

EN LA CIUDAD DE SALTILLO, COAHUILA, SIENDO LAS DOCE HORAS DEL DIA CUATRO DEL MES DE MARZO DEL AÑO DOS MIL VEINTICUATRO, SE HACE CONSTAR EL **CONVENIO RELATIVO AL APARTADO DE REVISIÓN SALARIAL Y DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**, QUE CELEBRAN POR UNA PARTE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE COAHUILA Y POR LA OTRA EL SINDICATO DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE COAHUILA, PARA PONER FIN AL EMPLAZAMIENTO A HUELGA PLANTEADO POR ESTE, MEDIANTE EL QUE SE EXIGE LA **REVISION CONTRACTUAL Y SALARIAL**, COMPARECIENDO EN REPRESENTACION DE LA INSTITUCION EMPLAZADA, EL **C. RECTOR M.C. JESÚS OCTAVIO PIMENTEL MARTÍNEZ**, ASISTIDO DE LOS C.C. DR. VÍCTOR MANUEL SÁNCHEZ VALDÉS, DR. EVARISTO ALFÉREZ RODRÍGUEZ Y MTRO. JOSÚE ELÍ GARZA CARRALES, EN SU CARACTER DE SECRETARIO GENERAL, COORDINADOR DE LA TESORERÍA GENERAL Y OFICIAL MAYOR; Y POR LA EMPLAZANTE, EL SECRETARIO GENERAL DEL COMITÉ EJECUTIVO ESTATAL, **EL ING. RUBEN ANTONIO FAVELA TORRES**, E INTEGRANTES DEL CITADO COMITÉ, LOS CC. NORA MIREYA RAMIREZ SANCHEZ, LUZ ELVA LUNA SIFUENTES, DORA ELVIA MUÑOZ GARCIA, JESUS MARIA DAVILA VALDES, CARLOS MORALES PALOMARES, CARLOS EDUARDO CERVANTES HERNANDEZ, AMABILIA ARAMBULA SANCHEZ, GREGORIO GERARDO CASTRO GARCIA, JULIO CESAR LOZANO REYES y JUANA MARIA VERONICA ROSALES GARCIA, COMO SECRETARIO DE ORGANIZACION, SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS, SECRETARIA DE FINANZAS, SECRETARIO DE ESPECIALIDADES, SECRETARIO DE ACCION SOCIAL, SECRETARIO DE RELACIONES, SECRETARIA DE FOMENTO A LA VIVIENDA, SECRETARIA DE EDUCACION SINDICAL, SECRETARIO DE PLANEACION EDUCATIVA Y FOMENTO Y SECRETARIA DE ACTAS Y ACUERDOS RESPECTIVAMENTE; MISMO QUE SUJETAN AL TENOR DE LAS SIGUIENTES:

## C L Á U S U L A S

### PRIMERA. REVISIÓN SALARIAL

Por lo que respecta a la revisión salarial que el emplazante plantea, la Universidad otorga un incremento del 4% (cuatro por ciento) y una nivelación salarial en los términos que se indican en el **ANEXO 1** (Tabuladores), que se aplicará directamente a los salarios tabulados con efecto retroactivo a partir del día 1 de febrero del año 2024, y se hará efectivo en la segunda catorcena del mes de abril del presente año, comprometiéndose las partes a depositar los tabuladores correspondientes una vez que se concluyan los trabajos de procesamiento e impresión.

Convenio de Revisión Contractual y Salarial 2024

PODER JUDICIAL DEL  
ESTADO DE COAHUILA  
TRIBUNAL LABORAL DEL  
DISTRITO JUDICIAL DE  
SALTILLO COAH

1

**SEGUNDA. REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**

Por lo que hace a las modificaciones al Contrato Colectivo de Trabajo; las partes manifiestan que se llevó a cabo la revisión del contrato y se aprobaron las modificaciones contenidas en el documento que se integra a este convenio como **ANEXO 2.**

Manifiestan ambas partes que para dar cumplimiento a la Cláusula 95° del referido Contrato Colectivo de Trabajo que ha sido revisado y modificado, la UA de C hará la publicación del documento en medios digitales en la plataforma Universitaria oficial, por tanto se pone a disposición de todos y cada uno de los trabajadores sindicalizados, sin perjuicio de que el STUAC dará a conocer a sus agremiados el contenido del Contrato Colectivo de Trabajo en forma inmediata.

**TERCERA. INICIO DE EFECTOS**

Las Partes convienen que las modificaciones pactadas para el Contrato Colectivo de Trabajo y los compromisos contraídos empiezan a surtir sus efectos a partir del día 6 de marzo del año en curso, para el caso de error u omisión sobre algún punto o cláusula, ambas partes convienen en dar solución de común acuerdo.

**CUARTA. RATIFICACIÓN**

Las partes se obligan a ratificar el presente convenio ante el Tribunal Laboral del Distrito Judicial de Saltillo que conoce del emplazamiento a huelga a quien se solicitará se agregue un ejemplar al expediente respectivo para que surta los efectos legales que correspondan.

**QUINTA: SOLICITUD DE ARCHIVO**

Convienen las partes en que con los acuerdos anteriores quedan totalmente satisfechos las reclamaciones sindicales, del apartado de Revisión Salarial y de Contrato Colectivo de Trabajo, señalados en el emplazamiento en el que se actúa, para que en su oportunidad se archive el expediente.

**L E I D O** que fue el anterior convenio ambas partes manifestaron su conformidad con el mismo firmando al margen y al calce en la fecha y lugar de su celebración.

**POR LA "UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE COAHUILA"**


**ING. JESÚS OCTAVIO PIMENTEL MARTÍNEZ**  
RECTOR

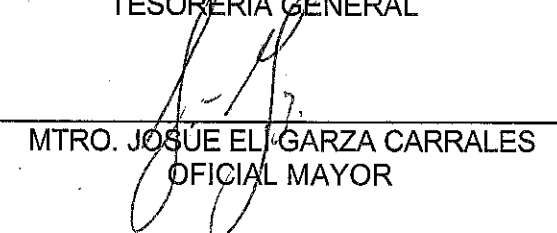
**POR EL "SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE COAHUILA"**

**ING. RUBEN ANTONIO FAVELA TORRES**  
SECRETARIO GENERAL

TRIBUNAL LABORAL DEL  
DISTRITO JUDICIAL DE  
SALTILLO COAH

  
DR. VÍCTOR MANUEL SÁNCHEZ VALDÉS  
SECRETARIO GENERAL

  
DR. EVARISTO ALFÉREZ RODRÍGUEZ  
COORDINADOR DE LA  
TESORERÍA GENERAL

  
MTRO. JOSUÉ EL GARZA CARRALES  
OFICIAL MAYOR

  
ENF. NORA MIREYA RAMÍREZ SÁNCHEZ  
SECRETARIA DE ORGANIZACIÓN

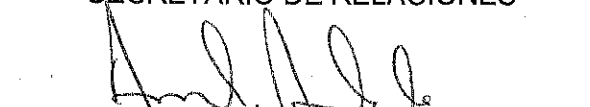
  
MDH. LUZ ELVA LUNA SIFUENTES  
SECRETARIA DE TRABAJO Y CONFLICTOS

  
DR. CARLOS MORALES PALOMARES  
SECRETARIO DE FINANZAS

  
C. DORA ELVIA MUÑOZ GARCÍA  
SECRETARIA DE LAS ESPECIALIDADES

  
LIC. JESÚS MARÍA DÁVILA VALDÉS  
SECRETARIO DE ACCIÓN SOCIAL

  
C. CARLOS EDUARDO CERVANTES  
HERNÁNDEZ  
SECRETARIO DE RELACIONES

  
ENF. AMABILIA ARÁMBULA SÁNCHEZ  
SECRETARIA DE FOMENTO A LA  
VIVIENDA

  
C. P. GREGORIO GERARDO CASTRO  
GARCÍA  
SECRETARIA DE EDUCACIÓN SINDICAL

ESTADO DE COAHUILA  
TRIBUNAL LABORAL DEL  
DISTRITO JUDICIAL DE 3  
SALTILLO COAH

*Julio César Lozano Reyes*

---

C. JULIO CÉSAR LOZANO REYES  
SECRETARIO DE PLANEACIÓN  
EDUCATIVA Y FOMENTO A LA CULTURA

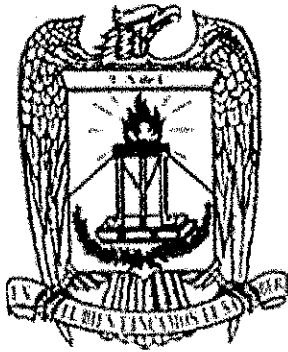
*Juana María Verónica Rosales García*

---

C. JUANA MARÍA VERÓNICA ROSALES  
GARCÍA  
SECRETARIA DE ACTAS Y ACUERDOS



PODER JUDICIAL DEL  
ESTADO DE COAHUILA  
TRIBUNAL LABORAL DEL  
DISTRITO JUDICIAL DE  
BALTILLO COAH



Handwritten signatures and initials on the left margin, including a large signature at the top, a checkmark, and several smaller initials and marks.



COLEGIO NACIONAL DEL  
ESTADO DE CHIAPAS  
TRABAJO SOCIAL DEL  
QUINTO CIRCULO DE  
SERVICIOS

*[Handwritten signatures and marks on the left margin]*

**CONTRATO COLECTIVO  
DE TRABAJO  
2024-2026**



PODER JUDICIAL DEL  
ESTADO DE COAHUILA  
TRIBUNAL LABORAL DEL  
DISTRITO JUDICIAL DE  
SALTILLO COAH

**TÍTULO PRIMERO  
DISPOSICIONES GENERALES**

**CAPÍTULO I  
PARTES CONTRATANTES Y LEGISLACIÓN APLICABLE**

**PARTES CONTRATANTES  
CLÁUSULA 1ª**

Son partes contratantes: La Universidad Autónoma de Coahuila como organismo con personalidad jurídica y patrimonio propio, y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Coahuila, constituido y registrado ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, bajo la partida número 620, folio 79, vuelta del libro respectivo, representante genuino y mayoritario de los trabajadores al servicio de la Universidad Autónoma de Coahuila y titular y administrador de este contrato, el cual celebran las partes por conducto de sus respectivos representantes legales.

Que la U.A. de C. tiene su domicilio ubicado en Dirección Bulevar Venustiano Carranza s/n de la Colonia República Oriente C.P. 25280 y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Coahuila el ubicado en el número 1255 de la Calle Rafael de Cepeda de la Colonia Topo Chico C.P. 25000, ambos en la ciudad de Saltillo, Coahuila de Zaragoza, México.

**OBJETO DEL CONTRATO  
CLÁUSULA 2ª**

El objeto del presente Contrato Colectivo de Trabajo es el de establecer las condiciones que regirán las relaciones laborales entre la Universidad Autónoma de Coahuila y sus trabajadores adscritos a las diferentes dependencias, instituciones, escuelas y facultades existentes y las que se creen en el futuro.

**VIGENCIA  
CLÁUSULA 3ª**

El presente Contrato Colectivo de Trabajo estará en vigor durante dos años contados a partir de la fecha en que sea suscrito por las partes, y será revisado cada año, en la misma fecha, en lo referente al pago de salarios por cuota diaria. En el supuesto de que no se pida la revisión del presente Contrato Colectivo de Trabajo en los términos del artículo 399 de la Ley Federal del Trabajo, al finalizar los dos años ya mencionados, se prorrogará en los términos del artículo 400 de la Ley.

**REPRESENTANTES  
CLÁUSULA 4ª**

La Universidad Autónoma de Coahuila, se obliga a tratar únicamente con los representantes sindicales debidamente acreditados, todos los asuntos laborales de carácter colectivo o individual que surjan entre ambos, así como las diferencias que se susciten con motivo de la interpretación, aplicación o cumplimiento del presente Contrato Colectivo de Trabajo, los Reglamentos respectivos de la Ley, o de cualquier nueva disposición legal, cuando se afecten los derechos del STUAC o de sus miembros, quedando a salvo los derechos de éstos, para que los hagan valer ante las Autoridades competentes.

**CONVENIOS  
CLÁUSULA 5ª**

Los convenios o acuerdos llevados a cabo entre las partes que se hagan constar por escrito y debidamente firmados por sus representantes, serán obligatorios siempre y cuando sean acordes al presente contrato y a la Ley, prevaleciendo en caso de duda, los usos y costumbres establecidos en cuanto fueren favorables al trabajador, en los términos de los artículos 17 y 18 de la Ley, obligándose las partes en su ámbito de competencia a hacerlos del conocimiento de los trabajadores de la Universidad.

**INTERPRETACIÓN DE CONTRATO  
CLÁUSULA 6ª**

PODER JUDICIAL DEL  
ESTADO DE COAHUILA  
TRIBUNAL LABORAL DEL  
DISTRITO JUDICIAL DE  
SALTILLO COAH

En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración las finalidades señaladas en los artículos 2°, 3° y 353-J de la Ley Federal del Trabajo, los cuáles tienden a conseguir el equilibrio entre la justicia social en las relaciones de trabajo para que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines propios de la Universidad, en condiciones laborales dignas y decorosas para el trabajador y su familia, sin distinción alguna. En caso de duda, se aplicará la interpretación más favorable al trabajador.

## CAPÍTULO II DEFINICIONES

### DEFINICIONES CLÁUSULA 7ª

Para la correcta interpretación y aplicación de este contrato, se estipulan las siguientes definiciones:

1. **ASESORES.** Las personas que ilustren y aclaren criterios de las partes contratantes, quienes los nombrarán y revocarán libremente.
2. **AUTORIDAD LABORAL** Los Centros Estatales de Conciliación Laboral, los Tribunales Laborales del Poder Judicial del Estado y cualquier otra autoridad ante la cual las partes tengan intervención.
3. **AUTORIDAD UNIVERSITARIA** Son las señaladas por la Ley Orgánica y los Estatutos de la Universidad Autónoma de Coahuila y para efectos del presente contrato, el Rector y el Oficial Mayor.
4. **CATEGORIA.** Es el nivel que guardan los grupos salariales respecto al grado de responsabilidad que implican los puestos agrupados.
5. **CATEGORIZACION.** Es el procedimiento formal que permite la clasificación de puestos de una misma rama, en grupos de salario.
6. **COMISIONES MIXTAS.** Los órganos paritarios estipulados en este contrato, integrados por representantes de la Universidad autónoma de Coahuila y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Coahuila para discutir y resolver con voz y voto sobre asuntos de su competencia, para proceder conforme a lo establecido en la cláusula 144ª de este contrato.
7. **CONSTITUCIÓN** Es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
8. **CONTRATO COLECTIVO DE** El presente documento y sus anexos.



PODER JUDICIAL DEL  
ESTADO DE COAHUILA  
TRIBUNAL LABORAL DEL  
Poder Judicial de  
SALTILLO COAH



TRABAJO

9. DELEGACIONES DEL SINDICATO. Son las unidades de trabajadores que integran la estructura del Sindicato, y se desempeñan en todas las dependencias de la Universidad Autónoma de Coahuila.
10. DEPENDENCIAS. Facultades, Escuelas, Direcciones, Coordinaciones, Hospitales, y en general todo centro de trabajo de la Universidad Autónoma de Coahuila.
11. DESPIDO. Es la decisión unilateral de la Universidad para concluir la relación laboral con el trabajador.
12. ESCALAFÓN. Es la relación jerarquizada de las categorías y de las personas que la ocupan en cada una de las dependencias de la Universidad Autónoma de Coahuila.
13. LEY. La Ley Federal del Trabajo vigente.
14. LEY DE PENSIONES. Ley de Pensiones y otros beneficios sociales para los trabajadores de la Educación Pública del Estado de Coahuila vigente.
15. LEY DEL SERVICIO MÉDICO. Ley del Servicio Médico para los Trabajadores de la Educación del Estado de Coahuila vigente.
16. NIVEL. Grado ascendente contenido en cada una de las categorías existentes en el tabulador. Se alcanza por el trabajador al satisfacer los requisitos establecidos en los reglamentos respectivos.
17. NIVELACIÓN. Es el proceso mediante el cual el trabajador al cumplir con los requisitos y competencias establecidas en el perfil del puesto y los ordenamientos respectivos se obliga a desempeñar sus labores de conformidad a las funciones, habilidades y responsabilidades correspondientes a la categoría asignada por la U. A. de C., percibiendo la remuneración establecida en los tabuladores vigentes.
18. PLAZA. Es el puesto existente y los de nueva creación que autorice la Universidad Autónoma de Coahuila.

Handwritten mark resembling a stylized 'B' or '8' with a signature below it.

Handwritten mark resembling a stylized 'A'.

Handwritten signature.

Handwritten signature.

Handwritten signature.

Handwritten signature.

Handwritten signature.

Handwritten signature.



19. PRIMA POR ANTIGÜEDAD O PRIMA POR AÑOS DE SERVICIO.

Es el porcentaje que integra el salario y la U. A. de C. cubre a sus trabajadores por los años de servicio prestados a la misma.

20. PROMOCIÓN.

Es el procedimiento administrativo-laboral que se lleva a cabo por la Oficialía Mayor, con el objeto de que un trabajador obtenga un cambio de categoría de acuerdo al cumplimiento de los requisitos establecidos en cada caso y que representa un cambio de condiciones de trabajo y un incremento en el salario, cuando así corresponda.

21. RAMA.

Es el grupo de categorías y puestos de una misma clase de servicios.

22. RECATEGORIZACIÓN.

A) Referida al puesto: Es la reagrupación de un puesto en una categoría o grupo salarial distinto.

B) Referida al trabajador: Es el cambio de categoría, rama o puesto al que un trabajador puede aspirar de acuerdo al cumplimiento de los requisitos, lineamientos y reglamentos aplicables y que representa un incremento al salario.

23. REGLAMENTO.

Son todas las normas internas que regulan las relaciones laborales entre las partes y las que se generen por acuerdo de las mismas.

24. REPRESENTANTES.

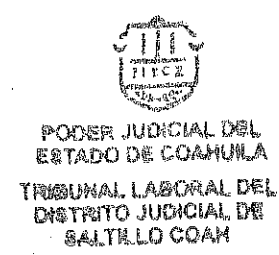
Son representantes del STUAC, los que han sido electos conforme a sus Estatutos y reconocidos por la Autoridad Laboral, y los que, por escrito sean debidamente acreditados por el Comité Ejecutivo Estatal, así como los Secretarios Generales de cada Delegación Sindical.

Para efectos del presente contrato son representantes de la U. A. de C., el Rector, el Oficial Mayor y las personas que ellos designen.

25. SALARIO INTEGRADO

Es la retribución que la U. A. de C. debe pagar a sus trabajadores por los servicios prestados a la misma, entendiéndose por éste, las cantidades expresadas en los tabuladores, más el importe del

*UNA*  
*A*



porcentaje de vida cara, prima por antigüedad, gratificaciones, otras primas, pago de transporte, o cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por los servicios prestados, en los términos del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo.

26. SINDICATO.

Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Coahuila o STUAC:

27. TABULADOR.

Es el documento depositado ante las Autoridades Laborales, que contiene la relación de puestos, categorías, niveles y percepciones de los trabajadores de la Universidad.

28. TRABAJADOR.

Es la persona física, mayor de 15 años, que presta un servicio material o intelectual o de ambas clases, subordinado a la U. A. de C., y que recibe un pago por sus servicios.

29. UNIVERSIDAD.

Universidad Autónoma de Coahuila o U. A. de C.

30. USOS Y COSTUMBRES.

La práctica reiterada de una conducta de las partes en las labores que no sea contraria la Ley.

31. VACANTE.

Es la plaza existente, no ocupada.

32. JORNADA LABORAL.

Es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

## TÍTULO SEGUNDO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

### CAPÍTULO I DEL INGRESO Y CLASIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES

#### COMISIÓN MIXTA DE ADMISIÓN Y ESCALAFÓN CLÁUSULA 8ª

El Sindicato, en su calidad de Titular del Contrato Colectivo de Trabajo, establecerá en coordinación con la U. A. de C. una Comisión Mixta Paritaria de Admisión y Escalafón, integrada por tres representantes de cada parte, la que deberá fijar los criterios, difundirlos y publicarlos a través de las delegaciones de cada institución y condiciones que deberán reunir las vacantes y plazas, y los requisitos de admisión, y promoción de los trabajadores sindicalizados de la Universidad. Si la Comisión determinara que para la admisión o promoción de los trabajadores, se requiere la aplicación de pruebas para emitir una evaluación final, éstas serán aplicadas por la U. A. de C. quien dará a conocer los resultados a los representantes del STUAC ante la Comisión Mixta referida, en un plazo no mayor de ocho días hábiles, contados a partir de la emisión de la misma.

#### INGRESO CLÁUSULA 9ª

Sólo el STUAC, podrá cubrir las vacantes y plazas administrativas, manuales y técnicas en todas las dependencias universitarias. Para los efectos anteriores, las Dependencias de la U. A. de C., a través de la Oficialía Mayor, solicitarán por escrito al Comité Ejecutivo Estatal del STUAC, los candidatos respectivos, éste deberá proporcionarlos mediante una terna por cada plaza o vacante y dentro de un plazo de quince días naturales, computables a partir del día en que se reciba la solicitud.

Los candidatos deberán reunir los requisitos en vigor, establecidos por la Legislación Universitaria y por la Comisión Mixta de Admisión y Escalafón. Esta última, una vez recibida la propuesta sindical deberá reunirse para determinar antes de los tres días naturales siguientes; y dentro de las veinticuatro horas posteriores, la Oficialía Mayor comunicará por escrito al Comité Ejecutivo Estatal del STUAC, el dictamen de la Comisión. Si las ternas propuestas fueran rechazadas, el STUAC podrá volver a proponer, si el plazo de quince días no ha concluido.

Si el plazo anterior ha concluido por causa imputable a la Universidad, el STUAC puede volver a proponer dentro de los cinco días hábiles, contados a partir de la notificación del rechazo.

Si realizado el procedimiento anterior los candidatos propuestos no hubiesen cubierto los requisitos, la U. A. de C. quedará en libertad para contratar y cubrir las plazas o vacantes del caso en cuestión, los que deberán reunir los requisitos establecidos por la legislación universitaria en vigor y por la Comisión Mixta de Admisión y Escalafón.

Cuando la U. A. de C. considere necesaria la supresión o cancelación de una plaza vacante; lo informará por escrito al Sindicato, quien será oído por la Universidad, expresando ambas partes sus razones, resolviendo en definitiva la U. A. de C.

Para el ingreso, promoción y permanencia del personal académico se estará a lo que establece el Reglamento respectivo, en atención a lo dispuesto en la fracción VII del artículo 3° Constitucional.

Los trabajadores podrán acreditar un representante ante el Consejo Directivo de cada escuela o facultad al que se le dará voz cuando se trate de cuestiones que afecten, en forma directa el interés de sus representados, conforme a lo establecido en el artículo 70 del Estatuto Universitario.

La aplicación del reglamento mencionado no tendrá efectos retroactivos en perjuicio de ningún trabajador.

Para todo lo no previsto en esta cláusula se estará a lo que disponga el Reglamento de Admisión y Escalafón y, en defecto de éste, en lo que dictamine la Comisión Mixta respectiva.

#### CLASES DE CONTRATOS CLÁUSULA 10ª

Para los efectos de este contrato, se establecen las siguientes clases de Contrato Individual de Trabajo:

- A). - Por tiempo indeterminado (de base)
- B). - Para obra determinada.
- C). - Por tiempo determinado (suplente o interino).

#### TRABAJADORES DE BASE CLÁUSULA 11ª

Trabajador de base, es el que presta sus servicios a la U. A. de C. en forma definitiva, en virtud de haber sido contratado por tiempo indeterminado.

Trabajador para obra determinada, es aquel que contrata temporalmente por escrito la Universidad, para el desempeño de una labor previamente establecida.

Trabajador por tiempo determinado, es el contratado por escrito para cubrir la vacante que se ocasiona por la ausencia temporal de otro trabajador.

La Universidad proporcionará a los trabajadores temporales, un ejemplar del escrito que contenga su contrato individual de trabajo.

PODERA JUDICIAL DEL  
ESTADO DE GUERRERO  
SECRETARÍA JUDICIAL DE  
GUERRERO

La U. A. de C., sólo podrá celebrar contratos temporales o eventuales cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a realizar, pero si pasado el término para la contratación, subsiste la causa que lo originó, se entenderá prorrogado el contrato por el tiempo que perdure dicha causa y en su caso, se creará el puesto de base necesario, conforme a lo establecido en la cláusula novena.

#### TRABAJADOR DE CONFIANZA CLÁUSULA 12ª

El trabajador de confianza es aquél designado por las Autoridades Universitarias conforme a lo estatuido en los artículos 85º y 24º fracciones II, III y V del Estatuto Universitario y cuyas funciones son de dirección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionen con trabajos personales de los funcionarios dentro de las dependencias de la U. A. de C., quedando también dentro de esta categoría los Asesores que determinen las propias Autoridades Universitarias.

El STUAC, deberá recibir aviso por escrito de la contratación, dentro de los quince días hábiles siguientes a ésta, en el que se especifiquen claramente las funciones y atribuciones del personal contratado.

En caso de incumplimiento del párrafo anterior y que las funciones a realizar no sean de confianza, se cancelará la contratación y la U. A. de C., se someterá al procedimiento establecido en la cláusula 9ª de este contrato.

No podrán ser contratados por la U. A. de C., como trabajadores de confianza, aquellos que hayan sido expulsados por el Sindicato.

La U. A. de C., se obliga a prohibir a sus trabajadores de confianza, que se inmiscuyan o participen directa o indirectamente en los asuntos de carácter sindical y a sancionarlos hasta con la separación de sus puestos, según la gravedad del caso, en el supuesto de que violen dicha prohibición.

#### TRABAJADOR ACADÉMICO CLÁUSULA 13ª

Es trabajador académico el que define el Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico y que desempeña sus funciones en alguna de las unidades académicas o dependencias de la U. A. de C., de conformidad a los planes y programas establecidos por la propia universidad en los términos del artículo 353-K de la ley federal del trabajo.

Este personal se promoverá, nivelará y/o recategorizará en los términos del Reglamento referido, que esté vigente en el momento de la entrega de la solicitud, si reúne los requisitos que en él se establecen.

La U. A. de C. deberá resolver sobre la solicitud en un plazo no mayor de 30 días hábiles contados a partir de la fecha de presentación de aquélla.

En caso de que la resolución sea favorable, los incrementos salariales surtirán efectos a partir de la fecha de la misma.

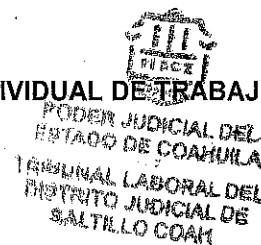
#### TRABAJADOR NO ACADÉMICO CLÁUSULA 14ª

Trabajador no académico es la persona física que presta servicios diferentes de los de docencia e investigación, en los términos de la última parte del artículo 353-K de la Ley.

Este personal se promoverá, nivelará y/o recategorizará en los términos del Reglamento de Admisión y Escalafón, si reúne los requisitos que en él se establecen.

### CAPÍTULO II RESCISIÓN, TERMINACIÓN Y SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

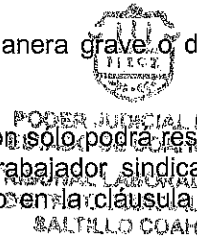
#### RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL CLÁUSULA 15ª



Ningún trabajador podrá ser despedido sino por causa justificada en los términos del artículo 47 de la Ley, en consecuencia la relación de trabajo solo dejará de surtir sus efectos sin responsabilidad para la U. A. de C. si el trabajador incurre en alguna de las siguientes causas de rescisión:

- A) Engañar a la U. A. de C. el trabajador o en su caso, el Sindicato que lo hubiere recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efectos después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.
- B) Incurrir el trabajador, durante sus labores en faltas de probidad y honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra de la Universidad, sus representantes, los familiares de éstos o el personal directivo o administrativo, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.
- C) 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 desempeñe el trabajador.
- D) Cometer el trabajador, fuera del servicio contra la Universidad, sus representantes, los familiares de éstos o del personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere el inciso B), si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.
- E) Ocasionar el trabajador, intencionalmente perjuicios materiales durante el desempeño de sus labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinarias, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo.
- F) Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla el inciso anterior, siempre que sean graves sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.
- G) Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad de las instalaciones de la Universidad o de las personas que se encuentren en ellas.
- H) Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o de acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo.
- I) Revelar el trabajador asuntos de carácter reservado en perjuicio de la Universidad.
- J) Tener el trabajador más de tres faltas en un periodo de treinta días, sin permiso de la Universidad o de sus representantes, o sin causa justificada.
- K) Desobedecer el trabajador a los representantes de la Universidad sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.
- L) Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.
- LL) 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 sus labores el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento de la Universidad y presentar la prescripción suscrita por el médico.
- M) La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y
- N) Las análogas a las establecidas en los incisos anteriores, de igual manera grave o de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

Quando la relación de trabajo haya tenido una duración de 18 años o más, el patrón solo podrá rescindirla conforme al artículo 161 de la Ley, y en estos casos, en atención a la antigüedad del trabajador sindicalizado, antes de aplicarse la rescisión deberá seguirse el procedimiento administrativo establecido en la cláusula 18ª del Contrato Colectivo de Trabajo.



TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL  
CLÁUSULA 16ª

La relación de trabajo terminará cuando en los términos del artículo 53 de la Ley, se presenten cualquiera de las causas siguientes:

- A) El mutuo consentimiento de las partes;
- B) La muerte del trabajador;
- C) La terminación de la obra o vencimiento del término para el cual se celebró el contrato; y
- D) La incapacidad física, mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo.

En cualquiera de los casos, quedan a salvo los derechos del trabajador establecidos en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, y en relación a los trabajadores que se jubilen o se pensionen con más de 20 años de servicio, la prima a que se refiere la ley consistirá en el importe de 15 días de salario, con las mismas bases que la citada disposición señala.

La presentación de la renuncia expresa con carácter de irrevocable, produce los efectos de una terminación voluntaria, pero si el trabajador continúa prestando sus servicios por un período de treinta días naturales contados a partir de la fecha en que deba surtir sus efectos sin haber recibido la aceptación de la misma, se entenderá revocada.

SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL  
CLÁUSULA 17ª

Los efectos de la relación individual de trabajo podrán suspenderse sin responsabilidad para la U. A. de C., ni para el trabajador por las siguientes causas:

- 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 los intereses de la Universidad, tendrá ésta la obligación de pagar los salarios que hubiere dejado de percibir aquél.
- IV. El arresto del trabajador.
- V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5º de la Constitución y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31 fracción III de la misma Constitución.
- VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los Organismos Estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y otros semejantes, y
- VII. La falta de los documentos que exijan las Leyes y Reglamentos necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.
- VIII. El otorgamiento del dictamen de pensión de invalidez temporal por parte del organismo de seguridad social.

La suspensión en el trabajo sin goce de sueldo como medida disciplinaria no podrá exceder de ocho días.

De acuerdo al artículo 43 de la Ley, la suspensión surtirá efectos:

- I. En los casos de las fracciones I y II, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el período fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o el Servicio Médico de los Trabajadores de la Educación, según el caso, o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término

fijado por la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo.

- II. Tratándose de las fracciones III y IV, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva o termine el arresto.
- III. En los casos de las fracciones V y VI desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un período de seis años; y
- IV. En el caso de la fracción VII, desde la fecha en que la Universidad tenga conocimiento del hecho, hasta por un período de dos meses.
- V. En el caso de la fracción VIII, desde la fecha en que el trabajador notifique a la Universidad, hasta en tanto se resuelva la definitividad o revocación en su caso del dictamen de invalidez temporal.

### MEDIDAS DISCIPLINARIAS CLÁUSULA 18ª

Cuando a un trabajador sindicalizado se le impute alguna falta, el titular de la dependencia a la que está adscrito, deberá practicar la investigación correspondiente en un término de cinco días hábiles contados a partir del día hábil en que se tenga conocimiento de la presunta falta o conducta.

El procedimiento de investigación deberá sujetarse a las reglas siguientes:

- A) Deberá citarse por escrito, tanto al trabajador presuntamente implicado como al Secretario General de la Delegación Sindical a que pertenezca.
- B) El citatorio deberá contener lugar, día y hora en que se celebrará la investigación, así como los hechos en que se haga consistir la falta imputada.
- C) La notificación deberá llevarse a cabo en forma personal en primer término tanto al trabajador, como al representante sindical, preferentemente en el Centro de Trabajo y dentro de su jornada, o en su defecto, en el domicilio que tengan registrado en la institución y con dos días hábiles de anticipación como mínimo, a la fecha fijada para la celebración de la investigación.
- D) En el desarrollo de la investigación podrá intervenir el trabajador en su defensa, por sí o asociado con su representante sindical y/o con su asesor jurídico, aportando las pruebas que estimen desvirtúen la o las faltas que se le imputen.
- E) En caso de no asistir el trabajador al desahogo del presente procedimiento administrativo, perderá el derecho a manifestar lo que a su derecho convenga así como a aportar las pruebas de su intención, no obstante haber sido notificado.
- F) Se elaborará acta circunstanciada de todo lo actuado debiendo el titular de la dependencia enviar original a la Oficialía Mayor y entregar una copia al trabajador y a su representante sindical.

El correcto y oportuno desahogo de este procedimiento de investigación, estará bajo la más estricta responsabilidad del titular de la dependencia o mediante cualquier directivo de la dependencia que designe el titular para tales efectos, contando con un plazo no mayor de tres días hábiles para poner en conocimiento de la Oficialía Mayor los resultados de la investigación y enviar el documento a que se refiere el inciso F).

El incumplimiento de este procedimiento de investigación traerá como consecuencia la injustificación de la medida disciplinaria que llegare a imponerse.

### REINSTALACIÓN E INDEMNIZACIÓN CLÁUSULA 19ª

Cuando la Universidad rescinda injustificadamente la relación individual de trabajo, o cuando los trabajadores rescindan dicha relación de trabajo por causas imputables a ella se observará lo siguiente:

SECRETARÍA GENERAL DEL  
ESTADO DE COAHUILA  
TRIBUNAL LABORAL DEL  
DISTRITO LABORAL DE  
SAN JUAN COAHUILA



1. Si el trabajador opta por la reinstalación y la Autoridad Laboral falla en su favor, la U. A. de C. lo reinstalará, de inmediato se le cubrirán los salarios caídos, prestaciones y accesorios legales y contractuales, con los incrementos correspondientes para que los reciba como si no se hubiese interrumpido la prestación del servicio.
2. Si elige la indemnización, y el caso se resuelve a su favor, la U. A. de C. le cubrirá el importe de noventa días de salario, salarios caídos con sus accesorios legales y contractuales, prima de antigüedad, además de las prestaciones adicionales correspondientes.

#### CONSERVACIÓN DE DERECHOS CLÁUSULA 20ª

En ningún caso el cambio de Autoridades Universitarias o funcionarios afectará a los trabajadores sindicalizados en sus derechos.

#### RELACIÓN LABORAL CLÁUSULA 21ª

La contratación, la ocupación, el despido, la terminación de la relación de trabajo, la separación o la suspensión de los trabajadores sindicalizados, no surtirá ningún efecto hasta en tanto le sean notificadas al trabajador mediante oficio firmado por el Rector o la Oficialía Mayor de la Universidad; en tal virtud no surtirá ningún efecto el aviso, notificación de despido o suspensión que lleve a cabo algún otro funcionario o representante de la Universidad y no podrá ejercitar ninguna acción el trabajador, sino hasta en tanto se sigan los procedimientos necesarios para ello y se reciba la notificación respectiva del Rector o la Oficialía Mayor, ya que, hasta antes de ese momento, sus derechos no serán afectados. La misma prevención se hace extensiva respecto a las modificaciones de las condiciones de trabajo, que no se entenderán establecidas hasta que la notificación se lleve a cabo por el Rector o la Oficialía Mayor.

Cualquier disposición en contrario, contenida en otro cuerpo de normas, deberá ajustarse a esta cláusula.

En todos los casos previstos, la Oficialía Mayor enviará copia al Comité Ejecutivo Estatal del STUAC.

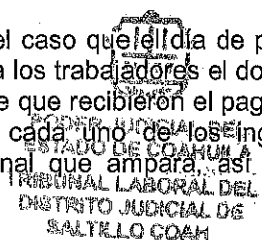
### TÍTULO TERCERO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

#### CAPÍTULO I DEL SALARIO

#### SALARIO CLÁUSULA 22ª

Salario es la retribución que la U. A. de C. debe pagar a sus trabajadores por el servicio prestado a la misma.

- A) El salario para los trabajadores de base será conforme a los tabuladores de las diferentes categorías de acuerdo al perfil y funciones, establecidos por la Universidad.
- B) El salario integrado estará constituido por las cantidades expresadas en los tabuladores, más el importe del porcentaje de vida cara, prima por antigüedad, gratificaciones, otras primas, pago de transporte o cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus labores.
- C) El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo por la Ley.
- D) El salario deberá ser pagado catorcenalmente, un jueves sí y un jueves no, en el caso que el día de pago sea inhábil, el salario se cubrirá el primer día hábil anterior. La Universidad entregará a los trabajadores el documento de pago digital o impreso, el cual constituye la constancia oficial y comprobante de que recibieron el pago de sus salarios y prestaciones, en el que se especificarán detalladamente todos y cada uno de los ingresos y descuentos, con expresión de los conceptos y anotación del período catorcenal que ampara, así como la categoría y antigüedad.



E) La naturaleza de la relación de trabajo no se verá afectada en ningún caso por la forma de pago que adopte la U. A. de C. o por la denominación que ésta le dé a la retribución de los servicios prestados.

En consecuencia, este contrato será aplicable a todos los trabajadores, aun cuando se les retribuya con cargo a partidas especiales.

**IGUALDAD DE SALARIO  
CLÁUSULA 23ª**

A trabajo igual desempeñado en jornada y condiciones de eficiencia también iguales, deberá corresponder salario igual, salvo lo dispuesto para el personal académico en los términos del artículo 353-N de la Ley.

**AGUINALDO  
CLÁUSULA 24ª**

Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo que deberá pagarse a más tardar el día 15 de diciembre; y será por el equivalente a 40 días de salario o más, según lo otorga la Federación a sus trabajadores en el ramo educativo.

**DESCUENTOS AL SALARIO  
CLÁUSULA 25ª**

Sólo podrán hacerse descuentos o deducciones al salario de los trabajadores, en los siguientes casos:

- A) Cuando el trabajador contraiga deudas con la U. A. de C. y el STUAC por concepto de anticipo de sueldo o préstamos.
- B) Por concepto de cuotas sindicales, ordinarias y extraordinarias cuando lo decrete el propio STUAC, a través de sus órganos competentes de gobierno, debiendo la U. A. de C. cumplir con esta obligación dentro de la siguiente catorcena a su notificación.
- C) Por la aportación o deducciones a los organismos descentralizados de seguridad social, conforme a lo establecido por sus propias Leyes o a los que los sustituyan.
- D) Cuando se trate de descuentos ordenados por la Autoridad Judicial competente, para cubrir alimentos que fueran exigidos al trabajador.
- E) Para cubrir las cantidades que por error hayan sido pagadas en exceso, previa notificación al trabajador, la Universidad tendrá la facultad de descontarlo en parcialidades por catorcena hasta que se reintegre al patrimonio universitario, la totalidad del monto pagado erróneamente.
- F) Para cubrir las aportaciones o pagos que le correspondan al Fondo de Ahorro.

Se pacta por las partes que para los efectos anteriores, los descuentos se harán en un 30% del excedente del salario mínimo, excepto en el caso a que se refiere el inciso D) antes mencionado.

Fuera de los casos anteriormente mencionados la Universidad no retendrá los salarios devengados.

Si por error, la U. A. de C. lleva a cabo algún descuento o retención sobre el salario del trabajador, deberá reintegrar la cantidad descontada indebidamente en un plazo no mayor de quince días, contado a partir de la fecha en que el trabajador ponga en conocimiento de dicha situación. Si la Universidad cuenta con razones que justifiquen el descuento efectuado, deberá hacerlo saber al trabajador en el mismo plazo propuesto.

**REVISIÓN SALARIAL  
CLÁUSULA 26ª**

La Universidad Autónoma de Coahuila pagará a sus trabajadores los salarios que se establecen en los tabuladores pactados con el Sindicato.

Los tabuladores salariales serán revisados por las partes en las fechas previstas en la cláusula 3ª de este Contrato.

En la revisión mencionada se tomarán en consideración como marco de referencia los incrementos que otorgue la Universidad Nacional Autónoma de México a sus trabajadores.

Los incrementos salariales que se obtengan en la revisión de los tabuladores se pagarán con efectos retroactivos al día 1° de febrero del año en que se lleve a cabo la revisión, a más tardar la segunda catorcena del mes de abril del año de referencia.

**PRIMA POR ANTIGÜEDAD  
CLÁUSULA 27ª**

La Universidad pagará a sus trabajadores de base, sindicalizados de las dependencias no hospitalarias por concepto de PRIMA POR ANTIGÜEDAD, un porcentaje de su salario, de conformidad con la tabla 1.

Por lo que respecta a los trabajadores de los Hospitales universitarios cuyos puestos se identifiquen en el tabulador PAH-I recibirán por concepto de prima por antigüedad un porcentaje de su salario base tabulado, de acuerdo con la tabla 2 y en relación a los puestos que se identifiquen en el tabulador PAH-II recibirán por concepto de prima por antigüedad un porcentaje de su salario base tabulado, de acuerdo a la tabla 3.

Tabla 1  
**PRIMA POR ANTIGÜEDAD**

Años de Servicio	No Académico Sindicalizado	Académico
	%	%
5	9.5	10
6	11.4	12
7	13.3	14
8	15.2	16
9	17.1	18
10	19	20
11	20.9	22
12	22.8	24
13	24.7	26
14	26.6	28
15	28.5	30
16	30.4	32
17	32.7	34
18	34.2	36
19	36.1	38
20	38	40
21	40.4	42.5
22	42.8	45
23	45.2	47.5
24	47.6	50
25	50	52.5
26	52.4	55
27	54.8	57.5
28	57.2	60
29	59.6	62.5
30	62	65

COMITÉ NACIONAL DEL  
SERVIDOR PÚBLICO  
TECNOLÓGICO LABORAL DEL  
CONSEJO NACIONAL DE  
EDUCACIÓN SUPERIOR

Aprobado por el Comité de Negociación  
 el día 14 de mayo de 2024  
 Aprobado por el Comité de Negociación  
 el día 14 de mayo de 2024

VRG

A

**Tabla 2**

**PRIMA POR ANTIGUEDAD HOSPITALES PAH-I**

Años de Servicio	Administrativos, Técnicos y Manuales Sindicalizado	Médicos Sindicalizado
	%	%
5	6.3	7.0
6	7.6	8.4
7	8.8	9.8
8	10.1	11.2
9	11.3	12.6
10	12.6	14.0
11	13.9	15.4
12	15.1	16.8
13	17.4	18.2
14	17.6	19.6
15	18.9	21.0
16	20.2	22.4
17	21.4	23.8
18	22.7	25.2
19	23.9	26.6
20	25.2	28.0
21	26.8	29.8
22	28.4	31.5
23	30.0	33.3
24	31.6	35.0
25	33.3	36.8
26	34.9	38.5
27	36.5	40.3
28	38.1	42.0
29	39.7	43.8
30	41.3	45.5

**Tabla 3**

**PRIMA POR ANTIGUEDAD HOSPITALES PAH-II**

Años de Servicio	Administrativos, Técnicos y Manuales Sindicalizado	Médicos Sindicalizado
	%	%
5	9.0	10.0
6	10.8	12.0
7	12.6	14.0
8	14.4	16.0
9	16.2	18.0
10	18.0	20.0
11	19.8	22.0
12	21.6	24.0
13	23.4	26.0
14	25.2	28.0
15	27.0	30.0
16	28.8	32.0
17	30.6	34.0
18	32.4	36.0
19	34.2	38.0



TRIBUNAL LABORAL DE  
PUERTO RICO

20	36.0	40.0
21	38.3	42.5
22	40.6	45.0
23	42.9	47.5
24	45.2	50.0
25	47.5	52.5
26	49.8	55.0
27	52.1	57.5
28	54.4	60.0
29	56.7	62.5
30	59.0	65.0

Handwritten initials/signature.

Handwritten signature.

**TRABAJADORES INTERINOS O SUPLENTES  
CLÁUSULA 28ª**

La U. A. de C., se obliga a pagar los servicios prestados por trabajadores proporcionados por el STUAC, en calidad de interinos o suplentes, al término de la catorcena que laboraron, debiendo pagarse las prestaciones que les correspondan en la proporción y fechas señaladas por la Ley. En caso de cubrir un interinato o suplencia mayor de veintiocho días el trabajador será incluido en la nómina de la dependencia correspondiente.

**CAPÍTULO II  
JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS LEGALES  
PERMISOS, LICENCIAS Y VACACIONES**

**JORNADA DE TRABAJO  
CLÁUSULA 29ª**

La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe desempeñar el cargo o puesto que tenga asignado y que esté a disposición de la U. A. de C. El horario de trabajo no podrá modificarse sin que medie razón justificada para hacerlo, siempre y cuando exista el consentimiento del trabajador, ante la presencia del representante sindical.

**JORNADA DIURNA, NOCTURNA Y MIXTA  
CLÁUSULA 30ª**

Para los efectos de este Contrato, es jornada diurna la comprendida entre las seis y veinte horas; es jornada nocturna la comprendida entre las veinte y las seis horas; es jornada mixta la que comprende períodos de jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende más de tres horas y media se considera jornada nocturna. En jornada continua se concederá al trabajador un descanso de media hora como mínimo, sin que se le impida salir del lugar de trabajo.

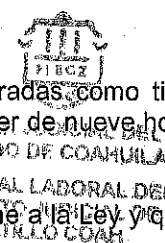
**JORNADA MÁXIMA  
CLÁUSULA 31ª**

Los trabajadores de la U. A. de C. laborarán una jornada de trabajo de cuarenta horas a la semana como máximo; el personal académico, estará supeditado a las horas clase que imparta o que dedique a la investigación y a lo que está establecido en el Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico, respecto del personal médico, podrá ser contratado por horas, sin que el número de éstas pueda rebasar el límite antes mencionado.

**TIEMPO EXTRAORDINARIO  
CLÁUSULA 32ª**

Quando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de trabajo, serán consideradas como tiempo extraordinario, no pudiendo exceder de tres horas diarias, ni de tres veces a la semana; de exceder de nueve horas a la semana, el trabajador tendrá la opción de aceptar o rechazar trabajar el tiempo extraordinario.

El trabajador tendrá derecho al pago de salario que corresponda por el servicio prestado, conforme a la Ley y que no será compensado con tiempo.



La U. A. de C. proporcionará al STUAC una relación catorcena de las personas que laboren las horas o tiempo extraordinario.

**PAGO POR DESCANSO SEMANAL LABORADO**  
**CLÁUSULA 33ª**

Cuando a solicitud de la U. A. de C., un trabajador preste sus servicios en días de descanso semanal o en días festivos de descanso obligatorio, el trabajador independientemente del salario que le corresponda por el descanso, percibirá un salario doble por el servicio prestado.

Estos servicios le serán pagados al trabajador y no serán compensados con tiempo. El pago se hará a más tardar a la catorcena siguiente a la prestación de este servicio.

Además, cuando una jornada abarque horas de días festivos, las horas laboradas en esos días se pagarán a razón de salario doble.

**DÍAS DESCANSO SEMANAL**  
**CLÁUSULA 34ª**

Por cada cinco días de trabajo, el trabajador disfrutará dos días de descanso, siendo por regla general éstos, el sábado y domingo, exceptuando a aquellos trabajadores con los que se convenga que sus días de descanso sean distintos de los mencionados; a los que laboren en domingo como día ordinario, se les pagará una prima adicional del 25% sobre el salario de ese día, que será incluido en el pago respectivo.

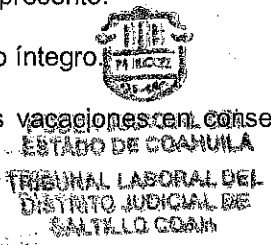
**VACACIONES**  
**CLÁUSULA 35ª**

La Universidad Autónoma de Coahuila, otorgará vacaciones por 45 días hábiles al año a sus trabajadores, las que se distribuirán en períodos en los que se tome en cuenta el calendario escolar y las necesidades de sus dependencias, procurando que coincida con los calendarios de la Federación y del Estado.

Por lo que se refiere a los hospitales, los trabajadores que hasta antes del 5 de marzo del año 2002 vengán laborando como de base o suplentes, disfrutarán de vacaciones por 45 días hábiles al año, las que se distribuirán en periodos en los que se tome en cuenta las necesidades de los hospitales.

Las vacaciones para las personas que ingresen a prestar sus servicios u obtengan su base en cualquiera de los hospitales universitarios, con posterioridad a la fecha antes señalada, serán por un periodo anual de 23 días para el personal médico y de 32 días para los demás trabajadores.

- A) Los trabajadores temporales o eventuales tendrán derecho a un período anual de vacaciones que sea proporcional al número de días trabajados durante el año. Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicio, el empleado tendrá derecho a una remuneración proporcional al tiempo de servicios prestados.
- B) Cuando un trabajador no pueda disfrutar de sus vacaciones, por causas imputables a la U. A. de C., por haberle sido asignada una guardia o comisión, de acuerdo a las disposiciones de su propia dependencia continuará trabajando en las condiciones en las que ordinariamente labora y comenzará a disfrutar de sus vacaciones a partir del día siguiente a aquél en que concluya el período vacacional ordinario determinado por la U. A. de C.
- C) En relación a los trabajadores de hospitales, cuando un trabajador no pueda disfrutar de sus vacaciones, continuará trabajando en las condiciones en las que ordinariamente labora y comenzará a disfrutar de sus vacaciones a partir del día siguiente a aquél en que concluya el motivo que se presentó.
- D) Los trabajadores deberán disfrutar siempre sus vacaciones con pago de salario íntegro.
- E) El tiempo en que los trabajadores están incapacitados no contará para sus vacaciones con consecuencia, los trabajadores afectados disfrutarán de ellas al terminar la propia incapacidad.



**PRIMA VACACIONAL**  
**CLÁUSULA 36ª**

La U. A. de C., pagará a los trabajadores de dependencias no hospitalarias, una prima vacacional equivalente a un 110% del importe de vacaciones que les corresponda conforme a su antigüedad, el día 30 de junio de cada año, independientemente del número de días que por vacaciones se otorguen en la Ley Federal del Trabajo, con base en la siguiente tabla:

Años de Servicio	Vacaciones	Prima a Pagar Días de Salario
1	6	6.6
2	8	8.8
3	10	11
4	12	13.2
5 a 9	14	15.4
10 a 14	16	17.6
15 a 19	18	19.8
20 a 24	20	22
25 a 29	22	24.2
30 a 34	24	26.4
35 a 39	26	28.6
40	28	30.8

Respecto a los trabajadores de los Hospitales Universitarios, pagará una prima vacacional equivalente al 105% del importe de vacaciones que les corresponda conforme a su antigüedad, el día 30 de junio de cada año, independientemente del número de días que por vacaciones se otorguen en la Ley Federal del Trabajo, con base en la siguiente tabla:

Años de Servicio	Vacaciones	Prima a Pagar Días de Salario
1	6	6.3
2	8	8.4
3	10	10.5
4	12	12.6
5 a 9	14	14.7
10 a 14	16	16.8
15 a 19	18	18.9
20 a 24	20	21
25 a 29	22	23.1
30 a 34	24	25.2
35 a 39	26	27.3
40	28	29.4

**INCAPACIDAD Y SUBSIDIOS**  
**CLÁUSULA 37ª**

Durante el tiempo que por enfermedad el trabajador esté incapacitado temporalmente para laborar, la U. A. de C., le cubrirá por concepto de subsidios el equivalente al salario íntegro debiéndose comprobar el padecimiento incapacitante con el certificado médico o la constancia respectiva, expedida por el Organismo de Seguridad Social al que se encuentre afiliado, y que podrá ser verificado por la Universidad cuando lo considere necesario. La Universidad tendrá el derecho de recuperar del Organismo de Seguridad Social correspondiente el pago de los subsidios.

Para efecto de lo anterior, los interesados deberán entregar oportunamente, el original de la incapacidad o constancia respectiva a la dependencia a la que pertenecen.

PODER JUDICIAL DEL  
TRIBUNAL LABORAL DEL  
DISTRITO JUDICIAL DE  
MEXICO D.F.

LICENCIAS Y PERMISOS  
CLÁUSULA 38ª

A.- Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de licencias con goce de sueldo en los términos siguientes:

I.- Hasta por 5 días hábiles en caso de fallecimiento de padres, hijos, hermanos, cónyuge o dependientes económicos del trabajador.

II. Hasta por 3 días hábiles, en los casos siguientes:

A). - Por cambio de domicilio.

B). - Para contraer matrimonio el trabajador.

En estos casos el trabajador deberá solicitarlos ante los Directores, Titulares de Dependencias o Jefes de Departamento, quienes tendrán facultades para concederlos y ampliarlos hasta por otro período igual según el caso.

No podrán disfrutarse por estas causas más de 10 días hábiles de permiso al año, y deberán justificarse las circunstancias a más tardar tres días hábiles después de disfrutado el permiso con los documentos correspondientes. Los Directores, Titulares de Dependencias o Jefes de Departamento sólo podrán negar estos permisos cuando medie causa justificada para hacerlo.

III.- Hasta por 15 días hábiles al año cuando tenga personalmente necesidad de atender por enfermedad a su cónyuge, hijos o padres, circunstancia que deberá comprobar, teniendo facultades para otorgarlos el Oficial Mayor.

IV.- Para atender una comisión sindical previa comprobación, hasta por 15 días hábiles al año. Estas licencias sólo podrán ser concedidas por el Rector, quien lo podrá hacer por conducto del Oficial Mayor.

V.- Para efectuar estudios de capacitación, especialización o superación profesional, mediante la comprobación requerida y sólo con la autorización del Rector.

Los permisos otorgados con goce de sueldo contarán para efectos de antigüedad.

B.- El trabajador también tendrá derecho a disfrutar de tres permisos sin goce de sueldo al año, en períodos de 3 días cada uno para atender asuntos de carácter personal sin requerir de justificación; mediante la autorización del Director, Titulares de Dependencia o Jefe de Departamento donde labore.

El Rector a través de la Oficialía Mayor podrá conceder permisos sin goce de sueldo hasta por un año.

Para que un trabajador pueda disfrutar de cualquiera de las licencias a que se refieren los párrafos anteriores, deberá solicitarlos y obtener la autorización por escrito para dejar de asistir a sus labores.

DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO  
CLÁUSULA 39ª

La U. A. de C. reconoce que son días de descanso obligatorio los siguientes: el día 1 de enero; el primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero; el tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo; los días 1, 5, 10 y 15 de mayo; el tercer viernes del mes de agosto; los días 15 y 16 de septiembre; el día 12 de octubre; los días 1, 2 y el tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre; el día 1 de diciembre de cada seis años, cuando corresponda la transmisión del Poder Ejecutivo Federal y el día 25 de diciembre.

Para el caso de los hospitales, la U. A. de C. reconoce que son días de descanso obligatorio para los trabajadores, los siguientes: el día 1 de enero; el primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero; el tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo; el día viernes de semana mayor; los días 1, 5 y 10 de mayo; el tercer viernes del mes de agosto; los días 15 y 16 de septiembre; el día 12 de octubre; los días 1, 2 y el tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre; el día 1 de diciembre de cada seis años, cuando corresponda la transmisión del Poder Ejecutivo Federal y el día 25 de diciembre. Se conviene el considerar como formando parte del periodo vacacional el día jueves de la semana mayor.



DERECHOS POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD  
CLÁUSULA 40ª

Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

- A) Durante el período de embarazo no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables que pongan en peligro el embarazo.
- B) Disfrutar de un descanso de 6 semanas anteriores y 8 posteriores al parto, con goce de salario íntegro.
- C) En el período de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, dentro de la jornada de trabajo, para alimentar a sus hijos, debiéndose percibir en este período el salario íntegro. Esta prestación podrá ser modificada a una hora de licencia para horario de entrada y salida, a petición de la trabajadora. El período de lactancia se entiende de seis meses contados a partir del nacimiento del hijo.
- D) Los períodos de descanso establecidos en los incisos anteriores serán computables para efectos de antigüedad.
- E) Se les proporcionará una cantidad equivalente al importe de diez días de salario mínimo general para la adquisición de una canastilla para el recién nacido. Esta prestación deberá cubrirla la Universidad en un plazo no mayor de quince días, contado a partir de la fecha en que se entregue la documentación requerida.

Los padres trabajadores tendrán los siguientes derechos:

- A) Disfrutarán de un permiso por paternidad de siete días laborables con goce de sueldo por el nacimiento de sus hijos y en caso de adopción de un infante.

GUARDERÍA  
CLÁUSULA 41ª

La U. A. de C. otorgará a los trabajadores que tengan hijos en edad comprendida entre 50 días y 4 años cumplidos, que asistan a guardería de paga, una ayuda mensual equivalente al importe de diez días de salario mínimo general, cuando se trate de personal no académico o no médico.

Para el caso de los trabajadores académicos y médicos la ayuda consistirá en el importe equivalente a cuatro días de salario mínimo general como base, más el 15% de un día de salario mínimo general por cada hora clase semanales, que labore en esta Institución, hasta sumar el máximo de diez días de salario mínimo general para el caso de los trabajadores que laboren cuarenta horas. Si la cuota que mensualmente paga por este concepto es menor, la cobertura será hasta la cantidad que importe.

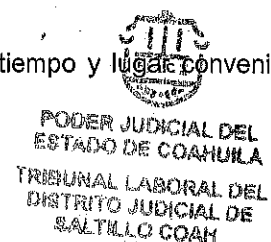
Esta prestación se hace extensiva a los trabajadores viudos o divorciados que tengan a su cargo la guarda o custodia legal de hijos en edades a que se refiere esta cláusula. La Universidad hará efectiva esta prestación en un plazo no mayor de quince días, contados a partir de que reciba la documentación requerida.

**CAPÍTULO III**  
**DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES**

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES  
CLÁUSULA 42ª

Son obligaciones de los trabajadores:

- A) Desempeñar sus labores con la intensidad y esmero apropiados en la forma, tiempo y lugar convenidos y sujetándose a las Leyes y Reglamentos que los regulen.
- B) Observar buenas costumbres durante el servicio.
- C) Cumplir con las obligaciones que le imponga la Ley Federal del Trabajo.
- D) Guardar reserva en los asuntos de que tenga conocimiento con motivo de su trabajo con la U. A. de C.



- E) Evitar la comisión de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros.
- F) Asistir puntualmente a sus labores, registrando la hora de entrada y salida a su jornada de trabajo en los medios escritos o digitales que para tales efectos establezca la dependencia de su adscripción.
- G) Enriquecer y actualizar sus conocimientos en las áreas generales y especiales en que labore.
- H) Restituir los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que le hayan proporcionado para el desempeño del trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso de estos objetos ni del ocasionado por casos fortuitos, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción, ni por la pérdida o deterioro sufrido durante las horas en que los materiales no estén directamente bajo su custodia.
- I) Los trabajadores se abstendrán de participar en los procesos electorales de los órganos administrativos o de dirección que rigen la vida académica de la U. A. de C., salvo que, tratándose de personal académico y médico, los propios Estatutos los faculten expresamente para tal efecto.
- J) Los trabajadores docentes impartirán enseñanza y evaluarán en su caso, a los educandos sin considerar su sexo, raza, nacionalidad, religión o ideas políticas.
- K) Los trabajadores que atiendan directamente al público deberán hacerlo cortés y eficientemente, cuidando la correcta imagen de la Institución, absteniéndose de realizar actos o proporcionar informes o datos en forma no oficial que menoscaben el prestigio de sus compañeros o representantes de la U. A. de C.

#### CAPÍTULO IV DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

##### CONDICIONES NULAS CLÁUSULA 43ª

Serán condiciones nulas y no obligarán a los trabajadores:

- A) Las que estipulen una jornada mayor de la convenida en los términos de este contrato.
- B) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva o peligrosa para la vida del trabajador.
- C) Las que fijen un sueldo inferior al que se estipula en este contrato, conforme al nivel y categoría del trabajador.
- D) Las que de cualquier forma se opongan a todo lo pactado en el presente contrato.

##### RESPETO Y CONSIDERACIÓN CLÁUSULA 44ª

Los trabajadores sindicalizados tienen derecho a que los funcionarios y representantes de la Universidad, les guarden la debida consideración y se abstengan de maltrato de palabra, obra u hostigamiento.

##### FACILIDADES PARA ESTUDIO CLÁUSULA 45ª

La U. A. de C. dará facilidades a los trabajadores que estudien en la propia Institución o fuera de ella, o que asistan a cursos de capacitación que imparta la propia Universidad; todo esto sin afectar el servicio de la dependencia en que se labore, debiendo el trabajador, en el momento en que se le solicite, justificar dicha situación.

##### CURSOS Y PROGRAMAS DE MEJORAMIENTO Y ACTUALIZACIÓN CLÁUSULA 46ª

La Universidad se obliga a promover cursos y programas de mejoramiento profesional, así como un programa permanente de capacitación y actualización para todos los trabajadores, que le permita acceder a los niveles y categorías de acuerdo a lo que establece el Reglamento de Admisión y Escalafón, así como para elevar la eficiencia.

de los trabajadores y la calidad de los servicios que la Universidad proporciona a la comunidad y en consecuencia, la U. A. de C. se obliga a establecer un centro de desarrollo de la docencia que implemente un programa integral de formación de profesores para propiciar la capacitación y actualización de docentes e investigadores y les permita acceder a los diferentes niveles y categorías de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico vigente.

Los trabajadores se obligan a asistir a los cursos de estos programas y a cumplir con los trabajos que los mismos impongan, excepto lo estipulado en el artículo 153-U de la Ley.

Los planes y programas de capacitación y adiestramiento serán elaborados de común acuerdo entre la Universidad y el Sindicato y conjuntamente supervisarán y evaluarán su cumplimiento.

El conducto para la información acerca de éstos serán la propia Universidad y el Sindicato.

#### NOMBRAMIENTO CLÁUSULA 47ª

La U. A. de C., extenderá el nombramiento que corresponda al trabajador de nuevo ingreso en la fecha en que empiece a prestar sus servicios; nombramiento en el que deberá especificarse su categoría, sueldo, fecha de ingreso y demás requisitos que señala este contrato, extendiéndose el referido nombramiento en el momento que sea aceptado el trabajador.

Surtirá efectos de nombramiento el puesto o categoría que aparece en el comprobante de pago, que catorcenalmente se entrega de manera digital o impresa al trabajador.

La Universidad extenderá constancia de servicios actualizada a los trabajadores que así lo soliciten, en los términos de la fracción VIII del artículo 132 de la Ley Federal de Trabajo.

El interesado deberá firmar copia de recibido, con objeto de que se agregue a su expediente personal.

Tratándose de personal que no sea de nuevo ingreso, la U. A. de C., extenderá el nombramiento respectivo, dentro de los 60 días siguientes a la firma del presente contrato.

Los derechos del trabajador no se verán afectados por la ausencia de nombramiento.

#### ASCENSO APUESTOS DE CONFIANZA CLÁUSULA 48ª

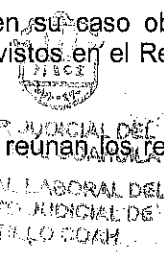
Los trabajadores de base podrán ser ascendidos a puestos de confianza en cuyo caso, y mientras conserven tal categoría, quedarán suspendidos sus derechos y prerrogativas como trabajador sindicalizado, así como sus vínculos con el Sindicato, todo el tiempo durante el cual el trabajador ascendido a un puesto de confianza, permanezca desempeñando ese puesto o cargo y en ninguna forma tendrá injerencia o influencia en los asuntos sindicales internos, conservando el derecho a regresar a su puesto de base, por lo que ante dicha circunstancia se correrá en sentido inverso el escalafón, si su plaza había sido ocupada, y el trabajador suplente, contratado con motivo del movimiento ascendente, dejará de prestar sus servicios a la U. A. de C. sin responsabilidad para ésta.

Dichos trabajadores gozarán de este derecho por un término de tres años, contados a partir de la fecha de la autorización del ascenso, tiempo en el cual, de no regresar al puesto sindicalizado, habrá de boletarse la plaza.

#### PROMOCIONES CLÁUSULA 49ª

Los trabajadores académicos y médicos de la Universidad tienen derecho a solicitar y en su caso obtener las promociones que les correspondan, si reúnen los requisitos y agotan los procedimientos previstos en el Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico.

Asimismo, se reconoce este derecho a los trabajadores no académicos y no médicos que reúnan los requisitos y agoten los procedimientos previstos en el Reglamento de Admisión y Escalafón.



La U. A. de C. deberá resolver sobre la solicitud en un plazo no mayor de 30 días hábiles contados a partir de la fecha de presentación de aquélla.

**ANTIGÜEDAD  
CLÁUSULA 50ª**

La U. A. de C. reconoce a todos los trabajadores agremiados en el STUAC la antigüedad que tienen en los siguientes términos:

- A) Desde que empezaron a prestar sus servicios en la Universidad.
- B) Desde que empezaron a prestar sus servicios en los Hospitales que hoy forman parte de la Universidad.
- C) A partir del momento en que entraron en servicio como trabajadores de la educación, aquellas personas que ingresaron a prestar sus servicios en la Universidad antes del registro del STUAC ante la Autoridad Laboral.

**SOBRESUELDO POR RIESGO  
CLÁUSULA 51ª**

Los trabajadores que presten sus servicios en laboratorios y almacenes de las escuelas o dependencias, que manejen sustancias, que a juicio de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad sean peligrosas, y tratándose de hospitales, los trabajadores en lavandería, operadores de rayos X y laboratorio; en ambos casos deberán someterse a examen médico cada seis meses, que les será practicado sin costo alguno para el trabajador.

El mencionado examen médico será con el objeto de que periódicamente pueda verificarse su estado de salud y adoptar las medidas que medicamente sean recomendadas en forma oportuna.

En su caso estos trabajadores recibirán el 15% de sobresueldo por riesgo profesional u otros riesgos e insalubridad.

**PREFERENCIA EN CONTRATACIÓN  
CLÁUSULA 52ª**

En la contratación de personal, la U. A. de C., se obliga a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos, respecto de quienes no lo sean, así como a quienes le hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, y en especial a los sindicalizados del STUAC respecto de quienes no lo sean.

**DERECHO DE ADSCRIPCIÓN  
CLÁUSULA 53ª**

Los trabajadores tienen derecho al desempeño de las actividades inherentes al puesto para el que fueron contratados, a su horario, a su adscripción de dependencia y unidad escalafonaria. La U. A. de C. se compromete a no cambiar a los trabajadores a dependencias diferentes de las que fueron adscritos, salvo aquellos casos en que exista causa justificada, con la conformidad del trabajador del caso y el mutuo acuerdo de las partes que intervienen en este contrato, y a respetar el derecho del trabajador sindicalizado a reintegrarse a su lugar de adscripción, con su categoría y condiciones laborales una vez terminada su comisión sindical o licencia otorgada.

**RECONOCIMIENTO DE BENEFICIOS  
CLÁUSULA 54ª**

La U. A. de C., seguirá reconociendo los beneficios obtenidos hasta la fecha por los trabajadores afiliados a la Sección XXXVIII del SNTE, hoy constituido en STUAC, como consecuencia de los convenios celebrados con las Administraciones Estatales cuando la U. A. de C. denominada de Coahuila, dependía del Gobierno del Estado y aquéllos que signó posteriormente como Universidad Autónoma, en cuanto sean más favorables a los trabajadores.

**GARANTÍA DE DERECHOS  
CLÁUSULA 55ª**

En ningún caso los derechos de los trabajadores serán inferiores a los que concede la Constitución General de la República, la Ley Federal del Trabajo y los que establece este contrato, los Reglamentos, y los usos y costumbres de Trabajo estarán apegados a la propia Ley, y a los usos y costumbres que sean favorables a los trabajadores.

**AÑO SABÁTICO**  
**CLÁUSULA 56ª**

Los trabajadores académicos tendrán derecho al goce del año sabático en los términos del respectivo capítulo del Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico, una vez que este último sea revisado y aprobado en definitiva por los órganos de autoridad que correspondan.

**TÍTULO CUARTO**  
**PRESTACIONES ECONÓMICAS Y DE CONTENIDO SOCIAL**  
**CAPÍTULO ÚNICO**

**EXENCIÓN DE PAGOS**  
**CLÁUSULA 57ª**

Los trabajadores y los hijos de éstos que estudien o ingresen a programas académicos de bachillerato y licenciatura en escuelas, facultades e institutos de la U. A. de C., tienen derecho a la exención del 100% de la cuota de inscripción, así como del 50% sobre el resto de los pagos que deban cubrirse a la Universidad por este concepto. Igualmente, a la exención del 50% del pago de derechos para la expedición del título.

La exención de la cuota de inscripción se hace extensiva para no más de dos dependientes económicos de cada trabajador que no tenga hijos; dicha circunstancia deberá acreditarse mediante declaración de autoridad judicial.

**APOYO A GASTOS ADMINISTRATIVOS**  
**CLÁUSULA 58ª**

Además de lo anterior la Universidad entregará en el mes de agosto de cada año al STUAC, la cantidad de \$325,000.00 (TRESCIENTOS VEINTICINCO MIL PESOS 00/100 M. N.) para que apoye a los trabajadores y los hijos de estos que se encuentren en los supuestos de la cláusula anterior en la forma y monto que el propio Sindicato determine.

**UNIFORMES**  
**CLÁUSULA 59ª**

La U. A. de C. proporcionará a los trabajadores afiliados al STUAC por conducto del Comité Ejecutivo Estatal, una aportación anual para uniformes por la cantidad de \$125,000.00 (CIENTO VEINTICINCO MIL PESOS 00/100 M. N.).

Esta cantidad deberá repartirla el STUAC en la medida que corresponda a los trabajadores manuales y administrativos, así como a los profesionales, técnicos o auxiliares que, por la naturaleza de su trabajo, requieran del uso de uniformes. La suma antes mencionada se entregará en el mes de junio.

Para el caso de los hospitales específicamente al personal de enfermería se les seguirá otorgando un uniforme cada seis meses y un par de zapatos clínicos al año.

**SEGURO PARACHOFERES**  
**CLÁUSULA 60ª**

La U. A. de C. contratará para cada uno de sus choferes sin costo alguno para éstos, un seguro de vida, por \$500,000.00 (QUINIENTOS MIL PESOS 00/100 M.N.), cantidad que se cubrirá en caso de fallecimiento por riesgo de trabajo estando al servicio de la Universidad. Esta cantidad se entregará a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación legal o contractual. El seguro se contratará inmediatamente de iniciada la relación de trabajo, o de la fecha en que se haya ocupado la categoría de chofer, debiendo los interesados proporcionar los datos que para ese efecto requiera la Compañía Aseguradora que se contrate.

**PAGO DE MARCHA**  
**CLÁUSULA 61ª**

La Universidad, cubrirá por los trabajadores que fallezcan un Pago de Marcha, de acuerdo a la siguiente tabla.



PODER JUDICIAL DEL  
ESTADO DE COAHUILA  
TRIBUNAL  
DISTRITO JUDICIAL DE  
SALTILLO COAH

VR6

AÑOS DE SERVICIO	MONTO EQUIVALENTE A MESES DE SALARIO
De 1 día a 10 años	10 meses
De 10 años 1 día a menos de 20 años	12 meses
De 20 años en adelante	18 meses

Cuando el sueldo sea superior al sueldo que percibe un profesor de cuarenta horas, el monto máximo será el correspondiente a éste.

Dicho pago se efectuará en la Tesorería de la Universidad sin más requisito que el de la presentación, por parte del beneficiario que haya sido designado por el trabajador en la cédula de designación de beneficiarios para el Pago de Marcha, de una copia de este documento y el acta de defunción del trabajador.

**ESTÍMULO JUBILACIÓN  
CLÁUSULA 62ª**

La U. A. de C. se obliga a cubrir la cantidad de \$12,000.00 (DOCE MIL PESOS 00/100 M.N.), al trabajador que después de cumplir cuando menos quince años de antigüedad obtenga su pensión por jubilación o edad.

La U. A. de C. se compromete a pagar en un plazo no mayor a 10 días hábiles contados a partir del día siguiente a la baja en nómina del trabajador.

**ESTIMULO ECONOMICO A ACADÉMICOS Y MÉDICOS  
CLÁUSULA 63ª**

La U. A. de C. otorgará al personal académico y médico un estímulo económico por años de servicio de acuerdo a la siguiente tabla:

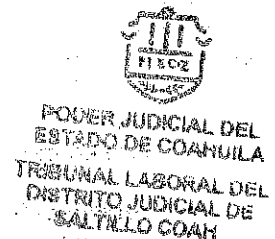
AL CUMPLIR AÑOS DE SERVICIO	QUINCENAS DE SALARIO
10	0,5
15	1
20	2
25	3
30	4
35	5
40	6

Conjuntamente con el estímulo económico se otorgará un diploma de reconocimiento a la labor realizada y la entrega se llevará a cabo el 15 de mayo o el 15 de diciembre a los trabajadores que hayan cumplido el aniversario en el periodo inmediato anterior.

**ESTÍMULO ECONOMICO A NO ACADÉMICOS Y NO MÉDICOS  
CLÁUSULA 64ª**

La U. A. de C. otorgará a todos sus trabajadores no académicos y no médicos un estímulo económico de acuerdo a la siguiente tabla:

AL CUMPLIR AÑOS DE SERVICIO	QUINCENAS DE SALARIO
10	1
15	2
20	3
25	4
30	4
35	5
40	6



Conjuntamente con el estímulo económico se otorgará un diploma de reconocimiento a la labor realizada y la entrega se llevará a cabo dentro de los primeros días del mes de mayo o diciembre a los trabajadores que hayan cumplido el aniversario en el período inmediato anterior.

**BONO DE DESPENSA  
CLÁUSULA 65ª**

Al personal académico definitivo o provisional de tiempo completo y de 40 horas de asignatura, así como al no académico sindicalizado de planta, se le cubrirá mediante bonos, la cantidad de \$300.00 (TRES CIENTOS PESOS 00/100 M.N.), catorcenales por concepto de DESPENSA.

Esta prestación se hace extensiva al personal médico que tenga carácter de académico de base de tiempo completo.

A los trabajadores académicos que sean definitivos o provisionales con menos de 40 horas de asignatura, por el mismo concepto se les cubrirá catorcenalmente la cantidad de \$7.50 (SIETE PESOS 50/100 M.N.) por cada hora clase semana mes que impartan.

A los médicos de base, contratados por hora, por el mismo concepto se les cubrirá catorcenalmente la cantidad de \$7.50 (SIETE PESOS 50/100 M.N.) por cada hora semana mes que labore.

**BONO ANUAL DE PRODUCTIVIDAD  
CLÁUSULA 66ª**

La Universidad pagará exclusivamente a sus trabajadores de base sindicalizados, un Bono Anual de Productividad por el equivalente a cinco días de salario, conforme a los tabuladores vigentes, que se entregará el último día hábil anterior al período vacacional de semana mayor, mediante vales de despensa.

Esta prestación no es aplicable para los trabajadores eventuales ni suplentes ni a los de confianza.

**BONO ANUAL DE DESPENSA  
CLÁUSULA 67ª**

La Universidad pagará exclusivamente a sus trabajadores de base sindicalizados, un Bono Anual de Despensa por el equivalente a cinco días de salario, conforme a los tabuladores vigentes, que se entregará en la primera catorcena del mes de agosto, mediante vales de despensa.

Esta prestación no es aplicable para los trabajadores eventuales ni suplentes ni a los de confianza.

**BONO NAVIDEÑO  
CLÁUSULA 68ª**

La Universidad otorgará a sus trabajadores manuales, administrativos, académicos y médicos de base sindicalizados, que hayan laborado ininterrumpidamente el año inmediato anterior, un Bono Navideño que se cubrirá en vales de despensa, el quinto día hábil posterior al de reingreso del período vacacional de invierno.

El monto del Bono Navideño, se adicionará cada año con la cantidad que corresponda al porcentaje de incremento salarial aplicado a los tabuladores, en el año inmediato anterior, tomándose como base el monto del último bono pagado.

Para los trabajadores académicos y médicos tiempo completo o de 40 horas se le pagará el total de la prestación, a los profesores y médicos por hora, en la proporción que le corresponda de acuerdo al número de horas que laboren.

Para efectos del otorgamiento del presente beneficio, el servicio se entenderá interrumpido si el trabajador durante el año precedente:

- a) Acumuló más de 15 inasistencias injustificadas, o
- b) Disfrutó de permiso por más de 10 días sin goce de sueldo.

En los casos de turno con jornadas acumuladas, se contarán como inasistencias, el mismo número de jornadas que comprenda.



PODER JUDICIAL DEL  
ESTADO DE COAHUILA  
TRIBUNAL LABORAL DEL  
CIRCUITO JUDICIAL DE

Aquellas personas que se hayan integrado a la nómina como trabajadores de base, sin haber cumplido un año en tal calidad, se les pagará este bono proporcionalmente al tiempo trabajado en tal condición, sin perjuicio de que cumpla los requisitos previstos en los párrafos anteriores.

Esta prestación no es aplicable a los trabajadores eventuales ni suplentes ni a los de confianza.

#### AYUDA PARA TRANSPORTE CLÁUSULA 69ª

La Universidad otorgará a cada trabajador sindicalizado de base, el día primero de julio, una ayuda anual para transporte por la cantidad de \$2,200.00 (DOS MIL DOSCIENTOS PESOS 00/100 M. N.).

A los trabajadores académicos se les pagará esta prestación en proporcional al número de horas clase que tengan asignadas.

Tratándose de médicos se les pagará esta prestación en proporción al número de horas que tengan asignadas.

Esta prestación no es aplicable para los trabajadores suplentes, eventuales ni de confianza.

#### AYUDA PARA LENTES CLÁUSULA 70ª

La Universidad cubrirá por concepto de ayuda para adquisición de lentes a los trabajadores de base que por prescripción médica lo requieran, una cantidad que no excederá de \$1,000.00 (UN MIL PESOS 00/100 M.N.) al año. Para realizar el trámite de pago ante el establecimiento bastará la presentación de la prescripción médica; si el costo fue cubierto por el trabajador, la Universidad le reintegrará un monto máximo pagado hasta el límite señalado.

El plazo para cubrir esta prestación no excederá de 15 días a partir de la fecha de entrega de la documentación requerida.

#### APARATOS ORTOPÉDICOS CLÁUSULA 71ª

La U. A. de C. cubrirá el costo de aparatos ortopédicos que requieran los trabajadores de base o los hijos de éstos, por un monto máximo de cuatro mil pesos anuales, previa prescripción médica y comprobante fiscal de pago que acredite su adquisición.

#### FONDO DE AHORRO CLÁUSULA 72ª

Para integrar un Fondo de Ahorro, la U. A. de C. descontará catorcenalmente del salario de sus trabajadores afiliados al STUAC, una cantidad equivalente al 5% de su percepción total. Por su parte la U. A. de C. contribuirá para incrementar dicho fondo con 3.5%. Las cantidades recaudadas y la aportación de la U. A. de C. se entregarán mensualmente al Comité Ejecutivo del STUAC, quien manejará el Fondo de Ahorro, y con el mismo podrá facilitar préstamos a corto plazo a sus afiliados, tomando en consideración que el día 30 de noviembre de cada año, deberá entregar a cada uno de los trabajadores que forman parte del fondo, el importe del 5% que se les descontó de su percepción durante el año y el 3.5% que la Universidad aportó por él.

#### FONDO DE DEFUNCIÓN E INVALIDEZ CLÁUSULA 73ª

La U. A. de C. aportará por cada trabajador afiliado al STUAC el equivalente a 0.25% de sus salarios más un centavo de peso mensual para el Fondo de Defunción e Invalidez, el que será administrado por su Comité Ejecutivo Estatal.

Esta prestación se adiciona con \$ 1.85 pesos mensuales por cada trabajador no académico y por los trabajadores académicos la cantidad de cincuenta centavos más tres centavos por cada hora clase semana-mes que laboren.

Tratándose de hospitales esta prestación se adiciona con la cantidad de \$1.87 pesos mensuales, por cada trabajador administrativo, técnico o manual y por los médicos la cantidad de cincuenta centavos más tres centavos por cada hora semana que labore.

PODER JUDICIAL DEL  
ESTADO DE COAHUILA  
DISTRITO JUDICIAL DE  
SANTO DOMINGO



**COTIZACIÓN AL SERVICIO MÉDICO Y PENSIONES**  
**CLÁUSULA 74ª**

La U. A. de C. realizará las aportaciones que por Ley tiene obligación de entregar a los organismos descentralizados llamados Servicio Médico de los Trabajadores de la Educación y Dirección de Pensiones de los Trabajadores de la Educación del Estado de Coahuila, así como del Seguro del Maestro, cuyos beneficios reciben los trabajadores de las delegaciones y/o centros de trabajo del STUAC.

La U. A. de C. se obliga a cubrir a los trabajadores afiliados al STUAC, por conducto de éste, las cantidades autorizadas por el Servicio Médico de los Trabajadores de la Educación por concepto de reposición de gastos médicos, en los términos y mediante el cumplimiento de los requisitos que se determinen reglamentariamente por las partes.

Esta obligación será exigible por los trabajadores y deberá cumplirse por parte de la U. A. de C. una vez que logre ésta la celebración del convenio con el organismo mencionado que le permita, a su vez, descontar de las cuotas de aportación las cantidades por pagar y sin que tenga efectos retroactivos.

**VIVIENDA**  
**CLÁUSULA 75ª**

La U. A. de C. se compromete a hacer gestiones necesarias conjuntamente con el STUAC, ante los gobiernos Federal, Estatal y Municipal, tendientes a la localización de terrenos y/o financiamientos para sus trabajadores afiliados al Servicio Médico de los Trabajadores de la Educación y Dirección de Pensiones de los Trabajadores de la Educación del Estado de Coahuila, con el objeto de que éstos puedan construir sus viviendas.

**TÍTULO QUINTO**  
**DE LAS OBLIGACIONES DE LA UNIVERSIDAD**

**RESPECTO AL SINDICATO**  
**CAPÍTULO ÚNICO**

**INFORMES AL STUAC**  
**CLÁUSULA 76ª**

La U. A. de C. reconoce expresamente al STUAC el derecho de pedir y obtener la información que solicite respecto a todo aquello que esté relacionado o tenga injerencia con el STUAC. Catorcenalmente se hará llegar al Sindicato las nóminas de pago y en forma mensual el directorio de datos y de percepciones, así como los datos que sobre recursos humanos existan en la U. A. de C.

**PLANES APROBADOS**  
**CLÁUSULA 77ª**

La U. A. de C. se compromete en un plazo máximo de 15 días hábiles, en los términos de este Contrato, a entregar los planes aprobados de la necesidad de nuevo personal, de las vacantes y plazas de nueva creación.

**CUOTA SINDICAL**  
**CLÁUSULA 78ª**

La U. A. de C. se obliga a practicar los descuentos a los trabajadores por concepto de cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias, cubriéndose su importe dentro de los 5 días hábiles siguientes en que se hizo el pago de salario, al Secretario General o al Secretario de Finanzas del STUAC.

**BECAS PARA TRABAJADORES**  
**CLÁUSULA 79ª**

La U. A. de C. otorgará becas para estudio a 400 de sus trabajadores afiliados al STUAC o hijos de éstos, por un monto de \$100.00 (CIEN PESOS 00/100 M.N.) mensuales cada una. Las becas serán pagadas en forma bimestral,

PODER JUDICIAL DEL  
ESTADO DE COAHUILA  
TRIBUNAL LABORAL DEL  
DISTRITO JUDICIAL DE  
SAN TITO COAHUILA

durante 10 meses, por la Tesorería General de la Universidad a través del Sindicato. Para tal efecto el STUAC enviará una relación de las personas a quienes se hayan asignado, la que deberá actualizarse cada ciclo escolar, cuando menos. Para el caso de que el número de solicitantes sea menor a 400 el saldo total que significa la aportación será prorrateado entre las personas a quien se haya otorgado.

#### APORTACIÓN PARA FINES SINDICALES CLÁUSULA 80ª

La U. A. de C. aportará al STUAC para el cumplimiento de sus diversos fines, las cantidades siguientes, mismas que serán cubiertas en los términos que a continuación se describen:

- A) La cantidad líquida de \$255,000.00 (DOSCIENTOS CINCUENTA Y CINCO MIL PESOS 00/100 M.N.), cada 28 días.
- B) El equivalente al 107.14% de la retribución catorcenal de sus agremiados, que incluya en una relación que hará llegar oportunamente a las autoridades de la Administración Central; en el mes de agosto de cada año.
- C) La cantidad líquida de \$200,000.00 (DOSCIENTOS MIL PESOS 00/100 M.N.), la segunda catorcena de junio de cada año, como apoyo especial para aplicarse en programas sociales.
- D) La cantidad que resulte en pesos de multiplicar el factor 600, por cada uno de los trabajadores que sean sindicalizados de base, administrativos, técnicos o manuales, que cuenten cuando menos con un año de servicios y laboren en las diversas dependencias ubicadas en las Unidades Saltillo y Torreón y el factor 15 por cada hora semana mes de los académicos definitivos o provisionales que igualmente cuenten con un mínimo de un año de labores y presten sus servicios en las unidades mencionadas.

La entrega se realizará en los meses de febrero y octubre de cada año. El cambio de un trabajador de alguna de las dependencias de las Unidades señaladas a la Unidad Norte, deja sin efecto para este la aplicación de dicho factor.

#### AYUDA PARA PAGO DE RENTA CLÁUSULA 81ª

La U. A. de C. proporcionará los locales o instalaciones adecuadas al STUAC para que establezca sus oficinas sindicales en la ciudad de Monclova o en su caso, le proporcionará la cantidad de \$ 350.00 (TRESCIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.) mensuales, por concepto de ayuda para el pago de renta. Además, proporcionará a cada una de las delegaciones, en su centro de trabajo, un local para que establezcan sus oficinas.

#### LICENCIAS SINDICALES CLÁUSULA 82ª

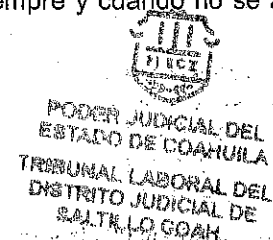
La U. A. de C. concederá permiso con goce de salario íntegro a veinte miembros del STUAC por el tiempo que ejerzan su gestión sindical, de los cuales siete tendrán funciones administrativas secretariales y dos tendrán funciones de servicios generales.

Lo anterior, independientemente de las comisiones sindicales temporales necesarias, para las cuales se otorgará el permiso y las facilidades respectivas a fin de poder cumplir con su función sindical.

#### PERMISO SINDICAL CLÁUSULA 83ª

La Universidad Autónoma de Coahuila, otorgará y girará las instrucciones necesarias en su caso, a los Directores y Jefes de Dependencia para que se conceda a los trabajadores, miembros del STUAC, el permiso necesario para concurrir a sus asambleas o a cumplir con sus comisiones sindicales asignadas, siempre y cuando no se afecte en sus labores a la Dependencia de que se trate, en este último caso.

#### AYUDA PARA FOMENTAR EL DEPORTE CLÁUSULA 84ª



La U. A. de C. entregará anualmente al STUAC, la cantidad de \$20,000.00 (VEINTE MIL PESOS 00/100 M.N.) para fomentar el deporte entre sus agremiados, debiéndose hacer dicha entrega dentro de los treinta días del mes de septiembre de cada año.

**AYUDA PARA GASTOS DE OFICINA  
CLÁUSULA 85ª**

La U. A. de C. entregará mensualmente al Comité Ejecutivo Estatal del STUAC, la cantidad de \$500.00 (QUINIENTOS PESOS 00/100 M.N.), por concepto de ayuda para gastos de oficina.

**APORTACIÓN PARA FESTIVAL NAVIDEÑO  
CLÁUSULA 86ª**

La U. A. de C., otorgará la cantidad de \$5,000.00 (CINCO MIL PESOS 00/100 M.N.), el día primero de diciembre de cada año, al Comité Ejecutivo Estatal del STUAC, para la celebración del festival navideño que organice para los trabajadores afiliados al mismo.

Además de lo anterior, para los gastos que generen los festejos que llevan a cabo las delegaciones, la Universidad entregará al STUAC en el mes de noviembre de cada año, \$1,400.00 (UN MIL CUATROCIENTOS PESOS 00/100 M.N.) por cada trabajador sindicalizado de base incluyendo a las delegaciones hospitalarias; por los profesores de asignatura y médicos por horas entregará la proporción que les corresponda de acuerdo al número de horas asignadas.

Aquellos trabajadores que no hayan laborado el año completo, se les pagará conforme al tiempo trabajado.

**APORTACIÓN PARA SEGURO DE GRUPO  
ACLÁUSULA 87ª**

La U. A. de C. proporcionará al STUAC la cantidad de \$1.00 (UN PESO 00/100 M.N.) mensual, por cada trabajador afiliado, con el objeto de que incremente la suma asegurada del seguro de grupo en favor de los trabajadores universitarios.

**APOYO PARA SORTEO SINDICAL  
CLÁUSULA 88ª**

La Universidad entregará al STUAC en la primera quincena de agosto un apoyo anual por la cantidad de \$300,000.00 (TRESCIENTOS MIL PESOS 00/100 M.N.) para el Sorteo que celebra con motivo del Día del Trabajador Universitario.

**APORTACIÓN ANUAL AL FONDO DE DEFUNCIÓN  
CLÁUSULA 89ª**

La Universidad se compromete a entregar anualmente al STUAC, una aportación, por la cantidad de \$300,000.00 (TRESCIENTOS MIL PESOS 00/100 M.N.) para el Fondo de Defunción e Invalidez, a que se refiere la cláusula 73ª del presente Contrato.

**COMISIONES MIXTAS  
CLÁUSULA 90ª**

La U. A. de C. y el STUAC integrarán con tres representantes de cada parte, las siguientes Comisiones Mixtas:

- A) De Admisión y Escalafón: Que fijará y publicará los criterios y condiciones que deberán reunir las vacantes y plazas, así como los requisitos de admisión y promoción de los trabajadores no académicos afiliados al STUAC, y resolverá sobre las solicitudes de categorización y recategorización referidas al puesto, todo ello en los términos que el Reglamento de Admisión y Escalafón señale.
- B) De Conciliación: Para conocer los conflictos derivados de las relaciones individuales de trabajo entre la U. A. de C. y sus trabajadores, y emitir dictamen en el que sugerirá las medidas que considere convenientes para que se restablezca la armonía en la continuación de la prestación del servicio. Asimismo, intervendrá en aquellos asuntos en que se le solicite, por el STUAC o la U. A. de C.



- C) De Higiene y Seguridad: Dictaminará en particular sobre la peligrosidad de las sustancias que se manejen en laboratorios y almacenes, para efectos de la cláusula 51<sup>a</sup> de este contrato y, en general, sobre las medidas de higiene y seguridad en la prestación del servicio, con la finalidad de evitar riesgos en el desempeño de las labores, mismas que promoverá.
- D) De Capacitación y Adiestramiento: Que determinará las necesidades de capacitación, adiestramiento y desarrollo de los trabajadores; elaborará y propondrá a las autoridades universitarias los planes y programas específicos generales, temporales y permanentes que, a su juicio, requieran los trabajadores de la Universidad de acuerdo a las características y al trabajo que desempeñen, y vigilará su cumplimiento.

En el caso de las Comisiones de Conciliación, Higiene y Seguridad, y Capacitación; el Sindicato podrá designar subcomisiones, con tres integrantes, en las Unidades Norte y Torreón, en cada caso.

**REGLAMENTOS DE COMISIONES  
CLÁUSULA 91<sup>a</sup>**

Las Comisiones a que se refiere la Cláusula anterior, deberán expedir los Reglamentos actualizados, relativos a su funcionamiento, en un plazo no mayor de 90 días a partir de la vigencia del presente Contrato.

**FUNCIONAMIENTO DE COMISIONES  
CLÁUSULA 92<sup>a</sup>**

La U. A. de C. proporcionará los elementos necesarios para el funcionamiento de las mencionadas Comisiones.

**ASESORÍA TÉCNICA A COMISIONES  
CLÁUSULA 93<sup>a</sup>**

Cuando los representantes de las Comisiones requieran de asesores técnicos, para la solución de un caso específico, seleccionarán conjuntamente a los especialistas de que se trate, dentro del personal que labora en la U. A. de C. En caso de no contar con los asesores requeridos, se contratará a los especialistas idóneos, cubriendo la Institución los honorarios de los mismos.

**LEGISLACIÓN APLICABLE  
CLÁUSULA 94<sup>a</sup>**

Para todo lo no estipulado en el presente Contrato, ambas partes acuerdan someterse a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.

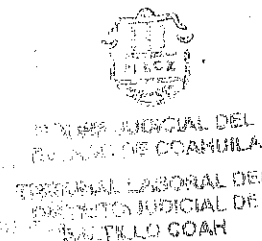
**IMPRESIÓN DEL CONTRATO  
CLÁUSULA 95<sup>a</sup>**

La Universidad se obliga en un plazo de 30 días, contados a partir de la firma del presente Contrato, a entregar al STUAC un ejemplar impreso del mismo, donde se incluirán los tabuladores salariales pactados, para cada trabajador sindicalizado.

**TRANSITORIAS**

PRIMERA. - En los términos de la cláusula cuarta del Convenio de fecha cinco de marzo de 1998, la PRIMA POR ANTIGÜEDAD se paga al personal de confianza con arreglo a la siguiente tabla: el incremento que se otorga en la cláusula 27<sup>a</sup>, es exclusivamente para el personal no académico sindicalizado, en consecuencia no será aplicable a los de confianza, para quienes seguirá rigiendo la tabla siguiente:

PRIMA POR ANTIGÜEDAD PERSONAL DE CONFIANZA	
AÑOS DE SERVICIO	% SALARIAL
5	7.5
6	9



7	10.5
8	12
9	13.5
10	15
11	16.5
12	18
13	19.5
14	21
15	22.5
16	24
17	25.5
18	27
19	28.5
20	30
21	32
22	34
23	36
24	38
25	40
26	42
27	44
28	46
29	48
30	50

Handwritten signature or mark at the top right.

Handwritten signature or mark on the right side.

Handwritten mark on the left side.

Handwritten signature on the left side.

Handwritten signature on the left side.

SEGUNDA. - A los trabajadores que hayan ingresado a prestar sus servicios u obtengan su base en cualquiera de los Hospitales Universitarios, con posterioridad al 5 de marzo del año 2002, se les cubrirá por concepto de PRIMA POR ANTIGÜEDAD, las cantidades que se señalan en la siguiente tabla, identificada como PAH-III, cuando siendo de base cumplan los años de labores requeridos.

PRIMA POR ANTIGÜEDAD HOSPITALES PAH-III	
AÑOS DE SERVICIO	PESOS A PAGAR MENSUALMENTE
5-10	\$75.00
10 un día a 15	\$89.00
15 un día a 20	\$130.00
20 y un día a 25	\$171.00
25 y un día a 30	\$213.00



PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE COAHUILA  
 TRIBUNAL LABORAL DEL DISTRITO JUDICIAL DE SALTILLO COAH

Handwritten signature on the left side.

Handwritten signature on the left side.

POR LA "UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE  
COAHUILA"

  
ING. JESÚS OCTAVIO PIMENTEL MARTÍNEZ  
RECTOR

DR. VÍCTOR MANUEL SÁNCHEZ VALDÉS  
SECRETARIO GENERAL

DR. EVARISTO ALFÁREZ RODRÍGUEZ  
COORDINADOR DE LA  
TESORERÍA GENERAL


MTRO. JOSÚE ELI GARZA CARRALES  
OFICIAL MAYOR

POR EL "SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE COAHUILA"

  
ING. RUBÉN ANTONIO FAVELA TORRES  
SECRETARIO GENERAL

ENF. NORA MIREYA RAMÍREZ SÁNCHEZ  
SECRETARIA DE ORGANIZACIÓN

DR. CARLOS MORALES PALOMARES  
SECRETARIO DE FINANZAS

  
MDH. LUZ ELVA LUNA SIFUENTES  
SECRETARIA DE TRABAJO Y CONFLICTOS

C. DORA ELVIA MUÑOZ GARCÍA  
SECRETARIA DE LAS ESPECIALIDADES

LIC. JESÚS MARÍA DÁVILA VALDÉS  
SECRETARIO DE ACCIÓN SOCIAL

C. CARLOS EDUARDO CERVANTES HERNÁNDEZ  
SECRETARIO DE RELACIONES

ENF. AMABILIA ARAMBULA SÁNCHEZ  
SECRETARIA DE FOMENTO A LA VIVIENDA

C. P. GREGORIO GERARDO CASTRO GARCÍA  
SECRETARIA DE EDUCACIÓN SINDICAL

C. JULIO CÉSAR LOZANO REYES  
SECRETARIO DE PLANEACIÓN EDUCATIVA Y  
FOMENTO A LA CULTURA

C. JUANA MARÍA VERÓNICA ROSALES GARCÍA  
SECRETARIA DE ACTAS Y ACUERDOS



PODER JUDICIAL DEL  
ESTADO DE COAHUILA  
TRIBUNAL LABORAL DEL  
DISTRITO JUDICIAL DE  
SALTILLO COAH