente manera:

“La Universidad se obliga a pagar los salarios de los trabajadores académicos con estricto apego a la Ley Federal del Trabajo, precisamente en moneda nacional del curso legal por medio de los instrumentos de pago admitidos por la ley, en los lugares en donde éstos laboran los días catorce y penúltimo de cada mes, antes de las diez horas, debiendo firmar el trabajador, los comprobantes de pago correspondientes, hasta en tanto se aplique un sistema con sello digital y cadena de caracteres generada por el servicio de administración tributaria. Cuando los días de pago fueren sábado, domingo o inhábil, el pago se hará el día hábil inmediato anterior y también antes de las horas mencionadas respectivamente.”

DÉCIMA OCTAVA.- La CLÁUSULA 74 en relación con el pago por antigüedad para trabajadores de nuevo ingreso se agregó una tabla para una mejor interpretación, siendo esta:

AÑOS DE SERVICIO	PORCENTAJE
0-5 años	0%
6 años	2%
7 años	4%
8 años	6%
9 años	8%
10 años	10%
11 años	12%
12 años	14%
13 años	16%
14 años	18%
15 años	20%
16 años	22.5%
17 años	25%
18 años	27.5%
19 años	30%
20 años	32.5%
21 años	35%
22 años	37.5%
23 años	40%
24 años	42.5%
25 años	45%
26 años	47.5%
27 años	50%
28 años	52.5%
29 años	55%
30 años o más	57.5%

DÉCIMA NOVENA.- La CLÁUSULA 75 en relación con los descuentos se actualizo los supuestos en los incisos A y B, quedando modificados de la siguiente manera:

“A).- Cuando el trabajador académico contraiga deudas con la Universidad por los préstamos a que se refiere este contrato;

B).- Cuando el trabajador contraiga otras deudas con la Universidad por becas que se le otorguen de acuerdo con las reglas de operación correspondientes;”

VIGESIMA.- La CLÁUSULA 76 en relación con los exámenes extraordinarios se actualizo para dar preferencia a los afiliados de la APAUADY, quedando modificado el segundo párrafo de la siguiente manera:

“Cuando en las Escuelas y Facultades hubiere la necesidad de cursos de acompañamiento o de recursamiento fuera de la jornada ordinaria de trabajo del trabajador académico, de mutuo acuerdo con la autoridad, el trabajador podrá impartirlo debiendo la Universidad pagar la cantidad

correspondiente a las horas laboradas. En ambos casos, se le dará preferencia al trabajador académico definitivo afiliado a la APAUADY.”

VIGESIMA PRIMERA.- La CLÁUSULA 77 en relación con el monto otorgado por apoyo por estudios de posgrado a los profesores de asignatura de enseñanza media superior, quedando modificado el párrafo de la siguiente manera:

“La Universidad pagará quincenalmente al personal académico definitivo contratado como profesor de asignatura de enseñanza media superior, que acredite tener estudios de especialización, maestría o doctorado en el área académica de sus asignaturas como un apoyo, el importe de \$20.00 (VEINTE PESOS S/C M.N.) adicionales por hora impartida.

Para el personal académico definitivo contratado como profesor de asignatura de enseñanza media superior “C” que no gozara del apoyo anterior, la Universidad les pagará quincenalmente el importe de \$10.00 (DIEZ PESOS S/C M.N.) adicionales por hora de clase impartida frente a grupo, como reconocimiento a su carga de trabajo.”

VIGESIMA SEGUNDA.- La CLÁUSULA 78 en relación con el aguinaldo, se realizó una corrección gramatical en el tercer párrafo quedando modificado el párrafo de la siguiente manera:

“Los trabajadores que tengan menos de un año de servicio, recibirán un aguinaldo proporcional al tiempo trabajado.”

VIGESIMA TERCERA.- La CLÁUSULA 81 en relación con el monto otorgado por apoyo económico para previsión social, quedando modificada de la siguiente manera:

“La Universidad otorgará a los trabajadores académicos en servicio activo y personal jubilado apoyos económicos para adquirir bienes o servicios de previsión social, cada mes durante el año dos mil veinticuatro, de acuerdo con la siguiente tabla:

Si laboran en la Universidad:

A).- Siete o más horas diarias	\$2,005.00
B).- Cinco y hasta menos de siete horas diarias	\$1,514.00
C).- Tres y hasta menos de cinco horas diarias	\$ 1,037.00
D).- Una y hasta menos de tres horas diarias	\$ 556.00
E).- Menos de una hora diaria	\$ 194.00

Estos apoyos económicos se harán efectivos por mes adelantado.

A partir del uno de enero de dos mil veinticinco, se aplicará la siguiente tabla:

Si laboran en la Universidad:

A).- Siete o más horas diarias:	\$2,010.00
B).- Cinco y hasta menos de siete horas diarias	\$1,516.00
C).- Tres y hasta menos de cinco horas diarias	\$1,039.00
D).- Una y hasta menos de tres horas diarias	\$ 557.00
E).- Menos de una hora diaria	\$ 195.00

Esta prestación se otorgará en forma proporcional a los días laborados durante el mes.

Esta cláusula continuará vigente cuando menos en las cantidades indicadas en la tabla anterior, al vencimiento de este contrato.”

VIGESIMA CUARTA.- La CLÁUSULA 82 en relación con el monto otorgado por apoyo económico para previsión social por fin de año, quedando modificado el segundo y tercer párrafo de la siguiente manera:

“A los trabajadores académicos definitivos en servicio activo se les otorgará, además de lo dispuesto en el párrafo anterior, un apoyo económico para adquirir bienes o servicios de previsión social, de \$370.00 (TRESCIENTOS SETENTA PESOS S/C M.N.), que le será entregado en la primera quincena del mes de diciembre.

En la primera quincena del mes de diciembre del año dos mil veinticinco el apoyo económico será por la cantidad de \$375.00 (TRESCIENTOS SETENTA Y CINCO PESOS S/C M.N.). Esta prestación se otorgará en forma proporcional a la jornada de trabajo, así como a los días laborados durante el año.”

VIGESIMA QUINTA.- La CLÁUSULA 87 en relación con el servicio médico se usó lenguaje inclusivo y se aclaró el caso de los hijos (as) con incapacidad total, quedando modificado el primer párrafo de la siguiente manera:

“La Universidad otorgará servicio médico alópata u homeópata en su caso, de acuerdo con el Manual de Operaciones, a sus trabajadores académicos activos o jubilados, esposa, hijos o hijas con dictamen de incapacidad total debido a una enfermedad crónica o a una discapacidad por deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, que le impida mantenerse por su propio trabajo sin importar la edad mientras esta persista, hijos solteros menores de dieciocho años y hasta de veinticinco años si están estudiando (primaria, secundaria, preparatoria, licenciatura o posgrado) y permanecen solteros(as), concubina en su caso así como a los progenitores del trabajador académico definitivo activo o jubilado que dependan económicamente de él y no tengan derecho a otros servicios médicos de seguridad social. En los casos de los hijos(as) mayores de dieciocho años que estén estudiando, lo cual se deberá acreditar, semestral o anualmente según corresponda de conformidad con el calendario de estudios. Tratándose de estudiantes hijos(as) de los trabajadores, que aspiren a ingresar a una licenciatura o posgrado, y que por requerimientos del plan de estudios no pudieran iniciar sus estudios de inmediato, el derecho de servicio médico se extenderá hasta por un periodo de seis meses. Asimismo, 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 de la Coordinación General de Servicios de Salud de la Universidad. A los trabajadores académicos que tengan menos de quince horas semanales, les será proporcionado el servicio médico quirúrgico solamente a ellos.”

VIGESIMA SEXTA.- La CLÁUSULA 98 en relación con el monto otorgado por ayuda para gastos de defunción y al procedimiento, quedando modificada de la siguiente manera:

“A la muerte del trabajador académico definitivo, 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, o a quien acredite que realizó el pago de los gastos de defunción conforme a la siguiente tabla:

A).- Trabajador de ocho o más horas diarias, hasta	\$21,500.00
B).- Trabajador de cuatro y hasta menos de ocho horas diarias, hasta	\$16,166.00
C).- Trabajador de menos de cuatro horas diarias hasta	\$ 14,334.00

En caso de fallecimiento del cónyuge o de los hijos que dependan del trabajador, la Universidad cubrirá al propio trabajador como apoyo a los gastos de defunción el importe de hasta el cincuenta por ciento de la tabla arriba mencionada. En ambos casos se deberá anexar los comprobantes respectivos.

A partir del uno de enero de dos mil veinticinco, se aplicará la siguiente tabla:

A).- Trabajador de ocho o más horas diarias, hasta	\$22,000.00
B).- Trabajador de cuatro y hasta menos de ocho horas diarias, hasta	\$16,542.00
C).- Trabajador de menos de cuatro horas diarias hasta	\$ 14,667.00”

VIGESIMA SÉPTIMA.- La CLÁUSULA 99 en relación con el monto otorgado por seguro de vida y al procedimiento, quedando modificada de la siguiente manera:

“A la muerte del trabajador académico definitivo o jubilado, la Universidad pagará a las personas que haya señalado en su plica de designación de beneficiarios del seguro de vida, o en caso de la inexistencia de la plica a sus beneficiarios legales, un seguro de vida conforme a la siguiente tabla

- A).- Trabajador de ocho horas diarias \$171,000.00
 - B).- Trabajador de cuatro y hasta menos de ocho horas diarias \$ 85,500.00
 - C).- Trabajador de menos de cuatro horas diarias \$ 42,750.00
- A partir del uno de enero de dos mil veinticinco, se aplicará la siguiente tabla:
- A).- Trabajador de ocho horas diarias \$172,000.00
 - B).- Trabajador de cuatro y hasta menos de ocho horas diarias \$ 86,000.00
 - C).- Trabajador de menos de cuatro horas diarias \$ 43,000.00”

VIGESIMA OCTAVA.- La CLÁUSULA 101 en relación con el monto otorgado por aparatos ortopédicos y servicios especializados, quedando modificado el primero y segundo párrafo de la siguiente manera:

“En el caso de que el trabajador definitivo, jubilado o sus beneficiarios requieran de aparatos ortopédicos o auditivos, así como de servicios odontológicos especializados, se harán las gestiones necesarias ante la Dirección General de Finanzas y Administración de la Universidad, la cual resolverá lo procedente. 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 y en las condiciones que fije la Unidad de Posgrado de la Facultad de Odontología. En el caso de necesidad de zapatos ortopédicos la Universidad pagará hasta \$950.00 (NOVECIENTOS CINCUENTA PESOS S/C M.N.) por el costo de los mismos cada vez que el médico especialista lo prescriba, en estos casos la prestación se otorgará en períodos mínimos de cinco meses.

A partir del uno de enero de dos mil veinticinco, dicho valor se incrementará a \$1000.00 (UN MIL PESOS S/C M.N.)”

VIGESIMA NOVENA.- La CLÁUSULA 103 en relación con el monto otorgado por anteojos, quedando modificado el primero y segundo párrafo de la siguiente manera:

“Los trabajadores académicos definitivos tienen derecho a que se les proporcionen anteojos, pagando la Universidad el costo total de los cristales necesarios que ordena la prescripción médica correspondiente y en cuanto al armazón pagará hasta \$900.00 (NOVECIENTOS PESOS S/C M.N.). Esta prestación se hará extensiva a los beneficiarios de los trabajadores que laboren cuando menos veinte horas de base a la semana para la Universidad. En ambos casos tienen derecho al cambio de anteojos cada dos años aun 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 y Administración de la Universidad, con base en el dictamen médico correspondiente avalado por la Coordinación General de Servicios de Salud de la UADY.

A partir del uno de enero de dos mil veinticinco, dicho valor se incrementará a \$950.00 (NOVECIENTOS CINCUENTA PESOS S/C M.N.)”

TRIGÉSIMA.- La CLÁUSULA 109 en relación con la jubilación anticipada y a efecto de precisarla, quedando modificada de la siguiente manera:

“Los trabajadores académicos que cumplan 65 años de edad, siempre y cuando tengan al menos 20 años de antigüedad en la Universidad, tienen derecho a recibir una jubilación proporcional a los años laborados, previa solicitud que presenten dirigida al Rector con cuando menos sesenta días de anticipación.

El pago de dichas jubilaciones será con la parte proporcional del salario tabulado correspondiente al promedio de la categoría, nivel y jornada de trabajo de los últimos cinco años que haya laborado en la Universidad. En este caso, el trabajador gozará de las prestaciones a que tenga derecho el personal jubilado, señaladas en este contrato, y desde luego en la parte proporcional correspondiente.

Para el personal que ingresó a la Universidad por primera vez a partir del uno de enero de dos mil cuatro, el pago de dichas jubilaciones anticipadas será determinado mediante el salario regulador que se define en la fracción XII de la Cláusula 6 de este Contrato Colectivo.

Para los efectos de determinar la procedencia y pago de esta prestación, los años de servicio del trabajador comenzarán a computarse a partir de la fecha en que éste inició el periodo de estabilidad de la plaza que obtuvo, sin tomar en cuenta el reconocimiento retroactivo a que se refiere la cláusula 73 de este contrato, excepto en el caso de que éste haya ejercido la opción de pago de aportaciones devengadas establecido en el inciso B) de la cláusula 30.”

TRIGÉSIMA PRIMERA.- La CLÁUSULA 110 en relación con el fondo de jubilación y a efecto de contemplar el caso de la separación voluntaria, se le agregó el siguiente parrafo:

“Para el caso de que un trabajador (a) definitivo(a) decidiera separarse voluntariamente de la Universidad, tendrá derecho a que se le devuelva las aportaciones realizadas por el trabajador al fondo de jubilación.”

TRIGÉSIMA SEGUNDA.- La CLÁUSULA 115 en relación con el procedimiento de la solución de controversias se acordó un nuevo procedimiento, quedando modificada de la siguiente manera:

“CLÁUSULA 115. Los conflictos que surjan entre la Universidad y los trabajadores académicos sindicalizados, se resolverán en la forma siguiente:

PRIMERA ETAPA: PLATICAS ACLARATORIAS Y CONCILIATORIAS.

En la primera etapa, el responsable del centro de trabajo que corresponda, o quien esté autorizado, hará saber al Delegado Sindical, el conflicto que se generó en contra del maestro sindicalizado. Al mismo tiempo, ambos fijarán un día y hora para reunirse con el trabajador y con la persona o personas que se hayan quejado, con la finalidad de poner fin al conflicto, mediante platicas aclaratorias y conciliatorias en su caso. La reunión deberá celebrarse a más tardar al tercer día hábil de haberse enterado del conflicto el responsable del centro del trabajo. Las partes con derecho a estar presentes deberán ser avisados, cuando menos, un día hábil antes de la reunión.

En esta reunión podrán estar presentes además del Delegado Sindical, el Secretario General o el Secretario de Conflictos o el Secretario de Asuntos Jurídicos de la Asociación de Personal Académico de la Universidad Autónoma de Yucatán.

Cuando entre los involucrados en el conflicto se encuentre alguna persona menor de edad, ésta será representada por quien tenga la patria potestad o persona que legalmente la represente, cuidando siempre el interés superior del menor de conformidad con las normas que protejan esa institución jurídica.

SEGUNDA ETAPA: MEDIACIÓN

Para el caso de que en la primera etapa no se resuelva el conflicto, el trabajador señalado como responsable del conflicto, podrá optar por la solución del conflicto a través de la mediación que solicite por escrito presentado el mismo día de la reunión de platicas aclaratorias y conciliatorias en su caso, salvo en los casos que se trate de violencia de género, violencia física grave y acoso sexual. En esta etapa estarán presentes las personas involucradas directamente en el conflicto, que podrán estar acompañadas por una persona de su confianza, y el mediador, debiéndose levantar un acta en la que se asiente el resultado de la mediación. La mediación se llevará a cabo al día siguiente hábil o más tardar al tercer día hábil, de la solicitud y para el caso de que no se haya optado por ese medio alternativo de resolución de conflictos, se pasará a la Tercera Etapa.

TERCERA ETAPA: PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DE INVESTIGACIÓN.

Para el caso, de que el conflicto no se haya resuelto en alguna de las dos primeras etapas, para efectos de llevar a cabo la investigación de los hechos, la autoridad universitaria citará por escrito al trabajador, a las demás personas involucradas en el conflicto y al Sindicato quien podrá ser representado por el delegado sindical del centro de trabajo correspondiente y por el o los delegados

que el Sindicato considere conveniente, a una audiencia privada de pruebas y alegatos en la cual se ofrecerán y desahogarán. El citatorio deberá contener, el nombre de la autoridad universitaria que lo emite, el lugar donde se llevará a cabo la audiencia, la descripción de los hechos que el atribuyen al trabajador y acompañar en su caso, los documentos anexos a la queja, la fecha y hora de audiencia de pruebas y alegatos, la mención del derecho que tienen los citados para ofrecer pruebas y de ser acompañados por Licenciado en Derecho o Abogado de su confianza. El citatorio deberá ser entregado cuando menos dos días ante de la fecha y hora establecida. Si al momento de la entrega del citatorio no se encuentra el interesado, se entregará a la persona con quien se entienda la diligencia un aviso para que espere al representante de la Universidad a una hora determinada, a fin de entregarle el citatorio. Si tampoco se encuentra el interesado, se dejará con la persona con quien se entienda la diligencia.

Cuando entre los involucrados en el conflicto se encuentre alguna persona menor de edad, ésta será representada por quien tenga la patria potestad o quien legalmente la represente, quien podrá estar acompañada de la persona de su confianza, cuidando siempre el interés superior del menor de conformidad con las normas que protejan esa institución jurídica.

En la audiencia, primero se le dará uso de la voz a la persona que haya interpuesto la queja, para que ofrezca pruebas, acto seguido se le dará el uso de la voz al trabajador a quien se atribuyen los hechos y posteriormente al Sindicato, para que también ofrezcan pruebas. Una vez agotado el ofrecimiento de pruebas se desahogarán el orden que se hayan ofrecido y posteriormente se dará uso de la voz a los involucrados para que formulen alegatos, posteriormente la autoridad universitaria se reservará el derecho para resolver lo que corresponda. En todos los casos deberá tomar en cuenta la intencionalidad de los involucrados.

Durante el desarrollo de la audiencia, en cualquier momento, las personas citadas, por una sola vez podrán solicitar la solución del conflicto, y de lograrse se levantará el acta correspondiente, poniendo fin al procedimiento administrativo de investigación. Asimismo, en el seguimiento del procedimiento de investigación, los representantes de la APAUADY, y de la Universidad y los asistentes a las reuniones deberán conducirse con respeto, con perspectiva de género, hacia todas las personas que participen en el mismo, privilegiando el esclarecimiento de los hechos investigados, la presunción de inocencia de la persona sujeta a investigación y la paridad procesal.

EJECUCIÓN DE LA RESOLUCION:

1. Si como resultado de la investigación administrativa la Universidad impusiera una sanción, esta deberá ser notificada al afectado y a la APAUADY dentro de los dos días hábiles siguientes al de su determinación, con excepción de los casos mencionados en esta cláusula. Para el caso de incumplimiento del procedimiento antes mencionado, la sanción impuesta al trabajador será considerada improcedente.

2. En cualquier caso de sanción por infracción a cualesquiera de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo o de este Contrato, cometida por el trabajador académico, del aviso por escrito que la Universidad dé al trabajador, se deberá enviar copia a la APAUADY y se procederá de conformidad con lo que dispone este capítulo.

3. La aplicación de las sanciones, en su caso, corresponde a las autoridades de la Universidad Autónoma de Yucatán.

La Universidad Autónoma de Yucatán y la Asociación de Personal Académico de la Universidad, acuerdan que cuando el conflicto sea entre trabajadores de confianza o entre trabajadores no sindicalizados, el sindicato no deberá ser llamado a participar en ninguna de las etapas a que se refiere esta cláusula, por carecer de representación respecto de esos trabajadores.”

TRIGESIMA TERCERA.- La CLÁUSULA 117 en relación con la vigencia a efecto de actualizar la fecha, quedando modificada de la siguiente manera:

“Todas las disposiciones contenidas en el presente contrato entrarán en vigor a partir del uno de enero de dos mil veinticuatro. El Contrato Colectivo de Trabajo es por tiempo indefinido; si antes

de que termine la vigencia del presente contrato, cambiare el marco jurídico de la Universidad o de la APAUADY, se podrán hacer a este contrato las modificaciones, adiciones o adaptaciones necesarias siempre y cuando beneficie a los trabajadores.”

TRIGÉSIMA CUARTA.- La CLÁUSULA 118 en relación con la revisión del Contrato Colectivo a efecto de actualizar la fecha, quedando modificada de la siguiente manera:

“El presente Contrato Colectivo de Trabajo se revisará en el mes de enero del dos mil veinticinco en cuanto a salarios y será revisado en cuanto al clausulado en general y también a salarios en el mes de enero del año dos mil veintiséis, salvo que los salarios tengan que ser revisados por una situación de emergencia, extraordinaria o como se le denomine. La petición en los dos primeros casos deberá ser formulada por la APAUADY cuando menos con treinta días de anticipación a la fecha de revisión y de no hacerlo se entenderá prorrogado por un año o dos respectivamente, ya se trate de salario o del clausulado general, salvo acuerdo de las partes contratantes.”

TRIGÉSIMA QUINTA.- La CLÁUSULA 121 en relación con entrega de ejemplares del Contrato Colectivo a efecto de actualizar la fecha, quedando modificada de la siguiente manera:

“La Universidad se compromete a entregar a la APAUADY, a más tardar el día primero del mes de junio del año dos mil veinticuatro, ochocientos ejemplares de este contrato debidamente revisados por ambas partes.”

TRIGÉSIMA SEXTA.- En cuanto a la revisión salarial las partes convienen en un incremento al salario del 4% (CUATRO POR CIENTO), con lo cual se modifica la cláusula 119 del contrato colectivo, para quedar de la siguiente manera:

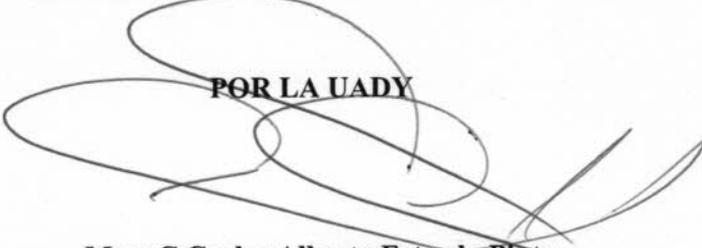
“Sobre los salarios tabulados que devengaron los trabajadores académicos hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil veintitrés, la Universidad les concede, independientemente de las prestaciones y aumentos pactados en este contrato, un incremento salarial del 4.0% (CUATRO POR CIENTO) a partir del uno de enero de dos mil veinticuatro y la UADY lo pagará cuando el Gobierno Federal le remita los recursos económicos correspondientes acordando la UADY y la APAUADY realizar las gestiones ante las autoridades correspondientes para que el incremento sea pagado lo más pronto posible. Asimismo, 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 académicos en la misma proporción de conformidad con los lineamientos establecidos por la Secretaría de Educación Pública. Las partes convienen que se anexa al presente contrato, para que forme parte del mismo, el tabulador que contiene las categorías y niveles respectivos con los salarios que correspondan a cada uno de ellos.”

TRIGÉSIMA SEPTIMA.- Ambas partes acuerdan que las modificaciones convenidas al Contrato Colectivo UADY-APAUADY señalado en las cláusulas anteriores serán sometido a ratificación a través de una consulta de los afiliados de la APAUADY en concordancia del artículo 34 inciso b) del Estatuto vigente de la misma y de conformidad al artículo 390 Ter de la Ley Federal del Trabajo.

TRIGÉSIMA OCTAVA.- Una vez obtenida la aprobación de los afiliados y otorgado el registro por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, el convenio se depositará en el expediente 1458/2023 del tribunal primero laboral del poder judicial del Estado de Yucatán y la APAUADY se desistirá del emplazamiento a huelga pidiendo el archivo del expediente por carecer de materia.

SE FIRMA EL PRESENTE CONVENIO POR DUPLICADO EN LA CIUDAD DE MÉRIDA, YUCATÁN, MÉXICO A LOS SIETE DÍAS DEL MES DE FEBRERO DEL AÑO DOS MIL VEINTICUATRO.

POR LA UADY



M en C Carlos Alberto Estrada Pinto
Rector

POR LA APAUADY



Ing. Juan Antonio Pech Chan
Secretario General



M.A. Elsy del Carmen Mezo Palma.
Directora General de Finanzas y Administración



Ing. Joaquín Gaspar Cantillo Palma
Secretario de conflictos



Lic. Víctor Ángel Solís Ruz
Secretario de Asuntos Jurídicos



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE YUCATÁN.
TABULADOR DE SUELDOS MENSUAL DEL PERSONAL ACADÉMICO CONTEMPLANDO EL
INCREMENTO SALARIAL DEL 4% DE LA CLAUSULA TRIGESIMA DEL CONVENIO.
VIGENTE A PARTIR DEL UNO DE ENERO DE 2024.

CATEGORIA Y NIVEL	POR HORA	Salario Mensual TIEMPO COMPLETO	Salario Diario (para efectos 399 Bis LFT) TIEMPO COMPLETO
PROFESOR DE ASIGNATURA DE ENSEÑANZA MEDIA SUPERIOR "A"	\$100.99		
PROFESOR DE ASIGNATURA DE ENSEÑANZA MEDIA SUPERIOR "B"	\$110.71		
PROFESOR DE ASIGNATURA DE ENSEÑANZA MEDIA SUPERIOR "C"	\$131.08		
PROFESOR DE ASIGNATURA DE ENSEÑANZA SUPERIOR "A"	\$124.69		
PROFESOR DE ASIGNATURA DE ENSEÑANZA SUPERIOR "B"	\$133.99		
TÉCNICO ACADÉMICO ASOCIADO "A"		\$15,526.40	\$517.55
TÉCNICO ACADÉMICO ASOCIADO "B"		\$18,708.80	\$623.63
TÉCNICO ACADÉMICO ASOCIADO "C"		\$20,004.80	\$666.83
TÉCNICO ACADÉMICO TITULAR "A"		\$21,641.60	\$721.39
TÉCNICO ACADÉMICO TITULAR "B"		\$23,312.00	\$777.07
PROFESOR ASOCIADO "A"		\$19,396.80	\$646.56
PROFESOR ASOCIADO "B"		\$21,932.80	\$731.09
PROFESOR ASOCIADO "C"		\$24,488.00	\$816.257
PROFESOR ASOCIADO "D"		\$26,457.60	\$881.92
PROFESOR TITULAR "A"		\$29,280.00	\$976.00
PROFESOR TITULAR "B"		\$33,480.00	\$1,116.00
PROFESOR TITULAR "C"		\$38,649.60	\$1,288.32

