

**UNIVERSIDAD  
AUTONOMA  
DE COAHUILA**

**STUAC**

**CONTRATO  
COLECTIVO  
DE TRABAJO**

**2020-2022**

## **TITULO PRIMERO**

### **DISPOSICIONES GENERALES**

#### **CAPITULO I**

#### **PARTES CONTRATANTES Y LEGISLACION APLICABLE**

##### **PARTES CONTRATANTES**

###### **CLAUSULA 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 la Junta Especial de la Local de Conciliación y Arbitraje de Saltillo, para las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley, 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.

##### **OBJETO DEL CONTRATO**

###### **CLAUSULA 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**

###### **CLAUSULA 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**

###### **CLAUSULA 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**

###### **CLAUSULA 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, y deberán hacerse públicos por parte del sindicato.

## INTERPRETACION DE CONTRATO CLAUSULA 6ª

En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración las finalidades señaladas en los artículos 2º, 3º 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.

## CAPITULO II

### DEFINICIONES

#### DEFINICIONES CLAUSULA 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.** La Junta Especial de la Local de Conciliación y Arbitraje de Saltillo, para las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley.
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. **CONSTITUCION.** Es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

8.	CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.	El presente documento y sus anexos.
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.	Impedir la Universidad por cualquier medio, causa o motivo sin justificación, que el trabajador desempeñe las labores contratadas.
12.	ESCALAFON.	Es la relación jerarquizada de las categorías y de las personas que las 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, según Decreto Número 184 del Congreso Local del Estado de Coahuila, publicado en el Periódico Oficial del Estado el día 28 (VEINTIOCHO) de junio de 1975 (MIL NOVECIENTOS SETENTA Y CINCO).
15.	LEY DEL SERVICIO MEDICO.	Ley del Servicio Médico para los Trabajadores de la Educación del Estado de Coahuila, según Decreto Número 173 del Congreso Local del Estado de Coahuila, publicado en el Periódico Oficial del Estado en febrero de 1969 (MIL NOVECIENTOS SESENTA Y NUEVE).
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.	NIVELACION.	Es la promoción que alcanza un trabajador dentro de su categoría o puesto, de acuerdo con los requisitos establecidos en los reglamentos respectivos.
18.	PLAZA.	Es el puesto existente y los de nueva creación que autorice la Universidad Autónoma de Coahuila.
19.	PRIMA POR ANTIGÜEDAD O PRIMA POR AÑOS DE SERVICIO.	Es el porcentaje que sobre el salario la UA de C cubre a sus trabajadores por los años de servicio prestados a la misma.
20.	PROMOCION.	Es el avance en el escalafón o categoría de acuerdo al cumplimiento de los requisitos

- establecidos en cada caso y que representa un incremento al salario.
21. RAMA Es el grupo de categorías y puestos de una misma clase de servicios.
22. RECATEGORIZACION
- 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 una categoría o rama a otra distinta, en atención a que las funciones, habilidades y responsabilidades que desempeña el trabajador no corresponden a las especificadas para su puesto.
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 UA de C, el Rector, el Oficial Mayor y las personas que ellos designen.
25. SALARIO INTEGRADO. Es la retribución que la UA 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 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 14 años, que presta un servicio material o intelectual o de ambas clases, subordinado a la UA de C, y que recibe un pago por sus servicios.
29. UNIVERSIDAD. Universidad Autónoma de Coahuila, o UA de C.
30. USOS Y COSTUMBRES. La práctica reiterada de una conducta de las partes en las labores que no sea contraria a 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.

## **TITULO SEGUNDO**

### **DE LAS RELACIONES DE TRABAJO**

#### **CAPITULO I**

#### **DEL INGRESO Y CLASIFICACION DE LOS TRABAJADORES**

##### **COMISION MIXTA DE ADMISION Y ESCALAFON CLAUSULA 8ª**

El Sindicato, en su calidad de Titular del Contrato Colectivo de Trabajo, establecerá en coordinación con la UA 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 UA 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 CLAUSULA 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 UA 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 UA de C quedará en libertad para contratar y cubrir las plazas o vacantes del caso en cuestión.

Cuando la UA 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 UA de C.

Para el ingreso, promoción y permanencia del personal académico se estará a lo que establece el Reglamento del Personal Académico, en atención a lo dispuesto en la fracción VII del artículo 3º 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

### CLAUSULA 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

### CLAUSULA 11ª

Trabajador de base, es el que presta sus servicios a la UA 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.

La UA 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

### CLAUSULA 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 UA 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 o de que las funciones a realizar no sean de confianza, se cancelará la contratación y la UA de C, se someterá al procedimiento establecido en la cláusula 9ª de este contrato.

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

La UA 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 ACADEMICO CLAUSULA 13ª

Es trabajador académico quien imparte enseñanza en las distintas disciplinas académicas en alguna de las dependencias de la UA de C, y los investigadores que se dediquen primordialmente a la búsqueda de nuevos conocimientos, conforme a los planes y programas establecidos por la propia Universidad, en los términos del artículo 353-K de la Ley.

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

La UA de C deberá resolver sobre la solicitud en un plazo no mayor de 25 días hábiles contados a partir de la fecha de presentación de aquélla.

En caso de que la resolución sea favorable, los incrementos salariales tendrán efectos retroactivos a la fecha de la presentación de la solicitud.

#### TRABAJADOR NO ACADEMICO CLAUSULA 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.

## CAPITULO II

### RESCISION, TERMINACION Y SUSPENSION DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO

#### RESCISION DE LA RELACION LABORAL CLAUSULA 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 sólo dejará de surtir sus efectos sin responsabilidad para la UA de C si el trabajador incurre en alguna de las siguientes causas de rescisión:

- A).- Engañar a la UA 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 trabajo.
- 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 graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de 18 años o más, el patrón sólo 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.

## TERMINACION DE LA RELACION LABORAL CLAUSULA 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 25 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 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.

## SUSPENSION DE LA RELACION LABORAL CLAUSULA 17ª

Los efectos de la relación individual de trabajo podrán suspenderse sin responsabilidad para la UA 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.

La suspensión en el trabajo 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.

#### MEDIDAS DISCIPLINARIAS CLAUSULA 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 en que se tenga conocimiento de la presunta falta.

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, 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).- 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, contando con un plazo no mayor de tres días para poner en conocimiento de la Oficialía Mayor los resultados de la investigación y enviar el documento a que se refiere el inciso E).

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

#### REINSTALACION E INDEMNIZACION CLAUSULA 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:

- 1.- Si el trabajador opta por la reinstalación y la Autoridad Laboral falla en su favor, la UA 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 UA 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.

#### CONSERVACION DE DERECHOS CLAUSULA 20ª

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

#### RELACION LABORAL CLAUSULA 21ª

La contratación, la ocupación, el despido, la terminación de la relación de trabajo, la separación o la suspensión de los trabajadores, 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.

### **TITULO TERCERO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO CAPITULO I DEL SALARIO**

#### SALARIO CLAUSULA 22ª

Salario es la retribución que la UA 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 elaborados de común acuerdo por las partes, y que se anexan en este contrato.

- 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, durante el horario regular de labores, en el lugar en que se desempeñe el trabajador, salvo en los casos en que por la naturaleza del trabajo desempeñado deba pagarse en un tiempo menor al señalado. En el documento de pago 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 UA 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 CLAUSULA 23<sup>a</sup>

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 CLAUSULA 24<sup>a</sup>

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 CLAUSULA 25<sup>a</sup>

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

- A).- Cuando el trabajador contraiga deudas con la UA 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 UA 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.
- 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 UA 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 la misma dicha situación. Si la Universidad cuenta con razones que justifiquen el descuento efectuado, deberá hacerlo saber al trabajador en el mismo plazo propuesto.

#### REVISION SALARIAL CLAUSULA 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 1º. 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 por concepto de PRIMA POR ANTIGÜEDAD, un porcentaje de su salario, de conformidad con la siguiente tabla:

<b>PRIMA POR ANTIGÜEDAD</b>		
<b>AÑOS DE SERVICIO</b>	<b>NO ACADEMICO SINDICALIZADO</b>	<b>ACADEMICO</b>
	<b>%</b>	<b>%</b>
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	32.3	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

**TRABAJADORES INTERINOS O SUPLENTE**  
**CLAUSULA 28ª**

La UA 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.

## **CAPITULO II**

### **JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS LEGALES PERMISOS, LICENCIAS Y VACACIONES**

#### **JORNADA DE TRABAJO**

##### **CLAUSULA 29<sup>a</sup>**

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 UA 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**

##### **CLAUSULA 30<sup>a</sup>**

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 MAXIMA**

##### **CLAUSULA 31<sup>a</sup>**

Los trabajadores de la UA 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 Personal Académico.

#### **TIEMPO EXTRAORDINARIO**

##### **CLAUSULA 32<sup>a</sup>**

Cuando 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 UA de C proporcionará al STUAC una relación catorcenal de las personas que laboren las horas o tiempo extraordinario.

#### **PAGO POR DESCANSO SEMANAL LABORADO**

##### **CLAUSULA 33<sup>a</sup>**

Cuando a solicitud de la UA 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.

DIAS DESCANSO SEMANAL  
CLAUSULA 34<sup>a</sup>

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 día 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  
CLAUSULA 35<sup>a</sup>

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.

- 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 en los períodos ordinarios señalados por el calendario escolar o dependencia, por causas imputables a la UA 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 UA de C.
- C).- Los trabajadores deberán disfrutar siempre sus vacaciones con pago de salario íntegro.
- D).- El tiempo en que los trabajadores están incapacitados no contará para sus vacaciones en consecuencia, los trabajadores afectados disfrutarán de ellas al terminar la propia incapacidad.

PRIMA VACACIONAL  
CLAUSULA 36<sup>a</sup>

La UA de C, pagará a todos sus trabajadores, el día 30 de junio de cada año una prima vacacional equivalente a un 110% del importe de vacaciones que les corresponda conforme a su antigüedad, con base en la siguiente tabla:

AÑOS DE SERVICIO	VACACIONES	PRIMA A PAGAR DIAS 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

## INCAPACIDAD Y SUBSIDIOS CLAUSULA 37ª

Durante el tiempo que por enfermedad el trabajador esté incapacitado temporalmente para laborar, la UA 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.

## LICENCIAS Y PERMISOS CLAUSULA 38ª

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

I.- Hasta por 3 días hábiles en los siguientes casos:

- A).- Por fallecimiento de padres, hijos, hermanos, cónyuge o dependientes económicos del trabajador.
- B).- DEROGADO
- C).- Por cambio de domicilio.
- D).- Para contraer matrimonio el trabajador.

En estos casos el trabajador deberá solicitarlos ante los Directores, Jefes de Departamento o Dependencias, quienes tendrán facultades para concederlos y ampliarlos hasta por otro período igual según el caso. No podrán disfrutarse por estas causas más de 9 días hábiles de permiso al año, y deberán justificarse las circunstancias a más tardar 72 horas después de disfrutado el permiso con los documentos correspondientes. Los Directores, Jefes de Departamento o Dependencias sólo podrán negar estos permisos cuando medie causa justificada para hacerlo.

- II.- 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.
- III.- 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.
- IV.- 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 3 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 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.

#### DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO CLAUSULA 39ª

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

#### DERECHOS POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD CLAUSULA 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).- Disfrutaran de un permiso por paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo por el nacimiento de sus hijos y en caso de adopción de un infante.

GUARDERIA  
CLAUSULA 41<sup>a</sup>

La UA de C otorgará a las madres trabajadoras que tengan hijos en edad comprendida entre 50 días y 4 años, 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. Para el caso de las trabajadoras académicas 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 semana-mes, que labore en esta Institución, hasta sumar el máximo de diez días de salario mínimo general para el caso de las trabajadoras 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.

### CAPITULO III

#### DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

##### OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES CLAUSULA 42<sup>a</sup>

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 UA 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.
- 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, causa 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 UA de C, salvo que, tratándose de personal académico, los propios Estatutos los faculten expresamente para intervenir.
- 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 UA de C.

## **CAPITULO IV**

### **DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES**

#### **CONDICIONES NULAS**

##### **CLAUSULA 43<sup>a</sup>**

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.

#### **RESPECTO Y CONSIDERACION**

##### **CLAUSULA 44<sup>a</sup>**

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 y obra u hostigamiento.

#### **FACILIDADES PARA ESTUDIO**

##### **CLAUSULA 45<sup>a</sup>**

La UA 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 ACTUALIZACION**

##### **CLAUSULA 46<sup>a</sup>**

La Universidad se obliga a promover cursos y programas de mejoramiento profesional y de actualización didáctica, para elevar la eficiencia de los trabajadores y la calidad de los servicios que la Universidad proporciona a la comunidad y, en consecuencia, la UA 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 del Personal Académico.

Así mismo, la UA de C se obliga a establecer un programa permanente de capacitación y actualización para el personal no académico, que permita a sus trabajadores acceder a los niveles y categorías de acuerdo a lo que establece el Reglamento de Admisión y Escalafón.

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 CLAUSULA 47<sup>a</sup>

La UA 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 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 UA 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 A PUESTOS DE CONFIANZA CLAUSULA 48<sup>a</sup>

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 UA de C sin responsabilidad para ésta.

#### PROMOCIONES CLAUSULA 49<sup>a</sup>

Los trabajadores académicos 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 Académico.

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

## ANTIGÜEDAD CLAUSULA 50ª

La UA 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 CLAUSULA 51ª

Los trabajadores que presten sus servicios en laboratorios, almacenes de las escuelas o dependencias, y manejen sustancias, que a juicio de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad sean peligrosas 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 médicamente sean recomendables en forma oportuna.

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

## PREFERENCIA EN CONTRATACION CLAUSULA 52ª

En la contratación de personal, la UA 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 ADSCRIPCION CLAUSULA 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 UA 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 CLAUSULA 54ª

La UA 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 UA 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.

**GARANTIA DE DERECHOS**  
**CLAUSULA 55<sup>a</sup>**

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

**AÑO SABATICO**  
**CLAUSULA 56<sup>a</sup>**

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

**TITULO CUARTO**

**PRESTACIONES ECONOMICAS Y DE CONTENIDO SOCIAL**

**CAPITULO UNICO**

**EXENCION DE PAGOS**  
**CLAUSULA 57<sup>a</sup>**

Los trabajadores y los hijos de éstos que estudien o ingresen en escuelas o facultades de la UA 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**  
**CLAUSULA 58<sup>a</sup>**

Además de lo anterior la Universidad entregará en el mes de agosto de cada año al STUAC, la cantidad de \$250,000.00 (DOSCIENOS CINCUENTA 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**  
**CLAUSULA 59<sup>a</sup>**

La UA de C proporcionará a los trabajadores afiliados al STUAC por conducto del Comité Ejecutivo Estatal, una aportación anual para uniformes por la cantidad de \$50,000.00 (CINCUENTA 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.

SEGURO PARA CHOFERES  
CLAUSULA 60<sup>a</sup>

La UA 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  
CLAUSULA 61<sup>a</sup>

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

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.

ESTIMULO JUBILACION  
CLAUSULA 62<sup>a</sup>

La UA de C se obliga a cubrir la cantidad de \$10,000.00 (DIEZ 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.

ESTIMULO ECONOMICO A ACADEMICOS  
CLAUSULA 63<sup>a</sup>

La UA de C otorgará al personal académico 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

Tratándose de trabajadoras académicas si al cumplir 28 años de servicio deciden separarse de la Universidad, ésta les cubrirá 2.4 quincenas de salario.

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 período inmediato anterior.

**ESTIMULO ECONOMICO A NO ACADEMICOS  
CLAUSULA 64<sup>a</sup>**

La UA de C otorgará a sus trabajadores no académicos 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

Tratándose de trabajadoras no académicas si al cumplir 28 años de servicio deciden separarse de la Universidad, ésta les cubrirá 2.4 quincenas de salario.

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  
CLAUSULA 65<sup>a</sup>**

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 \$275.00 (DOSCIENTOS SETENTA Y CINCO PESOS 00/100 M.N.), catorcenales por concepto de DESPENSA.

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 \$6.87 (SEIS PESOS 87/100 M.N.) por cada hora clase semana mes que impartan.

**BONO ANUAL DE PRODUCTIVIDAD**  
**CLAUSULA 66<sup>a</sup>**

La Universidad pagará exclusivamente a sus trabajadores de planta 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**  
**CLAUSULA 67<sup>a</sup>**

La Universidad pagará exclusivamente a sus trabajadores de planta 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**  
**CLAUSULA 68<sup>a</sup>**

La Universidad otorgará a sus trabajadores manuales, administrativos y académicos 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 adicionara 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 tiempo completo o de 40 horas se le pagará el total de la prestación, a los profesores por hora, en la proporción que le corresponda de acuerdo al número de horas clase que imparta.

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.

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**  
**CLAUSULA 69<sup>a</sup>**

La Universidad otorgará a cada trabajador sindicalizado de planta, 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 proporción al número de horas clase que tengan asignadas.

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

#### AYUDA PARA LENTES CLAUSULA 70<sup>a</sup>

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 hacer efectivo este derecho se estará a la reglamentación pactada.

Si el trabajador de base opta por adquirir los lentes fuera del procedimiento previsto en la reglamentación a la que se refiere el párrafo anterior, se le reintegrará por pagos hechos por este concepto, una cantidad hasta de \$1,000.00 (UN MIL PESOS 00/100 M.N.), al año.

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

#### APARATOS ORTOPEDICOS CLAUSULA 71<sup>a</sup>

La UA de C, cubrirá el costo de los aparatos ortopédicos que requieran sus trabajadores o los hijos de éstos.

Para hacer efectiva esta prestación se estará a lo dispuesto en la reglamentación pactada entre las partes.

#### FONDO DE AHORRO CLAUSULA 72<sup>a</sup>

Para integrar un Fondo de Ahorro, la UA de C descontará catorcenalmente del salario de sus trabajadores afiliados al STUAC, una cantidad equivalente al 1% de su percepción total. Por su parte la UA de C contribuirá para incrementar dicho fondo con 3%. Las cantidades recaudadas y la aportación de la UA 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 1% que se les descontó de su percepción durante el año y el 3% que la Universidad aportó por él.

#### FONDO DE DEFUNCION E INVALIDEZ CLAUSULA 73<sup>a</sup>

La UA de C continuará cotizando por cada trabajador afiliado al STUAC el 0.25% de sus salarios más \$ 0.01 (un centavo) mensual para el Fondo de Defunción e Invalidez, el que será administrado por su Comité Ejecutivo Estatal.

Esta prestación se adiciona con \$ 1.85 mensuales por cada trabajador no académico y por los trabajadores académicos la cantidad de \$ 0.50 más \$ 0.03 por cada hora clase semana-mes que impartan.

## COTIZACION AL SERVICIO MEDICO Y PENSIONES CLAUSULA 74ª

La UA de C continuará aportando las cotizaciones 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 UA 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 UA 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 CLAUSULA 75ª

La UA 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.

**TITULO QUINTO**  
**DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO QUE RIGEN EN LOS HOSPITALES**  
**UNIVERSITARIOS**

**CAPITULO I**  
**DISPOSICIONES GENERALES**

**OBJETO DEL TITULO**

**CLAUSULA 76<sup>a</sup>.**

En este Título, se fijan por las partes las condiciones de trabajo bajo las cuales laborarán y las prestaciones que disfrutarán exclusivamente los trabajadores de los Hospitales Universitarios, tomando en consideración la especial naturaleza de los servicios que en ellos se prestan, así como las singulares necesidades, que el cumplimiento de sus fines demanda.

De las condiciones y prestaciones que se encuentran convenidos en el resto de los Títulos que conforman este Contrato no participarán los trabajadores de los Hospitales, pues éstas sólo se aplican a los trabajadores de las demás dependencias universitarias.

**CLAUSULA 77<sup>a</sup>**

Para los efectos de este Contrato las partes convienen que al referirse a Hospitales Universitarios, se comprenden el Hospital Universitario de Saltillo, así como los Hospitales Universitarios e Infantil de Torreón.

**CAPITULO II**

**DETERMINACION DE LOS SALARIOS**

**TABULADORES**

**CLAUSULA 78<sup>a</sup>.**

El salario para los trabajadores que prestan sus servicios en los Hospitales Universitarios será conforme a los tabuladores elaborados de común acuerdo por la Universidad y el STUAC y que forman parte de este contrato.

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, durante el horario regular de labores, en el lugar en que se desempeñe el trabajador, salvo en los casos en que por la naturaleza del trabajo desempeñado deba pagarse en un tiempo menor al señalado.

En el documento de pago 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.

La naturaleza de la relación de trabajo no se verá afectada en ningún caso por la forma de pago que adopte la UA 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.

REVISIÓN DE TABULADORES  
CLAUSULA 79ª.

Los tabuladores que se pactan para los trabajadores de los Hospitales, serán revisados anualmente en las mismas fechas en que revisan los aplicables al resto de los trabajadores de la Universidad.

IGUALDAD DE SALARIO  
CLAUSULA 80ª.

A trabajo igual desempeñado en los Hospitales Universitarios, en jornada y condiciones de eficiencia también iguales, deberá corresponder salario igual.

AGUINALDO  
CLAUSULA 81ª.

Los trabajadores de los Hospitales Universitarios 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  
CLAUSULA 82ª.

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

- A).- Cuando el trabajador contraiga deudas con la UA 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 UA 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.
- 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 UA 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 la misma dicha situación. Si la Universidad cuenta con razones que justifiquen el descuento efectuado, deberá hacerlo saber al trabajador en el mismo plazo propuesto.

**PRIMA POR ANTIGÜEDAD EN HOSPITALES**  
**CLAUSULA. 83<sup>a</sup>.**

Los trabajadores de los Hospitales Universitarios, cuyos puestos se identifiquen en el tabulador TH-I recibirán por concepto de Prima por Antigüedad un porcentaje de su salario base tabulado, de acuerdo con la siguiente tabla, la que en lo sucesivo denominaremos con las siglas PAH-I;

<b>PRIMA POR ANTIGÜEDAD HOSPITALES PAH-I</b>		
<b>Años de servicio</b>	<b>Administrativos Técnicos y Manuales</b>	<b>Médicos</b>
	<b>Sindicalizado</b>	<b>Sindicalizado</b>
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	16.4	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

**CLAUSULA. 84<sup>a</sup>.**

Los trabajadores de los Hospitales Universitarios, cuyos puestos se identifiquen en el tabulador TH-II recibirán por concepto de Prima por Antigüedad un porcentaje de su salario base tabulado, de acuerdo con la siguiente tabla, la que en lo sucesivo denominaremos con las siglas PAH-II;

PRIMA POR ANTIGÜEDAD 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
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

**PAGO A INTERINOS Y SUPLENTES  
CLAUSULA 85ª.**

La UA 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.

### **CAPITULO III**

#### **JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS LEGALES PERMISOS, LICENCIAS Y VACACIONES**

##### **JORNADA DE TRABAJO CLAUSULA 86ª.**

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 UA 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 CLAUSULA 87ª.**

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 MAXIMA CLAUSULA 88ª.**

Los trabajadores de la UA de C laborarán una jornada de trabajo de cuarenta horas a la semana como máximo; el personal médico podrá ser contratado por horas, sin que el número de éstas pueda rebasar el límite antes mencionado.

##### **TIEMPO EXTRAORDINARIO CLAUSULA 89ª.**

Cuando 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 UA de C proporcionará al STUAC una relación catorcenal de las personas que laboren las horas o tiempo extraordinario.

##### **PAGO POR DESCANSO SEMANAL LABORADO CLAUSULA 90ª**

Cuando a solicitud de la UA 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.

#### DIAS DESCANSO SEMANAL CLAUSULA 91<sup>a</sup>.

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 día 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 CLAUSULA 92<sup>a</sup>.

Los trabajadores de los Hospitales Universitarios que hasta antes del 5 de marzo del año 2002 vengan laborando como de base o suplentes, disfrutarán de vacaciones por 45 días hábiles al año, las que se distribuirán en períodos 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 20 días para el personal médico y de 30 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, 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.
- C).- Los trabajadores deberán disfrutar siempre sus vacaciones con pago de salario íntegro.
- D).- El tiempo en que los trabajadores están incapacitados no contará para sus vacaciones en consecuencia, los trabajadores afectados disfrutarán de ellas al terminar la propia incapacidad.

#### PRIMA VACACIONAL PARA HOSPITALES CLAUSULA 93<sup>a</sup>.

La UA de C, pagará a todos sus trabajadores de los Hospitales Universitarios, el día 30 de junio de cada año una prima vacacional equivalente a un 105% del importe de vacaciones que les corresponda conforme a su antigüedad, con base en la siguiente tabla:

AÑOS DE SERVICIO	VACACIONES	PRIMA A PAGAR
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

### CLAUSULA 94<sup>a</sup>

Durante el tiempo que por enfermedad el trabajador esté incapacitado temporalmente para laborar, la UA 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.

## LICENCIAS Y PERMISOS

### CLAUSULA 95<sup>a</sup>.

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

I.- Hasta por 3 días hábiles en los siguientes casos:

- A).- Por fallecimiento de padres, hijos, hermanos, cónyuge o dependientes económicos del trabajador.
- B).- DEROGADO.
- C).- Por cambio de domicilio.
- D).- Para contraer matrimonio el trabajador.

En estos casos el trabajador deberá solicitarlos ante el Director del Hospital Universitario que corresponda, quien tendrá facultades para concederlos y ampliarlos hasta por otro período igual según el caso. No podrán disfrutarse por estas causas más de 9 días hábiles de permiso al año, y deberán justificarse las circunstancias a más tardar 72 horas después de disfrutado el permiso con los documentos correspondientes. Sólo podrán negarse estos permisos cuando medie causa justificada para hacerlo.

II.- 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.

III.- 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.

IV.- 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 3 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.

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.

#### DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO EN HOSPITALES UNIVERSITARIOS CLAUSULA 96<sup>a</sup>.

La UA de C reconoce que son días de descanso obligatorio para los trabajadores de los Hospitales Universitarios, los siguientes: 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 ; 1°, 5, 10 de mayo, el tercer viernes del mes de agosto, 15 y 16 de septiembre, 12 de octubre, 1°, 2 y el tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre, 1° de diciembre de cada seis años, cuando corresponda la transmisión del Poder Ejecutivo Federal, 25 de diciembre.

Se conviene en considerar como formando parte del período vacacional el día jueves de la Semana Mayor.

#### DERECHOS POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD CLAUSULA 97<sup>a</sup>

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

GUARDERIA  
CLAUSULA 98ª.

La UA de C otorgará a las madres trabajadoras que tengan hijos en edad comprendida entre 50 días y 4 años, 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 médico. Para el caso de las trabajadoras médicas 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- semana-mes, que labore en esta Institución, hasta sumar el máximo de diez días de salario mínimo general para el caso de las médicas 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.

## CAPITULO IV

### DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES DE LOS HOSPITALES UNIVERSITARIOS

#### OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES CLAUSULA 99ª.

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.
- E).- Evitar la comisión de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros.
- F).- Asistir puntualmente a sus labores.
- 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, causa 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 UA de C, salvo que, tratándose de personal médico tenga derecho a ello.
- J).- 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 UA de C.

**CAPITULO V**  
**DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES**

**CONDICIONES NULAS**  
**CLAUSULA 100<sup>a</sup>.**

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 CONSIDERACION**  
**CLAUSULA 101<sup>a</sup>.**

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

**FACILIDADES PARA ESTUDIO**  
**CLAUSULA 102<sup>a</sup>.**

Los Hospitales Universitarios darán facilidades a los trabajadores que estudien en dependencias de la Universidad o fuera de ella, o que asistan a cursos de capacitación que imparta la Universidad; todo esto sin afectar el servicio del departamento o área en que se labore, debiendo el trabajador, en el momento en que se le solicite, justificar dicha situación.

**CURSOS Y PROGRAMAS DE MEJORAMIENTO Y ACTUALIZACION**  
**CLAUSULA 103<sup>a</sup>.**

La Universidad se obliga a promover cursos y programas de mejoramiento profesional; así como un programa permanente de capacitación y actualización para el personal, que les permita acceder a los niveles y categorías de acuerdo a lo que establece el Reglamento de Admisión y Escalafón.

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 CLAUSULA 104ª.

La UA 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 al trabajador.

En caso de cambio de nivel o categoría, expedirá constancia de actualización del mismo y fecha a partir de su vigencia.

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 UA 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 A PUESTOS DE CONFIANZA CLAUSULA 105ª.

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, durante 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 UA de C sin responsabilidad para ésta.

## PROMOCIONES CLAUSULA 106ª.

Los trabajadores de los Hospitales Universitarios tienen derecho a solicitar y en su caso obtener las promociones que les correspondan, si reúnen los requisitos y agotan los procedimientos que establezca el Reglamento de Admisión y Escalafón.

## ANTIGÜEDAD CLAUSULA 107ª.

La UA 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  
CLAUSULA 108ª.**

Los trabajadores de lavandería y anfiteatros, así como los operadores de Rayos X de los Hospitales Universitarios e Infantil, deberán someterse a examen médico cada seis meses, que les será practicado sin costo alguno para el trabajador, con el objeto de que periódicamente pueda verificarse su estado de salud y adoptar las medidas que médicamente sean recomendables en forma oportuna.

Este personal recibirá el 15% de sobresueldo por riesgo profesional u otros riesgos e insalubridad.

**PREFERENCIA EN CONTRATACION  
CLAUSULA 109ª.**

En la contratación de personal, la UA 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 ADSCRIPCION  
CLAUSULA 110ª.**

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 UA 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  
CLAUSULA 111ª.**

La UA 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 UA 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  
CLAUSULA 112ª.**

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

EXENCION DE PAGOS  
CLAUSULA 113<sup>a</sup>.

Los trabajadores de los Hospitales Universitarios y los hijos de éstos que estudien o ingresen en escuelas o facultades de la UA 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.

UNIFORMES  
CLAUSULA 114<sup>a</sup>.

Al personal de Enfermería de los Hospitales Universitarios e Infantil, se le seguirá otorgando un uniforme cada seis meses, y un par de zapatos clínicos al año.

SEGURO PARA CHOFERES  
CLAUSULA 115<sup>a</sup>.

La UA de C contratará para cada uno de sus choferes de los Hospitales Universitarios 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  
CLAUSULA 116<sup>a</sup>.

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

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.

ESTIMULO JUBILACION  
CLAUSULA 117<sup>a</sup>.

La UA de C se obliga a cubrir la cantidad de \$10,000.00 (DIEZ 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.

ESTIMULO ECONOMICO PERSONAL MEDICO  
CLAUSULA 118<sup>a</sup>.

La UA de C otorgará al personal médico de los Hospitales Universitarios un estímulo económico por años de servicio de acuerdo a la siguiente tabla:

<b>AL CUMPLIR AÑOS DE SERVICIO</b>	<b>QUINCENAS DE SALARIO</b>
10	0.5
15	1
20	2
25	3
30	4
35	5

Tratándose de trabajadoras médicas si al cumplir 28 años de servicio deciden separarse de la Universidad, ésta les cubrirá 2.4 quincenas de salario.

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 período inmediato anterior.

ESTIMULO ECONOMICO A NO MEDICOS  
CLAUSULA 119<sup>a</sup>.

La UA de C otorgará a sus trabajadores no médicos un estímulo económico de acuerdo a la siguiente tabla:

<b>AL CUMPLIR AÑOS DE SERVICIO</b>	<b>QUINCENAS DE SALARIO</b>
10	1
15	2
20	3
25	4
30	4
35	5

Tratándose de trabajadoras no médicas, si al cumplir 28 años de servicio deciden separarse de la Universidad, ésta les cubrirá 2.4 quincenas de salario.

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 CLAUSULA 120<sup>a</sup>.

Al personal técnico, administrativo o manual sindicalizado de planta se le cubrirá mediante bonos, la cantidad de \$275.00 (DOSCIENTOS SETENTA Y CINCO PESOS 00/100 M.N.) catorcenales por concepto de DESPENSA.

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

A los médicos de planta, contratados por hora, por el mismo concepto se les cubrirá catorcenalmente la cantidad de \$6.87 (SEIS PESOS 87/100 M.N.) por cada hora semana mes que labore.

#### BONO ANUAL DE PRODUCTIVIDAD CLAUSULA 121<sup>a</sup>.

La Universidad pagará exclusivamente a sus trabajadores de planta 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 para los de confianza.

#### BONO ANUAL DE DESPENSA CLAUSULA 122<sup>a</sup>.

La Universidad pagará exclusivamente a sus trabajadores de planta 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 CLAUSULA 123<sup>a</sup>.

La Universidad otorgará a sus trabajadores de los Hospitales Universitarios de base administrativos y manuales sindicalizados y personal médico, 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 adicionara cada año con la cantidad que corresponda al porcentaje de incremento salarial aplicado al tabulador general para los trabajadores de las Escuelas, Facultades e Institutos de la Universidad, en el año inmediato anterior, tomándose como base el monto del último bono pagado.

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.

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 para los trabajadores eventuales ni suplentes ni a los de confianza.

#### AYUDA PARA TRANSPORTE CLAUSULA 124<sup>a</sup>.

La Universidad otorgará a cada trabajador sindicalizado de planta, 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 médicos se les pagará esta prestación en proporción al número de horas que tengan asignadas.

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

#### AYUDA PARA LENTES CLAUSULA 125<sup>a</sup>.

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 hacer efectivo este derecho se estará a la reglamentación pactada.

Si el trabajador de base opta por adquirir los lentes fuera del procedimiento previsto en la reglamentación a la que se refiere el párrafo anterior, se le reintegrará por pagos hechos por este concepto, una cantidad hasta de \$1,000.00 (UN MIL PESOS 00/100 M.N.), al año.

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

#### APARATOS ORTOPEDICOS CLAUSULA 126<sup>a</sup>.

La UA de C, cubrirá el costo de los aparatos ortopédicos que requieran sus trabajadores o los hijos de éstos.

Para hacer efectiva esta prestación se estará a lo dispuesto en la reglamentación pactada entre las partes.

#### FONDO DE AHORRO CLAUSULA 127<sup>a</sup>.

Para integrar un Fondo de Ahorro, la UA de C descontará catorcenalmente del salario de sus trabajadores afiliados al STUAC, una cantidad equivalente al 1% de su percepción total. Por su parte la UA de C contribuirá para incrementar dicho fondo con 3%. Las cantidades recaudadas y la aportación de la UA 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 1% que se les descontó de su percepción durante el año y el 3% que la Universidad aportó por él.

#### FONDO DE DEFUNCION E INVALIDEZ CLAUSULA 128ª.

La UA de C continuará cotizando por cada trabajador afiliado al STUAC el 0.25% de sus salarios más \$ 0.01 (un centavo) mensual para el Fondo de Defunción e Invalidez, el que será administrado por su Comité Ejecutivo Estatal.

Esta prestación se adiciona con la cantidad de \$1.87 mensuales, por cada trabajador administrativo, técnico o manual y por los médicos la cantidad de \$0.50 más \$0.03 por cada hora semana que labore.

#### COTIZACION AL SERVICIO MEDICO Y PENSIONES CLAUSULA 129ª.

La UA de C continuará aportando las cotizaciones 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 UA 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 UA 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.

**TITULO SEXTO**  
**DE LAS OBLIGACIONES DE LA UNIVERSIDAD**  
**RESPECTO AL SINDICATO**  
**CAPITULO UNICO**

**INFORMES AL STUAC**  
**CLAUSULA 130<sup>a</sup>.**

La UA 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 UA de C.

**PLANES APROBADOS**  
**CLAUSULA 131<sup>a</sup>.**

La UA 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**  
**CLAUSULA 132<sup>a</sup>**

La UA 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**  
**CLAUSULA 133<sup>a</sup>**

La UA 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, 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.

**APORTACION PARA FINES SINDICALES**  
**CLAUSULA 134<sup>a</sup>.**

La UA 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 \$250,000.00 (DOSCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS 00/100 MN), 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, MN), 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.
- E) DEROGADO.
- F) La cantidad líquida de \$250,000.00 (DOSCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS 00/100 MN) en la segunda catorcena del mes de junio de cada año.

#### AYUDA PARA PAGO DE RENTA CLAUSULA 135<sup>a</sup>

La UA 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 CLAUSULA 136<sup>a</sup>

La UA 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 CLAUSULA 137<sup>a</sup>

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 CLAUSULA 138<sup>a</sup>

La UA de C entregará anualmente al STUAC, la cantidad de \$3,000.00 (TRES 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  
CLAUSULA 139<sup>a</sup>

La UA 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.

APORTACION PARA FESTIVAL NAVIDEÑO  
CLAUSULA 140<sup>a</sup>

La UA 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, \$1,350.00 (UN MIL TRESCIENTOS CINCUENTA 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.

APORTACION PARA SEGURO DE GRUPO  
CLAUSULA 141<sup>a</sup>

La UA 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 142<sup>a</sup>

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.

APORTACION ANUAL AL FONDO DE DEFUNCION  
CLAUSULA 143<sup>a</sup>

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 refieren las cláusulas 73<sup>a</sup> y 128<sup>a</sup> del presente Contrato.

COMISIONES MIXTAS  
CLAUSULA 144<sup>a</sup>

La UA 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 UA 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 UA de C.
- C).- De Higiene y Seguridad. Dictaminará en particular sobre la peligrosidad de las substancias que se manejen en laboratorios y almacenes, para efectos de la cláusula 51ª 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

##### CLAUSULA 145ª

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

##### CLAUSULA 146ª

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

#### ASESORIA TECNICA A COMISIONES

##### CLAUSULA 147ª

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 UA 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.

#### LEGISLACION APLICABLE

##### CLAUSULA 148ª

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

#### IMPRESION DEL CONTRATO

##### CLAUSULA 149ª

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 27ª, 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

**SEGUNDA.** DEROGADO.

**TERCERA.** 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.

<b>PRIMA POR ANTIGÜEDAD HOSPITALES PAH-III</b>	
<b>AÑOS DE SERVICIO</b>	<b>PESOS A PAGAR MENSUALMENTE</b>
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

**POR LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE COAHUILA**

**ING. SALVADOR HERNANDEZ VELEZ  
RECTOR**

**ING. MIGUEL ANGEL RODRIGUEZ CALDERON  
SECRETARIO GENERAL**

**LIC. DANIEL GARZA TREVIÑO  
OFICIAL MAYOR**

**C.P. JORGE ALANIS CANALES  
TESORERO GENERAL**

**LIC. JOSE DE JESUS CENTENO HERRERA  
ABOGADO GENERAL**

**POR EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA  
UNIVERSIDAD AUTONOMA DE COAHUILA**

**C.P. ELDA ARACELI RODRIGUEZ GUERRERO  
SECRETARIA GENERAL**

**C. VICTOR IBARRA REYES  
SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN**

**ENF. NORA MIREYA RAMIREZ SANCHEZ  
SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS**

**C. GUADALUPE VALDEZ DAVILA  
SECRETARIA DE FINANZAS**

**ING. ROSA MARIA RIVERA GARCIA  
SECRETARIA DE ASUNTOS DE LAS ESPECIALIDADES**

**LIC. HUGO NAVARRO DEL RIO  
SECRETARIO DE ACCIÓN SOCIAL**

**ARQ. ROGELIO GERARDO GUAJARDO  
MARTINEZ  
SECRETARIO DE RELACIONES**

**ENF. MARIA IRENE GARZA GONZALEZ  
SECRETARIA DE FOMENTO A LA VIVIENDA**

**ING. VICTOR JAVIER MARTINEZ CRUZ  
SECRETARIO DE EDUCACIÓN SINDICAL**

**C.P. GREGORIO GERARDO CASTRO GARCIA  
SECRETARIO DE PLANEACIÓN EDUCATIVA Y  
FOMENTO**

**C. PERLA JANETH LEOS GRANADOS  
SECRETARIA DE ACTAS Y ACUERDOS**

## INDICE POR CONCEPTOS GENERALES

	N° DE CLAUSULA	PAG. (S)
ACADEMICO – DEFINICION	13	
AGUINALDO	24	
AHORRO	72	
ANTIGÜEDAD	50	
AÑO SABATICO	56	
APORTACION FESTIVAL NAVIDEÑO	140	
APORTACION ANUAL AL FONDO DE DEFUNCION	143	
APORTACION PARA FINES SINDICALES	134	
APOYO PARA SORTEO SINDICAL	142	
APOYO A GASTOS ADMINISTRATIVOS	58	
ASCENSO A CONFIANZA	145	
BECAS	133	
BONO ANUAL DE DESPENSA	67	
BONO DE DESPENSA	65	
BONO NAVIDEÑO	68	
BONO DE PRODUCTIVIDAD	66	
CANASTILLA	40	
CAPACITACION	45-46	
COMISION	144	
CONFIANZA	12	
CONTRATACION, OCUPACION Y DESPIDO	21	
DEPORTES-APORTACION	138	
DESCANSO OBLIGATORIO	39	
DESCANSO SEMANAL	34	
DESCUENTOS	25	
ESTIMULOS	62-64	
EXENCION	57	
FONDO DE DEF. E INV.	73	
GASTOS DE OFICINA	139	
GUARDERIA	41	
INCAPACIDADES Y SUBSIDIOS	37	
INGRESO	8-9	
INVESTIGACION	18	
JORNADA	29-31	
LENTES	70	
LICENCIAS Y PERMISOS	38	
NOMBRAMIENTO	47	
ORTOPEDICOS APARATOS	71	
PAGO DE MARCHA	61	
PREFERENCIA	52	

PRIMA POR ANTIGÜEDAD	27	
PRIMA DOMINICAL	34	
PRIMA VACACIONAL	36	
PROMOCIONES	49	
RESCISION	15	
RIESGOS	51	
SALARIO	22	
SEGURO DE CHOFERES	60	
SEGURO DE GRUPO	141	
SERVICIO MEDICO	54-74	
SUPLENTE	28	
TIEMPO EXTRAORDINARIO	32	
TRANSPORTE	69	
UNIFORMES	59	
VACACIONES	35	
VIVIENDA	75	

**INDICE POR CONCEPTOS**  
**TITULO QUINTO HOSPITALES**

	<b>N° DE CLAUSULA</b>	<b>PAG. (S)</b>
AGUINALDO	81	
AHORRO	127	
ANTIGÜEDAD	107	
ASCENSO A CONFIANZA	105	
BONO ANUAL DE DESPENSA	122	
BONO DE DESPENSA	120	
BONO NAVIDEÑO	123	
BONO DE PRODUCTIVIDAD	121	
CANASTILLA	97	
CAPACITACION	102-103	
DESCANSO OBLIGATORIO	96	
DESCANSO SEMANAL	91	
DESCUENTOS	82	
ESTIMULOS	117-119	
EXENCION	113	
FONDO DE DEF. E INV.	128	
GUARDERIA	98	
INCAPACIDADES Y SUBSIDIOS	94	
JORNADA	86-88	
JORNADA EXTRAORDINARIA	89	
LENTE	125	
LICENCIAS Y PERMISOS	95	
NOMBRAMIENTO	104	
ORTOPEDICOS APARATOS	126	
PAGO DE MARCHA	116	
PRIMA POR ANTIGÜEDAD	83	
PRIMA DOMINICAL	91	
PRIMA VACACIONAL	93	
PROMOCIONES	106	
RIESGOS	108	
SEGURO DE CHOFERES	115	
SERVICIO MEDICO	111-129	
SUPLENTE	85	
TRANSPORTE	124	

UNIFORMES	114	
VACACIONES	92	