

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO  
DEL COLEGIO DE BACHILLERES  
DEL ESTADO DE SAN LUIS POTOSÍ  
2024 – 2026**

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL COLEGIO DE BACHILLERES DEL  
ESTADO DE SAN LUIS POTOSÍ 2024-2026.**

**ÍNDICE**

CAPÍTULO I "DISPOSICIONES GENERALES".....	2
CAPÍTULO II "DE LOS REQUISITOS DE ADMISIÓN".....	3
CAPÍTULO III "DE LOS NOMBRAMIENTOS".....	4
CAPÍTULO IV "DE LOS CAMBIOS DE ADSCRIPCIÓN".....	9
CAPÍTULO V "DE LA JORNADA DE TRABAJO".....	9
CAPÍTULO VI "DEL SUELDO".....	12
CAPÍTULO VII "DE LAS VACACIONES, DESCANSOS Y LICENCIAS.....	14
CAPÍTULO VII "DE LAS OBLIGACIONES DEL TITULAR".....	19
CAPÍTULO IX "DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES.....	22
CAPÍTULO X "DEL ESCALAFÓN".....	27
CAPÍTULO XI "DE LA SEGURIDAD, HIGIENE Y MEDIO AMBIENTE EN EL TRABAJO Y LOS RIESGOS PROFESIONALES".....	29
CAPÍTULO XII "DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS".....	31
CAPÍTULO XIII "DE LAS SUSPENSIONES TEMPORALES DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO".....	33
CAPÍTULO XIV "DE LA TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO".....	33
CAPÍTULO XV "DE LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS".....	35
ANEXO 1.....	54
ANEXO 2.....	55



**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO  
DEL COLEGIO DE BACHILLERES  
DEL ESTADO DE SAN LUIS POTOSÍ 2024-2026**

**CAPÍTULO I**

**DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTÍCULO 1**

El Colegio de Bachilleres del Estado de San Luis Potosí, es un organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio, y, por lo tanto, con capacidad legal para obligarse, con domicilio en la calle Brisa No. 119, Colonia Garita de Jalisco de la Ciudad de San Luis Potosí, creado por decreto administrativo a iniciativa del Poder Ejecutivo Estatal y publicado en el Diario Oficial del Estado de fecha 24 de Julio de 1984, para impartir Educación Media Superior; representado legalmente por su Director General.

**ARTÍCULO 2**

El Sindicato Independiente de Trabajadores de Colegio de Bachilleres en San Luis Potosí (SITCBSLP), es una asociación que postula el respeto a los principios que sustentan la vida independiente de los organismos sindicales de los trabajadores constituida para la defensa de los mismos, con domicilio legal en la Av. Mariano Jiménez 1852, Colonia Balcones del Valle de esta Ciudad de San Luis Potosí, con registro sindical debidamente autorizado por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado, bajo el número 504 del tomo cuarto del Libro de Registros de Asociaciones y Organizaciones Sindicales, representado legalmente por su Secretario General, en los términos del Artículo 376 de la Ley Federal del Trabajo.

**ARTÍCULO 3**

Con la personalidad legalmente acreditada y reconocida, ambas partes convienen en establecer el presente "Contrato Colectivo de Trabajo", el cual regirá las relaciones laborales.

Este contrato se celebra de acuerdo a lo establecido por los Artículos 387 y 388 de la Ley Federal del Trabajo.

**ARTÍCULO 4**

Las relaciones laborales entre el Colegio de Bachilleres del Estado de San Luis Potosí y sus trabajadores, tanto académicos como administrativos, en sus diversas modalidades, se regirán por el presente "Contrato Colectivo de Trabajo", la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, la Ley del ISSSTE, y de acuerdo a lo establecido a las demás disposiciones y leyes aplicables al respecto.

**ARTÍCULO 5**

Para la correcta aplicación del presente "Contrato Colectivo de Trabajo" se establecen las siguientes denominaciones:

- I. El Colegio de Bachilleres del Estado de San Luis Potosí, como: El Colegio.
- II. El Director General del Colegio de Bachilleres del Estado de San Luis Potosí, como: El Titular.



- III. El Contrato Colectivo de Trabajo del Colegio de Bachilleres del Estado de San Luis Potosí, como: El Contrato.
- IV. La Ley Federal del Trabajo, como: La Ley.
- V. Los trabajadores tanto docentes como administrativos del Colegio de Bachilleres del Estado de San Luis Potosí, como: Los Trabajadores.
- VI. El Sindicato Independiente de Trabajadores de Colegio de Bachilleres en San Luis Potosí, como: El Sindicato.
- VII. El Decreto Administrativo mediante el cual se crea el Colegio de Bachilleres del Estado de San Luis Potosí, como: El Decreto.
- VIII. El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, como: El ISSSTE.
- IX. La Ley de Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, como: La Ley del ISSSTE.
- X. El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, como: La Junta.
- XI. El Tribunal Laboral del Poder Judicial del Estado de San Luis Potosí, como : El Tribunal Laboral.

#### **ARTÍCULO 6**

El presente "Contrato Colectivo de Trabajo" se revisará cada dos años, a solicitud del Sindicato; en lo referente al salario, esto se hará cada año; para lo cual se crearán las comisiones respectivas por el Titular y el Sindicato.

#### **ARTÍCULO 7**

Los representantes sindicales de cada centro de trabajo acreditarán su cargo con la constancia que les expida el Secretario General del Sindicato, de la cual se remitirá copia al Titular, al Director del Plantel o responsable de Centro EMSaD dentro de los quince días siguientes a su acreditación.

### **CAPÍTULO II**

#### **DE LOS REQUISITOS DE ADMISIÓN**

#### **ARTÍCULO 8**

- I. Para ingresar a laborar al Colegio se requiere:
- II. Presentar solicitud por escrito.
- III. Ser mayor de 18 años.
- IV. Ser de nacionalidad mexicana. Solo podrán ingresar extranjeros, cuando no existan trabajadores nacionales que puedan desarrollar el servicio respectivo.
- V. Presentar certificado médico de buena salud, expedido por una Institución Pública del Sector Salud.
- VI. Presentar la Constancia de Situación Fiscal no mayor a tres meses de antigüedad.
- VII. Exhibir la constancia de no inhabilitación sólo en el caso que así lo amerite, expedida por la autoridad competente.
- VIII. Presentar la Clave Única del Registro de Población (CURP).
- IX. Tener la escolaridad, conocimientos y el perfil, o en su caso, las aptitudes que se requieren para el óptimo desempeño de las labores encomendadas. El cumplimiento de estos requisitos, así como los previstos en las fracciones del I al VIII de este artículo, deberán de acreditarse con los documentos correspondientes.



El personal docente, además de los requisitos anteriormente mencionados, deberán cubrir los siguientes:

- A. Contar con estudio de licenciatura, poseer título y cédula profesional legalmente expedidos.
- B. Participar en las convocatorias de admisión que para tal efecto emita el Colegio.
- C. Participar en los cursos de inducción que imparta el Colegio.
- D. Demostrar los conocimientos y capacidades en los términos establecidos conforme a la normatividad vigente.
- E. Las demás que se establezcan en el Decreto y en el Reglamento Interior del Colegio.

### **CAPÍTULO III**

#### **DE LOS NOMBRAMIENTOS**

##### **ARTÍCULO 9**

El nombramiento es el único documento que formaliza la relación jurídica de trabajo entre el Colegio y los trabajadores a su servicio y obliga a ambas partes en sus términos expresos.

##### **ARTÍCULO 10**

Los trabajadores prestarán su servicio en virtud del nombramiento expedido por el Titular o por la persona facultada para extenderlo.

##### **ARTÍCULO 11**

Los nombramientos deberán contener:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, clave única de registro de población, registro federal de causantes, sexo, estado civil y domicilio.
- II. Los servicios que deberá prestar, especificándolos con claridad y precisión.
- III. El carácter del nombramiento.
- IV. La duración de la jornada de trabajo.
- V. El sueldo y prestaciones que habrá de percibir el trabajador.
- VI. El lugar en el que prestará sus servicios y el lugar de su adscripción.
- VII. Fecha en que el trabajador deberá iniciar sus labores.
- VIII. Plaza de Jornada, Categoría y/o nivel.
- IX. Turno.

##### **ARTÍCULO 12**

I. El carácter de los nombramientos para el personal administrativo podrá ser: Definitivo o de base, interino, provisional y de tiempo determinado:

- A. DEFINITIVOS.- Son los que se expiden para cubrir una vacante definitiva o una plaza de nueva creación, una vez transcurrido el tiempo de seis meses un día.
- B. INTERINOS.- Son los que se expiden para ocupar vacantes temporales que no excedan de seis meses y se otorgarán para ocupar la plaza de un trabajador de base, estableciéndose el nombre del titular de la plaza.
- C. PROVISIONALES.- Son los que se otorgan para ocupar plazas reclamadas por conflictos individuales ante la Junta, y su provisionalidad durará hasta que esta

resuelva en forma definitiva, ya sea mediante el sobreseimiento, convenio entre las partes o laudo ejecutoriado.

- D. TIEMPO DETERMINADO.- Es aquel cuyo efecto cesa al concluir el término que motivó su expedición. El nombramiento por tiempo determinado deberá ser prorrogado, si subsiste la materia del trabajo, siempre y cuando el desempeño del trabajador hubiere sido satisfactorio de acuerdo a los criterios que para ello fije el Consejo Administrativo.

Los nombramientos interinos no crean derechos escalafonarios.

Para cubrir interinatos se considerará primero a los trabajadores adscritos al Subsistema, siempre y cuando cubran el perfil de la formación académica, acorde al puesto solicitado y atendiendo a lo establecido por el artículo 81 del Contrato.

El Titular se compromete a notificar por escrito al sindicato las plazas vacantes, que de acuerdo a la competencia del mismo deba ser enterado, en un término no mayor a diez días hábiles.

II. El carácter de los nombramientos para el personal docente podrán ser: provisional, por tiempo fijo y definitivo.

- A. Provisional: Es el nombramiento que cubre una vacante temporal menor a seis meses.
- B. Por Tiempo Fijo: Es el nombramiento que se otorga por un plazo previamente definido.
- C. Definitivo: Es el nombramiento de base que se da por tiempo indeterminado en términos de la legislación laboral.

El nombramiento definitivo o de base, es lo mismo para los efectos legales.

Los nombramientos provisionales, no crean derechos escalafonarios.

Las horas de fortalecimiento académico asignadas, serán de carácter definitivo.

Para cubrir contratos provisionales se considerará lo establecido en las leyes enunciadas en el Artículo 4° del presente contrato.

El titular se compromete a concursar las plazas vacantes de acuerdo a las disposiciones enunciadas en el artículo 4° del presente contrato.

Cuando un trabajador administrativo quiera ocupar una plaza docente, deberá someterse de igual forma a todos los procedimientos establecidos en los artículos 4, 8, 12, 19 y 81 del contrato.

### **ARTÍCULO 13**

El nombramiento expedido y aceptado, obliga al cumplimiento de este contrato y a las consecuencias que se den, conforme con las disposiciones legales aplicables.

#### **ARTÍCULO 14**

Los nombramientos serán entregados al trabajador durante un término no mayor de treinta días, a partir del inicio de labores, con copia al Sindicato.

#### **ARTÍCULO 15**

Los efectos en los nombramientos interinos cesarán al concluir la licencia del titular, en todo nombramiento interino se establecerá el nombre del titular de la plaza.

#### **ARTÍCULO 16**

Los trabajadores del Colegio se clasifican en dos grupos:

- I. De Confianza.
- II. De Base.

#### **ARTÍCULO 17**

Son trabajadores de confianza todos aquellos que desempeñen funciones de: dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con los trabajos personales del patrón, de conformidad con el Artículo 9° de la Ley.

#### **ARTÍCULO 18**

Son trabajadores de base, los no incluidos en el artículo anterior y que, por ello, serán inamovibles, a excepción de que medie solicitud de los mismos, salvo lo establecido en el Artículo 103 del presente Contrato. Los de nuevo ingreso, no serán, sino después de seis meses de servicio, salvo lo previsto en el artículo 24 de este Contrato en sus fracciones II y V.

#### **ARTÍCULO 19**

El personal docente de base al servicio del Colegio, de acuerdo a los requisitos previstos en el Artículo 4° del presente Contrato y de conformidad con lo señalado en el Catálogo de Puestos, se clasifican en las siguientes categorías y plazas de jornada, mismas que les serán inamovibles una vez asignado el nombramiento definitivo.

#### **CATEGORÍAS PARA HORA-SEMANA-MES**

1. TÉCNICO DOCENTE CBI
2. TÉCNICO DOCENTE CBII
3. PROFESOR CBI Y EMSAD I
4. PROFESOR CBII Y EMSAD II
5. PROFESOR CBIII Y EMSAD III
6. PROFESOR CBIV Y EMSAD IV

#### **PLAZAS DE JORNADA PARA COBACH Y EMSAD**

##### **A. MEDIO TIEMPO (20 HORAS)**

1. TÉCNICO DOCENTE ASOCIADO "A"
2. TÉCNICO DOCENTE ASOCIADO "B"
3. PROFESOR ASOCIADO "B"



4. PROFESOR ASOCIADO "C"
5. PROFESOR TITULAR "A"
6. PROFESOR TITULAR "B"
7. PROFESOR TITULAR "C"

**B. TRES CUARTOS DE TIEMPO (30 HORAS)**

1. TÉCNICO DOCENTE ASOCIADO "A"
2. TÉCNICO DOCENTE ASOCIADO "B"
3. PROFESOR ASOCIADO "A"
4. PROFESOR ASOCIADO "B"
5. PROFESOR TITULAR "A"
6. PROFESOR TITULAR "B"
7. PROFESOR TITULAR "C"

**C. TIEMPO COMPLETO (40 HORAS)**

1. TÉCNICO DOCENTE ASOCIADO "A"
2. TÉCNICO DOCENTE ASOCIADO "B"
3. PROFESOR ASOCIADO "B"
4. PROFESOR ASOCIADO "C"
5. PROFESOR TITULAR "A"
6. PROFESOR TITULAR "B"
7. PROFESOR TITULAR "C"

Estas plazas de jornada se otorgarán de acuerdo a los criterios de Compactación y Presupuesto Oficial autorizado, así como las leyes previstas en el Artículo 4° del presente Contrato.

**ARTÍCULO 20**

El personal docente para ser promovido de categoría y/o plaza de jornada deberá de reunir los requisitos que se especifiquen en las convocatorias y/o Criterios de Compactación correspondientes que el Colegio emita para tal efecto, las cuales se harán del conocimiento del Sindicato en forma oportuna.

El personal docente que rebase el número de horas frente a grupo establecidas en la carga horaria que se indica en el artículo 21 de este Contrato para las plazas de jornada de Medio Tiempo y Tres Cuartos de tiempo, conservará sus horas de diferencia o excedentes a su plaza de jornada en la categoría correspondiente, de acuerdo a la siguiente tabla:

PARA	CORRESPONDIENTE
Técnico Docente Asociado A	TCBI
Técnico Docente Asociado B	TCBII
Profesor Asociado B	CBI y/o EMSAD I

Profesor Asociado C	CBII y/o EMSAD II
Profesor Titular A	CBIII y/o EMSAD III
Profesor Titular B	CBIV y/o EMSAD IV
Profesor Titular C	CBIV y/o EMSAD IV

Las horas excedentes de la Plaza Titular "C", se pagarán en la categoría CBIV, hasta en tanto se autorice una categoría superior en el Tabulador Oficial.

### **ARTÍCULO 21**

I. El personal docente tiene la obligación de impartir clases frente a grupo de acuerdo a la siguiente carga:

- A. Los Profesores Titulares A, B y C de Tiempo Completo, 30 hora-semana-mes.
- B. Los Profesores Titulares A, B y C de Tres Cuartos de Tiempo, 22 horas-semana-mes.
- C. Los Profesores Titulares A, B y C de Medio Tiempo, 15 horas-semana-mes.
- D. Los Profesores Asociados B y C de Tiempo Completo, 32 horas-semana-mes.
- E. Los Profesores Asociados C de Tres Cuartos de Tiempo, 22 horas-semana-mes.
- F. Los Profesores Asociados B de Tres Cuartos de Tiempo, 24 horas-semana-mes-
- G. Los Profesores Asociados B y C de Medio Tiempo, 16 horas-semana-mes.

II. El personal Técnico Docente, tiene la obligación de impartir clases frente a grupo de acuerdo a la siguiente carga:

- A. Los Técnicos Docentes Asociados A y B de Tres Cuartos de Tiempo, 26 horas-semana-mes.
- B. Los Técnicos Docentes Asociados A y B de Medio Tiempo, 18 horas-semana-mes.

Las horas de Fortalecimiento Académico son las restantes que completan las Plazas de Medio Tiempo, Tres Cuartos de Tiempo y Tiempo Completo.

Las horas excedentes a las Plazas de Medio Tiempo y de Tres Cuartos de Tiempo se trabajarán frente a grupo y se pagarán acorde a lo establecido en el artículo 20 de este Contrato. En el caso de la Plaza de Jornada de Tiempo Completo, no podrá bajo ninguna circunstancia tener horas excedentes.

### **ARTÍCULO 22**

El personal administrativo de base lo conforman todos aquellos trabajadores que habiendo cubierto los requisitos específicos señalados por el Colegio, poseen nombramientos de carácter definitivo.

### **ARTÍCULO 23**

Las plazas docentes vacantes y de nueva creación serán convocadas conforme a las leyes previstas en el Artículo 4° del presente Contrato, respetando el derecho de preferencia de los trabajadores docentes para movilidad interna.

Las plazas administrativas vacantes y de nueva creación serán propuestas y cubiertas al setenta por ciento por el Sindicato y el otro treinta por ciento por el Titular, respetando el derecho de preferencia de los trabajadores de base.

## **CAPÍTULO IV**

### **DE LOS CAMBIOS DE ADSCRIPCIÓN**

#### **ARTÍCULO 24**

Solamente se podrá ordenar el cambio de adscripción de un trabajador por las siguientes causas:

- A. Por petición del trabajador.
- B. Por desaparición del Centro de Trabajo.
- C. Por permuta debidamente autorizada.
- D. Por fallo del Tribunal Laboral competente.
- E. Por reorganización o necesidades del servicio debidamente justificadas, poniendo en conocimiento al trabajador y al Sindicato con la debida oportunidad.

Toda permuta será propuesta por el Sindicato y una vez procedente será autorizada por el Titular.

En cualquier caso, los cambios de adscripción no afectarán los derechos escalafonarios.

#### **ARTÍCULO 25**

Cuando un trabajador sea trasladado de una población a otra, el Titular dará a conocer al trabajador con treinta días de anticipación, las causas del traslado, cubriéndole los viáticos que esto origine; si la permanencia es por periodo mayor a seis meses, el trabajador tendrá derecho a que se le cubran los gastos de transporte del menaje de casa indispensables para la instalación de su cónyuge y de sus familiares en línea recta ascendente o descendente, o colaterales hasta el segundo grado, siempre que estén bajo su dependencia económica y habiten en su domicilio. Cuando el traslado sea a solicitud del propio trabajador o por permuta, la ayuda será del sesenta por ciento. Sujeta a suficiencia presupuestal.

## **CAPÍTULO V**

### **DE LA JORNADA DE TRABAJO**

#### **ARTÍCULO 26**

Las jornadas de trabajo para los empleados sindicalizados al servicio del Colegio estarán sujetas a la calendarización oficial.

#### **ARTÍCULO 27**

Se entiende por jornada de trabajo, el periodo del día durante el cual el trabajador presta sus servicios al Colegio.



#### **ARTÍCULO 28**

Se considera trabajo diurno, el comprendido entre las seis y las veinte horas, y el nocturno el comprendido entre las veinte y las seis horas.

#### **ARTÍCULO 29**

La duración máxima de las jornadas diurna y nocturna será de siete horas.

#### **ARTÍCULO 30**

Es jornada mixta la que comprende periodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno abarque menos de tres horas y media, pues en caso contrario se computará bajo jornada nocturna.

#### **ARTÍCULO 31**

El personal docente laborará su Plaza de Jornada cubriendo las horas de Fortalecimiento Académico, según lo estipulado en la normativa oficial correspondiente.

Quien no ostente Plaza de Jornada, laborará el total de sus horas asignadas frente a grupo.

El máximo de horas frente a grupo no podrá rebasar en ningún caso 32 horas-semana-mes, debiendo cumplir también con las Comisiones afines a sus funciones que por escrito le sean asignadas dentro del horario de trabajo.

El profesor que ostente una plaza de jornada no podrá exceder de 35 horas semana mes.

El personal docente que desee incrementar el número de horas deberá cubrir el perfil profesional que corresponda a la propuesta disciplinar y demostrar aptitud y eficiencia en su desempeño académico, de acuerdo a los factores establecidos en los Artículos 4° y 81 del contrato.

#### **ARTÍCULO 32**

Cuando algún trabajador administrativo o docente realice alguna comisión en horas y días inhábiles de la jornada de trabajo, se le compensará posteriormente esa comisión, con horas y días 5hábiles, previo acuerdo por escrito del Responsable del Centro de Trabajo y el trabajador con conocimiento del Representante Sindical.

#### **ARTÍCULO 33**

Los horarios de trabajo del personal administrativo y docente se establecerán conforme a las necesidades del servicio del Colegio, considerándose las propuestas del trabajador.

En el caso específico de personal de vigilancia e intendencia se podrán convenir jornadas especiales de trabajo, siempre y cuando no se rebase las 35 horas semanales que deben cubrir dicho personal, con conocimiento al Sindicato, sin perjuicio para ninguna parte.

#### **ARTÍCULO 34**

Cuando por circunstancias especiales deban excederse las horas de jornada máxima, este trabajo será considerado como extraordinario; en ningún caso podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces en un período de cinco días.

### **ARTÍCULO 35**

Los trabajadores administrativos disfrutarán de una tolerancia de quince minutos para registrar su asistencia al inicio de las labores.

Si el registro se efectúa entre los dieciséis y lo veinte minutos después de la hora de entrada se considerará retardo.

Si el registro es posterior a los veinte minutos de la hora fijada para iniciar las labores se considerará como falta de asistencia, la cual en su caso puede ser justificada durante el mismo día.

### **ARTÍCULO 36**

El personal docente disfrutará de tolerancia máxima de diez minutos para registrar su asistencia, única y exclusivamente a la primera clase de su horario. Así mismo, disfrutará de cinco minutos más, posteriores a la tolerancia anteriormente señalada computándose entonces como retardo.

Si el registro se realiza después de los quince minutos de la hora fijada para iniciar sus labores, se considerará como falta de asistencia.

### **ARTÍCULO 37**

Los descuentos por concepto de faltas y retardos de asistencia injustificados, se hará dentro de un plazo no mayor de 30 días.

Cuando se haga el reporte de retardos y faltas de los trabajadores docentes y administrativos, se le entregará primeramente copia al trabajador y después al Representante Sindical del Centro de Trabajo.

### **ARTÍCULO 38**

La autoridad Responsable del Centro de Trabajo podrá justificar hasta tres ocasiones, en un mes, las faltas injustificadas en que incurran los trabajadores por haber registrado su asistencia después del lapso considerado como retardo. La petición la podrá hacer el trabajador, y si lo considera conveniente lo hará con la intervención del Representante Sindical de su Centro de Trabajo.

Las comisiones oficiales y sindicales, no serán consideradas como falta de asistencia, así como los canjes de días que se efectúen por comisiones cubiertas fuera de horario de trabajo, previo acuerdo entre el Sindicato y el Colegio.

### **ARTÍCULO 39**

Se consideran como faltas de asistencia injustificadas de los trabajadores a las labores, independientemente de las sanciones a que se hagan acreedores, las siguientes:

- I. Omitir, sin la autorización correspondiente, su registro de entrada o de salida, siempre y cuando tenga a su alcance la tarjeta o diario de control de asistencias.
- II. El registro efectuado antes de la hora fijada como su salida oficial.
- III. El abandono de labores del Centro de Trabajo, por parte del trabajador, sin la autorización correspondiente del Director o de la(s) persona(s) por él designadas para este efecto.

- IV. Cuando el trabajador con horario discontinuo deje de asistir, sin causa justificada, a alguno de los periodos de su jornada de trabajo.

#### **ARTÍCULO 40**

Las horas para actividades docentes, serán consideradas de cincuenta minutos.

### **CAPÍTULO VI**

#### **DEL SUELDO**

#### **ARTÍCULO 41**

El sueldo es la retribución que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados, sin perjuicio de otras prestaciones ya establecidas.

Se denomina Sueldo Base: El sueldo marcado en el tabulador autorizado por la Secretaría de Educación Pública Federal, para cada uno de los puestos administrativos, plazas de jornada y categorías docentes.

Se denomina Sueldo Convencional:

- A. Para el Personal Docente: La Suma de Sueldo Base más Prima de Antigüedad, más la Ayuda para Material Didáctico.
- B. Para el Personal Administrativo: La Suma de Sueldo Base más Prima de Antigüedad.

#### **ARTÍCULO 42**

El sueldo será uniforme para cada una de las categorías de trabajadores y será determinado en el presupuesto de egresos y en el tabulador respectivo.

#### **ARTÍCULO 43**

El pago de los trabajadores se efectuará en moneda de curso legal, por lo que el Colegio implementará programas, para que los pagos se hagan directamente en forma electrónica, mediante abono en cuenta del beneficiario, salvo en localidades donde no haya disponibilidad de servicios bancarios, el Colegio buscará los medios para realizar el pago.

#### **ARTÍCULO 44**

Es nula la cesión de sueldos a favor de terceras personas.

#### **ARTÍCULO 45**

El sueldo se pagará los días catorce y el penúltimo día del mes, excepto cuando estos ocurran en sábado, domingo o días festivos. En esos casos, el sueldo se pagará el día hábil anterior más próximo a ellos.

#### **ARTÍCULO 46**

Las horas extraordinarias de servicio se pagarán con el cien por ciento más, del que fue designado a las horas de la jornada ordinaria.



#### **ARTÍCULO 47**

Cuando un trabajador se encuentre imposibilitado para efectuar personalmente el cobro de su sueldo, el pago se hará a la persona que designe el trabajador, mediante carta poder suscrita por dos testigos. El apoderado deberá identificarse plenamente ante el Responsable del Área Administrativa correspondiente, del Centro de Trabajo.

#### **ARTÍCULO 48**

El trabajador que preste sus servicios durante días domingo, tendrá derecho a un pago adicional de treinta por ciento sobre el monto de su sueldo.

#### **ARTÍCULO 49**

Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual de 40 días de sueldo base, más prima de antigüedad, que estará comprendido en el presupuesto de egresos, el cual deberá pagarse en cincuenta por ciento antes del quince de diciembre y del otro cincuenta por ciento a más tardar el quince de enero. Si se cuenta con el recurso, se hará el pago en una sola partida en el mes de diciembre.

En el caso de que el trabajador hubiere prestado sus servicios por menos de un año, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional correspondiente.

En el caso de que el trabajador cambie de plaza o de número de horas clase, se le pagará proporcionalmente por el periodo que haya trabajado en cada una de las plazas o variación en el número de horas clase.

El Sindicato podrá solicitar incrementos salariales emergentes, según las necesidades económicas del país.

#### **ARTÍCULO 50**

Los trabajadores tendrán derecho a un Bono Navideño anual de 40 días de sueldo base más prima de antigüedad, que será pagadero antes del quince de enero.

Los trabajadores tendrán derecho a un Bono de Fortalecimiento a la Economía anual de 5 días de sueldo base más prima de antigüedad, que será pagadero la segunda quincena de febrero.

En el caso de que el trabajador hubiere prestado sus servicios por menos de un año, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional correspondiente.

En el caso de que el trabajador cambie de plaza o de número de horas clase, se le pagará proporcionalmente por el periodo que haya trabajado en cada una de las plazas o variaciones en el número de horas clase.

#### **ARTÍCULO 51**

El Colegio se compromete a realizar las gestiones necesarias ante las autoridades correspondientes para agilizar el pago de los incrementos salariales y para que se lleve a efecto el cambio de la zona económica del nivel superior, tomando en consideración la participación del Sindicato.

## **ARTÍCULO 52**

Solo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al sueldo, por las siguientes causas:

- I. Por deudas contraídas con el Colegio por concepto de anticipo de sueldo, pagos hechos en exceso, errores o pérdidas debidamente comprobadas.
- II. Por cobro de cuotas sindicales o de aportaciones de fondos para la constitución de cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que el trabajador hubiese manifestado, previamente y por escrito, su conformidad.
- III. De los descuentos ordenados por el ISSSTE con motivo de obligaciones contraídas por los trabajadores.
- IV. De los descuentos ordenados por la Autoridad Judicial competente, para cubrir alimentos que fueran exigidos a los trabajadores.
- V. Para cubrir obligaciones a cargo del trabajador en las que haya consentido, derivadas de la adquisición, construcción, reparación o mejoras de su casa habitación o del pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.

Estos descuentos deberán haber sido aceptados por el trabajador libremente, y no podrán exceder del veinte por ciento del sueldo.

El monto total de los descuentos no podrá exceder del treinta por ciento del importe del sueldo total; excepto en los casos a que se refieren las fracciones III, IV y V de este artículo.

## **ARTÍCULO 53**

El sueldo no es susceptible de embargo judicial o administrativo, fuera de lo establecido en el artículo anterior.

## **ARTÍCULO 54**

El Colegio asume el compromiso de aplicar los tabuladores de sueldos establecidos por la Federación para las instituciones de nivel medio superior y superior a nivel nacional, y hacer la revisión y gestión de ellos cada año.

## **ARTÍCULO 55**

El Colegio se compromete a realizar el pago del primer sueldo, al personal de nuevo ingreso, en plazo que no exceda de treinta días, contados a partir de su contratación.

## **CAPITULO VII**

### **DE LAS VACACIONES, DESCANSOS Y LICENCIAS**

## **ARTÍCULO 56**

Los trabajadores que tengan más de seis meses ininterrumpidos de labores, disfrutaran de dos periodos vacacionales de diez días hábiles cada uno, de acuerdo al ciclo escolar anual. En estos periodos se dejarán guardias del personal administrativo y de confianza, que se consideren necesarios, para lo cual el Responsable del Centro de Trabajo, acordará con los trabajadores lo que corresponda, con conocimiento del Representante Sindical.



Los trabajadores que laboren menos de seis meses ininterrumpidos, recibirán el pago que proporcionalmente les corresponda de vacaciones, así como también la parte proporcional de prima vacacional.

#### **ARTÍCULO 57**

Cuando un trabajador no pudiese hacer uso de las vacaciones en los periodos señalados, por necesidad del servicio, disfrutará de ellas antes o después de que haya desaparecido la causa que impidió el disfrute de estas, previo acuerdo con la autoridad competente y conforme a lo establecido en la ley, a menos que por escrito solicite algún cambio que pueda serle concedido, con conocimiento al Representante Sindical.

#### **ARTÍCULO 58**

En el receso de verano de cada año el Colegio otorgará al trabajador veintiún días consecutivos hábiles de descanso, con goce de sueldo, conforme a las actividades Académico-Administrativas de cada Centro de Trabajo.

#### **ARTÍCULO 59**

Los trabajadores tendrán derecho a una prima vacacional, de acuerdo con el monto establecido en el capítulo XV, referente a prestaciones económicas del presente contrato.

#### **ARTÍCULO 60**

Por ningún concepto las vacaciones podrán ser acumulables, ni se pagarán con sueldo doble.

#### **ARTÍCULO 61**

Por cada cinco días de labores, el trabajador disfrutará de dos días de descanso con goce de sueldo íntegro, preferentemente sábados y domingos.

#### **ARTÍCULO 62**

Son días de descanso obligatorio:

Los que señale el calendario oficial y la Ley. El día 10 de mayo para madres trabajadoras y el día del cumpleaños del trabajador, si estos ocurren en día inhábil se otorgará el día hábil inmediato siguiente. El día 23 de julio para todos los trabajadores, este se compensará por un día hábil fuera del receso de verano.

#### **ARTÍCULO 63**

Las trabajadoras en estado de gravidez disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y dos meses más después del mismo.

Durante la lactancia tendrá dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para poder amamantar a sus hijos; podrán tomarlos al principio y a final de la jornada si así lo prefieren. Este descanso deberá ser hasta por seis meses, computándose el mismo desde el momento en que concluya la licencia por gravidez.

Al personal docente sólo se le considerará cuando tenga tres o más horas consecutivas diarias frente a grupo.



Cuando el período de gravidez coincida con periodo vacacional y/o receso de verano, este se otorgará a la madre trabajadora en forma inmediata.

#### **ARTÍCULO 64**

Los trabajadores tendrán derecho a que se les conceda permisos económicos con goce de sueldo para faltar a sus labores por no más de tres días en un mes, ni más de nueve días en el periodo de enero a diciembre y por ningún concepto estos permisos se otorgarán unidos con días de descanso obligatorio, o con períodos vacacionales. No se considerarán sábados y domingos como días de descanso obligatorio.

Para el otorgamiento de los permisos económicos, deberá de haber entre la solicitud y la autorización un término de un día hábil (24:00 horas), si no se da una respuesta por la autoridad competente dentro de este plazo, se tendrá por autorizado. El permiso solo podrá negarse por causa justificada.

#### **ARTÍCULO 65**

Los trabajadores podrán disfrutar de dos tipos de licencia:

- I. Con goce de sueldo.
- II. Sin goce de sueldo.

#### **ARTÍCULO 66**

Las licencias con goce de sueldo se otorgarán en los siguientes casos:

- I. En caso de enfermedad no profesional en los términos siguientes:
  - A. A los trabajadores que tengan seis meses, pero menos de un año de servicio, se les concederá licencia hasta por quince días con goce de sueldo íntegro y hasta quince días más con medio sueldo.
  - B. A los trabajadores de uno a cinco años de servicio, hasta treinta días con goce de sueldo íntegro y hasta treinta días más, con medio sueldo.
  - C. A los que tengan de cinco a diez años de servicio, hasta cuarenta y cinco días con goce de sueldo íntegro y hasta cuarenta y cinco días más con medio sueldo.
  - D. A los que tengan de diez años de servicio en adelante, hasta sesenta días con goce de sueldo íntegro, y hasta sesenta días más, con medio sueldo.

Si al vencer la licencia con sueldo íntegro y medio sueldo continúa la incapacidad, se prorrogará al trabajador la licencia, ya sin goce de sueldo, hasta la totalidad en conjunto de cincuenta y dos semanas, conforme al Artículo 37 de la Ley del ISSSTE.

- II. Para asistir a congresos y reuniones por encargo del Colegio; serán otorgados al personal académico y administrativo, un máximo de diez días, con goce de sueldo íntegro.
- III. En caso de riesgos profesionales, se concederán de acuerdo a la Ley del ISSSTE y la Ley.
- IV. Para ejercer Funciones dentro del Comité Ejecutivo del Sindicato, por el tiempo que duren sus cargos, conforme la legislación vigente.

- V. En el caso del personal docente y administrativo que deba presentar su examen de grado o presentar su tesis de maestría o doctorado, la licencia será de diez días hábiles, previa acreditación de dichos estudios.
- VI. Si el trabajador contrae matrimonio; en este caso la licencia no excederá de cinco días hábiles.
- VII. Si el trabajador es requerido para alguna diligencia por Autoridad Judicial o Administrativa.
- VIII. El Colegio se obliga a conceder permiso con goce de sueldo por el tiempo que duren las subsecuentes revisiones de este contrato, a tres miembros del Sindicato quienes se integrarán conjuntamente con los secretarios con licencia sindical, para formar la comisión revisora de estos trabajos.
- IX. Para realizar estudios de actualización, diplomados, maestrías, doctorados y proyectos de investigación, conforme al Plan de Mejoramiento Profesional que emita el Titular.
- X. En los casos de enfermedad de los hijos hasta de doce años o de los padres del trabajador, el trabajador tendrá derecho a que se le conceda permiso con goce de sueldo íntegro. Salvo casos especiales debidamente comprobado previo acuerdo con la autoridad competente.

Para el caso de enfermedad del cónyuge del trabajador, este permiso será otorgado en las mismas condiciones.

Para tener derecho a estos permisos se requerirá de la(s) constancia(s) médica(s) de cuidados que al efecto expidan los médicos del ISSSTE y estas serán hasta por un máximo de 15 días durante un año natural.

En caso de enfermedades oncológicas de los hijos, la licencia será otorgada en los términos del artículo 37 Bis de la Ley del ISSSTE.

- XI. Se concederá licencia de cinco días con goce de sueldo a los trabajadores, en caso de fallecimiento de su cónyuge, hermanos, hijos y padres. Los días de licencia se contabilizarán inmediatos a la fecha del deceso.
- XII. Los trabajadores tendrán derecho a que se les conceda permiso para ir al médico, presentando posteriormente la constancia expedida por el ISSSTE.
- XIII. Para asistir a plenos y congresos de carácter sindical, previo acuerdo con el Titular.
- XIV. Para el personal masculino se otorgarán por nacimiento de hijos, licencia con goce de sueldo conforme a la legislación vigente, contados a partir del nacimiento de los menores, previa comprobación del hecho con los documentos legales que así lo acrediten.



Esta licencia será extensiva para todos los trabajadores en el caso de adopción de infantes menores de cuatro años, previa comprobación del hecho con los documentos legales que así lo acrediten.

## **ARTÍCULO 67**

Las licencias sin goce de sueldo se otorgarán en los siguientes casos:

- I. Para el desempeño de cargos de elección popular y/o puestos de primer nivel en los distintos niveles de gobierno por los que dure la comisión o encargo (Administración Estatal: Secretarios, Oficial Mayor, Contralor General y Procurador General; Administración Municipal: Secretario, Tesorero, Contralor y Desarrollo Social), a estos últimos se les otorgará previa solicitud, la que deberá ser renovada de manera anual mientras dure en su encargo.
- II. Para el desempeño de algún puesto de confianza dentro del Colegio.
- III. Para desempeñar el cargo de Director en alguna Institución del Sistema Educativo Nacional, limitada a un término máximo de tres años.
- IV. Por razones de carácter personal, se otorgará una sola vez dentro de cada año natural, en los siguientes términos:
  - A. Hasta por treinta días, a los que tengan más de seis meses y hasta un año de servicio.
  - B. Hasta por noventa días, a los que tengan más de uno y hasta cinco años de servicio.
  - C. Hasta por ciento ochenta días, a los que tengan más de cinco y hasta diez años de servicio.
  - D. Hasta trescientos sesenta días a los que tengan más de diez años de servicio.
- V. Para realizar estudios de Posgrado en alguna Institución con validez Oficial en México o del extranjero, por un periodo máximo de tres años, conforme al plan de estudios de la Institución educativa donde se realicen los estudios.

Las licencias señaladas en las fracciones I, II y III, podrán ser prorrogadas cada año, a solicitud del trabajador, siempre y cuando acrediten fehacientemente que subsiste la causa o motivo por el cual se otorgó, de lo contrario, las mismas dejarán de surtir efecto al término para el cual se concedió.

Las licencias establecidas en la fracción IV podrán ser prorrogadas en sus incisos b), c) y d), una sola vez, para lo cual notificará al Responsable del Centro de Trabajo con diez días hábiles de anticipación, en el caso del inciso a), no será procedente, en razón de que la licencia es por poco tiempo. La prórroga es el tiempo a que tiene derecho el trabajador de prolongar la licencia. En ningún caso la prórroga podrá ser mayor al tiempo de licencia a que tiene derecho el trabajador.





En el caso del personal docente de base se podrá otorgar licencias parciales, atendiendo al principio de antigüedad establecido en la fracción IV en sus incisos a), b), c) y d) de este mismo artículo, con excepción del personal docente comisionado.

Al concluir las licencias de carácter personal, el trabajador deberá de reintegrarse a sus labores, y para tener derecho a otra licencia de esta índole, deberá cumplir un año más de servicio a partir de su reincorporación.

#### **ARTÍCULO 68**

El trabajador que solicite una licencia en los términos del artículo 67, deberá realizarlo con 3 días de anticipación y podrá disfrutarla a partir de la fecha en que se concede, para que eso ocurra, en los mismos términos, el Colegio le notificará la autorización correspondiente; en caso de no tener una respuesta por escrito en tres días hábiles por parte del Colegio, esta se considerará autorizada.

#### **ARTÍCULO 69**

Las licencias se concederán con el carácter de irrenunciables. En consecuencia, quién obtenga una licencia queda obligado a disfrutarla.

#### **ARTÍCULO 70**

Las licencias con o sin goce de sueldo deberán ser solicitadas por el trabajador ante el Responsable del Centro de Trabajo, con tres días naturales de anticipación por lo menos, turnando copia al Sindicato y a la Dirección Administrativa de la Dirección General.

### **CAPÍTULO VIII**

#### **DE LAS OBLIGACIONES DEL TITULAR**

#### **ARTÍCULO 71**

Son obligaciones del Titular, las siguientes:

- I. Cumplir las disposiciones de trabajo establecidas en el presente contrato.
- II. Preferir, en igualdad de condiciones, de conocimientos, aptitudes y de antigüedad, a los trabajadores sindicalizados respecto de los que no lo estuvieren, a quienes represente la única fuente de ingreso familiar, a los que con anterioridad hubieran prestado servicios y a los que acrediten mayores derechos conforme al escalafón, y de acuerdo a lo establecido por el Artículo 154 de la Ley.
- III. Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen la Ley y el reglamento del ISSSTE para prevenir accidentes y enfermedades, y disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación básicos indispensables. Los Responsables de los Centros de Trabajo podrán hacer las gestiones necesarias para la adquisición de seguros contra accidentes de trabajo los cuales serán opcionales.
- IV. Reinstalar a los trabajadores en las plazas de la cuales les hubieren separado y ordenar el pago de sueldos caídos si a ello fueren condenados por Laudo Ejecutoriado. En los casos de suspensión de plazas, los trabajadores afectados

tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente, en categoría y sueldo, y situación geográfica.

- V. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y material necesario para ejecutar el trabajo convenido, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, adecuados a la evolución pedagógica y tecnológica actual. En el caso del personal docente se les proporcionarán cuatro paquetes de cuatro marcadores para pintarrón por semestre, así como la impresión de instrumentos de evaluación.
- VI. Proporcionar por cualquier medio que permita a los trabajadores el arrendamiento o la compra de habitaciones de interés social.
- VII. Cubrir en tiempo y forma las aportaciones de seguridad y servicios sociales que fijen las leyes respectivas, a fin de que el trabajador tenga acceso a todas las prestaciones del ISSSTE.
- VIII. Impartir cursos continuos de capacitación y adiestramiento al cien por ciento de los trabajadores, poniendo en conocimiento del Sindicato. Cuando estos tengan carácter obligatorio y fuera del plantel de su adscripción, se les proporcionará el recurso económico para su traslado, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal, debiendo presentar la comprobación correspondiente, considerando los siguientes criterios:
  - A. \$100.00 para aquellos que su lugar de residencia sea el de impartición del curso. Para aquellos que estén en un radio de 15 a 50 kilómetros de su residencia al lugar del curso y tengan que trasladarse diariamente se les apoyará con \$165.00 y cuando el traslado sea mayor de 50 kilómetros con \$220.00 diarios.

Esta fracción entra en vigor a partir de la firma del presente Contrato.

- IX. Conceder licencia a los trabajadores en los términos de éste Contrato.
- X. Hacer las deducciones en los sueldos que solicite el Sindicato, siempre que se ajusten a los términos de normatividad legal aplicable.
- XI. Cubrir a los trabajadores las indemnizaciones por separación injustificada y pagar los sueldos caídos en términos de laudo definitivo.
- XII. Gestionar el ingreso de los hijos de los trabajadores a las guarderías oficiales.
- XIII. El Titular se obliga a difundir y facilitar al trabajador toda la información actualizada referente al tabulador de sueldos y salarios, tabulador de viáticos, funciones, manuales de procedimientos, organigramas, reglamentos y cualquier otro tipo que directamente le afecten al mismo trabajador.



- XIV. El Titular se compromete a respetar, en todos sus puntos los procedimientos para cubrir plazas de acuerdo con lo pactado en este contrato.
- XV. Aplicar y respetar todos los programas de incentivos y promoción, así como los lineamientos y criterios para su aplicación, generados en Educación Media Superior, haciendo de conocimiento al Sindicato.
- XVI. Dar las facilidades necesarias a los trabajadores para el ejercicio de las actividades electorales.
- XVII. Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.
- XVIII. Promover y gestionar becas para efectuar estudios de licenciatura, postgrado o actualización en instituciones públicas o privadas y establecer convenios al respecto con el Sindicato.
- XIX. Emitir oportunamente las convocatorias de recategorización y/o promoción para el personal docente de conformidad con lo previsto en el Artículo 4° del presente Contrato haciendo de conocimiento al Sindicato.
- XX. Otorgar reconocimientos cada año a los docentes y administrativos más destacados, de acuerdo a las convocatorias que se emitan para tales efectos.
- XXI. Proporcionar asesoría jurídica a los trabajadores que estando en comisión, puedan sufrir algún percance o accidente.
- XXII. Cuando un trabajador sindicalizado fallezca, se jubile o tenga invalidez total y permanente, se le otorgará una vacante administrativa disponible a su cónyuge o su hijo (a), siempre y cuando reúna los requisitos establecidos en este Contrato, previo acuerdo con el Sindicato.
- XXIII. Es obligación del Titular por medio del Responsable del Centro de Trabajo, expedir oficio de Comisión al trabajador cuando éste realice actividades fuera de su horario y/o Centro de Trabajo.  
Se otorgará Comisión dentro de su horario y Centro de Trabajo, siempre y cuando sea para realizar actividades distintas a las que marque su puesto.
- XXIV. Proporcionar al personal docente los planes de clase y las secuencias didácticas modelo que sirvan de guía para hacer las adecuaciones de acuerdo con el contexto escolar y los programas de estudio de las asignaturas correspondientes, los cuales deberán de ser entregados al inicio de cada semestre.
- XXV. El Colegio se compromete a otorgar el pase directo a los hijos de los trabajadores que deseen realizar estudios de bachillerato en cualquiera de sus Planteles o centros EMSaD, siempre y cuando se cumpla con los requisitos establecidos.



- XXVI. Emitir semestralmente la Convocatoria correspondiente para el Premio al Desempeño Administrativo, haciéndola del conocimiento del Sindicato con al menos 10 diez hábiles de anticipación.

## **CAPÍTULO IX**

### **DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES**

#### **ARTÍCULO 72**

Son derechos de los trabajadores:

- I. Percibir sueldo conforme al tabulador vigente y, en el caso del personal docente conforme a su categoría, plaza de jornada y número de horas clase.
- II. Recibir el pago de las horas extraordinarias que laboren, conforme al presente contrato.
- III. Conservar su empleo conforme con los términos de la legislación aplicable. Todo personal docente con nombramiento definitivo tiene derecho a conservar su adscripción en la dependencia, en el área académica correspondiente a sus asignaturas, y a ser adscrito a materias o áreas académicas equivalentes o afines a un nuevo plan de estudios, cuando por reformas se modifiquen o se supriman asignaturas o áreas académicas, a fin de conservar su carga horaria.
- IV. Disfrutar de vacaciones, permisos, licencias y descansos en los términos de la Ley y del presente contrato.
- V. Percibir el aguinaldo correspondiente en los términos de este contrato.
- VI. Desempeñar las funciones propias de su puesto o cargo, salvo en los casos en que por necesidad del servicio se requiera eventualmente su colaboración en otras labores, o que esto acontezca en situaciones de emergencia.
- VII. Recibir capacitación y adiestramiento de acuerdo con los planes y programas que elaboren para tal efecto el titular y el Sindicato y de acuerdo a lo establecido en el Título Cuarto Capítulo III Bis de la Ley.
- VIII. Participar en los concursos escalafonarios y ser ascendidos cuando el dictamen respectivo sea favorable.
- IX. Ocupar el puesto que desempeñaba al reintegrarse al servicio después de ausencia por incapacidad o licencia.
- X. Recibir trato cortés y respetuoso de las autoridades del Colegio y de los compañeros de trabajo.

- XI. Participar en las actividades sociales, culturales y deportivas que organicen el Titular y el Sindicato.
- XII. Recibir el equipo de seguridad e higiene en tiempo y forma que determine la Comisión Mixta correspondiente.
- XIII. Recibir personalmente o en el último domicilio que haya señalado, notificación por escrito de las resoluciones que dicte el Titular y que afecten su situación laboral.
- XIV. Recibir los instrumentos y materiales de trabajo para el cumplimiento de sus labores.
- XV. Recibir la indemnización y demás prestaciones que le correspondan de acuerdo con los ordenamientos legales aplicables.
- XVI. Ser reinstalado en su empleo y percibir los sueldos caídos cuando obtenga laudo favorable de la Junta.
- XVII. Obtener permisos para asistir a las asambleas, actos y visitas sindicales, previo acuerdo entre el Titular y el Sindicato.
- XVIII. Disfrutar de los beneficios de seguridad de tipo social, así como lo relativo a pensiones y jubilaciones que establece la Ley del ISSSTE.
- XIX. Disponer de las becas que el Colegio gestione para efectuar estudios de licenciatura, postgrado o actualización, en instituciones Públicas o Privadas.

### **ARTÍCULO 73**

Además de los derechos mencionados anteriormente, el personal docente tendrá los siguientes:

- I. Realizar sus actividades de acuerdo con el principio de libertad de cátedra y de investigación, de conformidad con los programas establecidos por el Colegio.
- II. Participar con su opinión, respecto de la selección de cursos e instructores del programa de formación de profesores, así como de manera general, en todo lo relativo a la actuación y desarrollo del personal del Colegio.
- III. Continuar desempeñando sus labores docentes en asignaturas equivalentes o afines a su formación profesional, cuando estas sean modificadas en el plan de estudios del Colegio.
- IV. Participar en cursos fuera del Colegio, con validez curricular para este, de acuerdo con los criterios que se establezcan, además de obtener las facilidades para tal efecto.
- V. El conocimiento y el acceso al material didáctico, muebles e inmuebles con que cuente el Colegio, además le será proporcionado en cada Centro de Trabajo un lugar adecuado para el resguardo de sus materiales de trabajo.

## **ARTÍCULO 74**

Son obligaciones de los trabajadores:

- I. Asistir puntualmente a su trabajo y permanecer en el lugar de su adscripción en las horas clase y en las horas de fortalecimiento asignadas, en el caso de los docentes y durante su jornada de trabajo los administrativos.
- II. Desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiado, conforme a la legislación aplicable y las políticas del Colegio.
- III. Observar buenas costumbres dentro del lugar de trabajo.
- IV. Dar trato cortés y respetuoso a sus superiores, compañeros y demás personas que acudan al Centro de Trabajo.
- V. Guardar estricta reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de su trabajo.
- VI. Cumplir con su horario de trabajo.
- VII. Informar a las autoridades del Colegio los asuntos relativos al desempeño de su trabajo, cuando estos sean requeridos.
- VIII. Conservar en buen estado de los inmuebles, mobiliario, equipo, maquinaria y útiles de trabajo del Colegio, no siendo responsable del deterioro que origine su uso normal o algún accidente fortuito.
- IX. Comunicar a las autoridades acerca de las deficiencias o desperfectos en los muebles, maquinaria, útiles, equipo e instrumentos de trabajo de que tenga conocimiento durante su jornada de trabajo, tan pronto como lo advierta.
- X. Emplear, con la mayor economía, los materiales que le sean proporcionados para el desempeño de su trabajo.
- XI. Prestar auxilio en cualquier tiempo o lugar en que suceda algún siniestro, peligre la vida de alguno de sus compañeros o los intereses del Colegio, siempre que ello no implique grave peligro para el trabajador.
- XII. Presentarse aseado y correctamente vestido al desempeño de sus labores.
- XIII. Utilizar el uniforme y equipo de seguridad e higiene en las áreas que determinen las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo.
- XIV. Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros, en su lugar de trabajo o en los bienes del Colegio.
- XV. Observar las medidas de seguridad e higiene que establezcan las Comisiones Mixtas correspondientes.



- XVI. Responder del manejo apropiado de fondos, valores o bienes, correspondencia o cualquier otro tipo de documentos que se le confien, con motivo de su trabajo.
- XVII. Justificar dentro de los tres días hábiles siguientes a su reincorporación, las causas que le impidieron asistir a sus labores.
- XVIII. Dar aviso al Colegio, en el término de los cinco días hábiles posteriores a su cambio de domicilio, estado civil, nacionalidad o cualquier otra situación o circunstancia personal o familiar que deba conocer el Colegio, para dar cumplimiento a las disposiciones legales en materia de trabajo y de seguridad social.
- XIX. Poner en conocimiento de las autoridades del Colegio las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de ellas.
- XX. Cumplir con los cursos de capacitaciones y adiestramientos que imparte el Colegio, así como los que sean convocados a través de la Subsecretaría de Educación Media Superior, otorgándole las facilidades necesarias y con conocimiento al Sindicato.
- XXI. Cumplir con los procedimientos de control de asistencia que establezca el Colegio.
- XXII. Comunicar en forma inmediata a las autoridades del Colegio y a las Comisiones Mixtas de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo los accidentes ocurridos durante la jornada de trabajo.
- XXIII. Informar de manera inmediata a su Centro de Adscripción en el caso de un probable riesgo de trabajo.

#### **ARTÍCULO 75**

Son prohibiciones para los trabajadores, las siguientes:

- I. Distraer de sus labores a sus compañeros y demás personas que presten sus servicios en el Colegio.
- II. Formar corrillos, durante las horas de trabajo, en los locales en donde presten sus servicios.
- III. Desatender los servicios tendientes a conservar el aseo y la higiene en el Colegio.
- IV. Desatender las disposiciones o avisos tendientes a prevenir riesgos profesionales.
- V. Hacer uso indebido o desperdiciar el material de oficina, de aseo o sanitario, que suministren las Unidades Administrativas o los Planteles.
- VI. Hacer propaganda de partidos políticos o doctrinas religiosas dentro de los edificios o lugares de trabajo. Cuando se trate de elecciones sindicales se deberán de apegar a lo establecido por el Contrato y los lineamientos estatutarios del Sindicato.

- VII. Realizar rifas, colectas o compraventa durante la jornada en el Centro de Trabajo.
- VIII. Utilizar instrumentos, útiles, herramientas y maquinaria de trabajo que se le suministre para objetos distintos de aquellos a que estén destinados.
- IX. Realizar, dentro del Centro de Trabajo o de las instalaciones del Colegio préstamos con interés a sus compañeros y demás personal del Colegio.
- X. Permitir que otras personas utilicen los instrumentos, útiles de trabajo, maquinaria, aparatos o vehículos confiados a su cuidado, sin la autorización correspondiente.
- XI. Cambiar de puesto o de turno con otro trabajador sin la autorización correspondiente o utilizar los servicios de alguna otra persona ajena a su trabajo, para desempeñar sus labores.
- XII. Las demás que establezcan los ordenamientos legales.

#### **ARTÍCULO 76**

Además de las obligaciones señaladas en el artículo 74, los trabajadores docentes tendrán las siguientes:

- I. Dar a conocer a los alumnos al inicio del semestre el programa y bibliografía de las asignaturas correspondientes.
- II. Hacer evaluaciones puntualmente del aprovechamiento de los alumnos, conforme a los lineamientos de evaluación establecidos.
- III. Entregar en período no mayor de tres días hábiles los resultados de los exámenes a los alumnos; y las calificaciones correspondientes, al Departamento de Control Escolar del Centro de Trabajo.
- IV. Al término del semestre, entregar al responsable del centro los resultados de las actas de evaluación final y la documentación correspondiente, según las características requeridas, en el plazo que oportunamente señale el Titular.
- V. Coadyuvar a que se cumpla con la Normativa mínima.
- VI. Asistir a las reuniones de Academia a las cuales sea convocado.
- VII. Entregar en tiempo y forma sus planeaciones, secuencias didácticas conforme a los modelos propuestos por la Dirección Académica.

Las demás establecidas por los ordenamientos y disposiciones legales previstas en este Contrato.

## **CAPITULO X**

### **DE ESCALAFÓN**

#### **ARTÍCULO 77**

Se entiende por escalafón, el sistema organizado del Colegio, que conforme con las bases establecidas en los Lineamientos Generales para Ascensos, Permutas y Cambios de Adscripción y los Ordenamientos Legales Aplicables a este Contrato, permite efectuar las promociones de ascensos, permutas y cambios de adscripción de los trabajadores docentes y administrativos del Colegio.

En tanto entre en funciones la Comisión Mixta de Escalafón, provisionalmente, los Consejos Académico y Administrativo establecerán los Lineamientos Generales para Ascensos, Permutas y Cambios de Adscripción. Los Consejos estarán integrados cada uno por tres representantes del Titular y tres del Sindicato, quienes se apegarán para sus resoluciones a los factores establecidos en el artículo 81 del Contrato y a los Lineamientos emitidos para tal efecto.

#### **ARTÍCULO 78**

Para efectos del presente Capítulo se establecerá la Comisión Mixta de Escalafón, la cual se integrará por dos representantes del Titular y dos del Sindicato. En los casos de las resoluciones que esta Comisión dicte y que no sean satisfactorias para el trabajador, este podrá recurrir a la Junta para dirimir el conflicto.

#### **ARTÍCULO 79**

La Comisión Mixta de Escalafón expedirá su propio Reglamento, en el cual se establecerán sus facultades, obligaciones, atribuciones, procedimientos y derechos, sin contravenir lo señalado en los ordenamientos legales aplicables.

#### **ARTÍCULO 80**

Tienen derecho a participar en los concursos escalafonarios todos los trabajadores de base con un mínimo de seis meses de antigüedad en la plaza del grado inmediato inferior.

Los trabajadores docentes y administrativos de base, podrán acceder a los puestos administrativos de confianza, lo anterior de conformidad con lo establecido en las convocatorias correspondientes emitidas oportunamente por el Consejo Administrativo y autorizadas por el Titular.

#### **ARTÍCULO 81**

Son factores escalafonarios:

- I. La antigüedad.
- II. La preparación y actualización.
- III. El desempeño.
- IV. Participación sindical.

Se entiende por:

- A. Antigüedad.- El tiempo de servicios prestados al Colegio.



- B. Preparación y Actualización.- Los conocimientos que el trabajador posee en función de su grado máximo de estudios, así como los cursos y diplomados que haya realizado.
- C. Desempeño.- La suma de las facultades intelectuales, la iniciativa, la laboriosidad y la eficiencia para llevar a cabo una actividad determinada.
- D. Participación Sindical. - La asistencia de los trabajadores a eventos que convoque el Sindicato y ocupar cargos en el mismo.

#### **ARTÍCULO 82**

Los factores escalafonarios se calificarán mediante los tabuladores a través de los sistemas adecuados de registro y evaluación que señalen los reglamentos respectivos.

El trabajador que hubiere logrado ascender de categoría no podrá en ningún caso regresar a una inferior, a menos que sea su deseo y presente solicitud escrita, en este sentido.

#### **ARTÍCULO 83**

El titular proporcionará a la Comisión Mixta de Escalafón los medios administrativos y materiales necesarios para su funcionamiento eficaz.

#### **ARTÍCULO 84**

El Titular dará a conocer a la Comisión Mixta de Escalafón cuando se presente una o más vacantes, dentro de los diez días hábiles siguientes en los que se dicte el aviso de baja o se apruebe oficialmente la creación de las plazas de base.

#### **ARTÍCULO 85**

Las plazas de última categoría disponibles, una vez ocurridos los movimientos escalafonarios y conocidas las plazas de nueva creación, serán cubiertas de conformidad a lo establecido por el Artículo 23 del Contrato.

#### **ARTÍCULO 86**

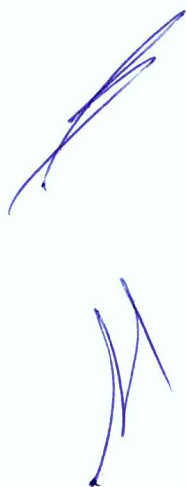
Las vacantes temporales con duración mayor de seis meses, serán las que se originen por la licencia otorgada a un trabajador de base, en los términos establecidos en la Ley y en el presente Contrato.

#### **ARTÍCULO 87**

La permuta es el cambio de ubicación efectuado entre los trabajadores del mismo puesto; y podrán efectuarse siempre y cuando no afecte derechos de terceros, previa autorización de los Consejos Académico y/o Administrativo y el Titular.

#### **ARTÍCULO 88**

El procedimiento para realizar las permutas, así como las inconformidades de los trabajadores efectuadas por los trámites o movimientos escalafonarios, estarán previstas en el Reglamento de Escalafón.



## CAPÍTULO XI

### DE LA SEGURIDAD, HIGIENE Y MEDIO AMBIENTE EN EL TRABAJO Y DE LOS RIESGOS PROFESIONALES

#### ARTÍCULO 89

En la materia de riesgos profesionales y de seguridad e higiene se procederá según lo dispuesto por la Ley, Ley del ISSSTE, por el presente Contrato y por el Reglamento Vigente de las Comisiones de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo del régimen del ISSSTE.

#### ARTÍCULO 90

Para los efectos del presente Capitulo se establecerá, en forma permanente, la Comisión Mixta Central de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo, y a las Comisiones Mixtas Auxiliares, las cuales se integrarán de acuerdo a la reglamentación establecida por el ISSSTE.

#### ARTÍCULO 91

El Colegio y el Sindicato, expedirán las acreditaciones correspondientes a los integrantes de las Comisiones de acuerdo a lo establecido por el Artículo 10 el Reglamento vigente de las Comisiones de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo, lo cual deberá ser informado a la Base Trabajadora en cada renovación de los integrantes de las Comisiones de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo.

#### ARTÍCULO 92

La Comisión Mixta Central de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo, y las Comisiones Mixtas Auxiliares, determinaran las labores y lugares que se consideren insalubres o peligrosos, precisando las condiciones de trabajo y los elementos de protección, higiene y prevención de riesgos profesionales que se requieran. Sus determinaciones serán resueltas por el Titular.

#### ARTÍCULO 93

La Comisión Mixta Central de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el trabajo, y las Comisiones Mixtas Auxiliares se registrarán de acuerdo a la normatividad establecida en el citado reglamento.

#### ARTÍCULO 94

El Colegio proporcionará a las Comisiones Mixtas de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo, los medios administrativos y materiales necesarios para su eficaz funcionamiento, obligándose el Titular a realizar las gestiones necesarias para capacitar cada semestre a los integrantes de la Comisión de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente.

#### ARTÍCULO 95

Los riesgos de trabajo son los accidentes o enfermedades a que están expuestos los trabajadores del Colegio con motivo del trabajo que desempeñan.



#### **ARTÍCULO 96**

Un accidente de trabajo es toda lesión orgánica, perturbación funcional o la muerte, producida inmediata o posteriormente a un evento, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se presente, si la persona cumple una función derivada de su trabajo.

Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquel.

#### **ARTÍCULO 97**

Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

#### **ARTÍCULO 98**

Para prevenir los riesgos de trabajo el Colegio mantendrá las condiciones de higiene y seguridad necesarias en el Centro de Trabajo, proporcionando todos los elementos indispensables para proteger la salud y la vida de sus trabajadores, en los términos que señale el Reglamento de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo.

#### **ARTÍCULO 99**

Los trabajadores que sufran un accidente en el Centro de Trabajo, serán trasladados de emergencia a la clínica del ISSSTE más próxima o en su defecto, a otra Institución Pública, debiendo dar aviso oportuno al jefe más inmediato, a las Comisiones Mixtas de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo para que estas realicen las gestiones conducentes y den continuidad al procedimiento administrativo.

#### **ARTÍCULO 100**

Para el caso a que se refiere el Artículo anterior se integrará un expediente de riesgo de trabajo con los siguientes documentos:

- A. Acta Administrativa.
- B. Solicitud de calificación, formato RT. 01.
- C. Certificado Médico Inicial expedido por el médico tratante, formato RT. 02, solicitado por el trabajador.
- D. Si el accidente ocurrió en el centro de trabajo, formato RT. 03 A.
- E. Si el accidente ocurrió en el trayecto al trabajo, formato RT. 03 B.
- F. Si el accidente ocurrió en una comisión, formato RT. 03 C.
- G. Además de los documentos especificados en cada uno de los formatos RT. 03 A, B, C.
- H. Toda esta documentación en original y cuatro copias legibles, deberá ser entregada en el Departamento de Recursos Humanos de su Centro de Trabajo, en un plazo no mayor a 3 días hábiles, después de haber sufrido el percance, siendo este el responsable de darle el trámite correspondiente ante la autoridad competente siempre y cuando el trabajador haya cumplido con todos los requisitos.

En los casos que no se cuente con los documentos originales, se deberá de acompañar una copia certificada por la dependencia que los emite, ya que en el caso de no hacerlo se calificará el riesgo con los documentos que se exhiban.



### **ARTÍCULO 101**

Los trabajadores del Colegio están obligados a someterse a exámenes médicos en los siguientes casos:

- I. Al ingresar o reingresar al Colegio para comprobar que gozan de buena salud y están aptos para el servicio.
- II. Cuando manifiesten que por enfermedad se encuentran imposibilitados para acudir a cumplir con sus labores, para su comprobación o tratamiento, y en su caso, la concesión de licencia.
- III. Cuando se presume que el trabajador ha contraído una enfermedad contagiosa o que se encuentra incapacitado física o mentalmente para el trabajo.
- IV. Cuando soliciten cambios de adscripción, por enfermedad.
- V. Cuando se requiera comprobar que se encuentran bajo los efectos del alcohol, droga, enervantes, narcóticos o psicotrópicos.
- VI. Para certificar el padecimiento de una enfermedad profesional.
- VII. En los riesgos de trabajo, hasta la conclusión del tratamiento respectivo.
- VIII. Cuando la naturaleza del trabajo lo requiera.

En los casos previstos en las fracciones Tercera y Quinta del Artículo anterior, el jefe inmediato superior del Centro de Trabajo estará facultado para ordenar que se practiquen los exámenes médicos necesarios.

El trabajador está protegido de los riesgos de trabajo de acuerdo a lo establecido por la Ley del ISSSTE.

### **ARTÍCULO 102**

El Colegio y el Sindicato se sujetan a lo establecido por el reglamento de las Comisiones de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo del régimen del ISSSTE, de fecha 31 de marzo de 2007.

## **CAPÍTULO XII**

### **DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS**

### **ARTÍCULO 103**

Previo a la aplicación de cualquier medida disciplinaria, se establecerá un diálogo entre el Responsable del Centro de Trabajo, el trabajador y el Representante Sindical.

Las violaciones que realicen los trabajadores a las normas de trabajo establecidas en este Contrato y en la Ley, debidamente comprobadas, darán lugar a la aplicación en forma gradual de las siguientes sanciones:

- I. Amonestación por escrito.
- II. Suspensión en funciones hasta por 8 días.
- III. Remoción a unidad administrativa distinta.

Cuando le sean notificadas al trabajador y al Sindicato dichas sanciones, estos tendrán derecho a contestar o aclarar al Responsable del Centro de Trabajo.

#### **ARTÍCULO 104**

Se aplicará amonestación por escrito y con registro en el expediente del trabajador en los siguientes casos:

- I. Cuando se infrinja lo dispuesto en las fracciones I, II, III, IV, VI, XI, XII, XIII, XVIII, XX, XXI y XXII de Artículo 74 o de las fracciones I, II, III y IV del Artículo 75 de este Contrato.
- II. Por lo que corresponde al personal docente, además de las anteriores, cuando infrinja la fracción I del Artículo 76 de este Contrato.

#### **ARTÍCULO 105**

Se aplicará la suspensión de las funciones de uno a tres días, en los siguientes casos:

- I. Cuando se infrinja lo dispuesto en las fracciones VII, IX, XVII Y XIX del Artículo 74 de este Contrato.
- II. Cuando exista reincidencia en cualquiera de los casos señalados en el Artículo anterior.

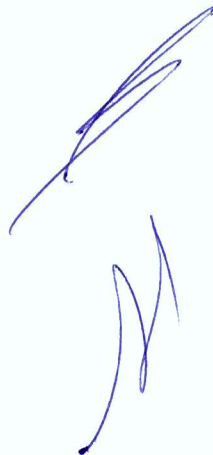
#### **ARTÍCULO 106**

Se impondrá suspensión de la función de cuatro a cinco días en los siguientes casos:

- I. Cuando se infrinja lo dispuesto en las fracciones VIII y XV del Artículo 74 o de las fracciones V, VII y IX del Artículo 75 de este Contrato.
- II. Por lo que respecta al personal docente, además de las anteriores, cuando infrinjan la fracción II, III y IV del Artículo 76 de este Contrato.
- III. Cuando exista reincidencia en los casos señalados en el artículo anterior.

#### **ARTÍCULO 107**

Procederá la remoción a Unidad Administrativa distinta cuando se infrinja lo dispuesto en la fracción X del Artículo 74 o las fracciones VI y VIII del Artículo 75 de este Contrato.



## CAPÍTULO XIII

### DE LAS SUSPENSIONES TEMPORALES DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO

#### ARTÍCULO 108

Son causas de suspensión temporal de los efectos del nombramiento:

- I. Que el trabajador contraiga alguna enfermedad que implique peligro para las personas que trabajan con él.
- II. La prisión preventiva del trabajador, seguida de Sentencia Absolutoria, o el arresto impuesto por la Autoridad Judicial o Administrativa.
- III. La que como sanción dicte el Titular, por faltas cometidas en el desempeño del servicio y que no ameriten la rescisión del nombramiento. Esta suspensión en ningún caso podrá exceder de cinco días hábiles, con conocimiento del Sindicato.

#### ARTÍCULO 109

Los trabajadores que tengan encomendado el manejo de fondos, valores o bienes, correspondencia o cualquier tipo de documentos que se le confien, podrán ser suspendidos hasta por quince días por el Titular, cuando apareciere alguna irregularidad en su gestión mientras se practica la investigación y se resuelve sobre su caso.

La suspensión temporal no significa la rescisión del nombramiento.

## CAPITULO XIV

### DE LA TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO

#### ARTÍCULO 110

Ningún trabajador podrá ser rescindido excepto por causa justificada; en tal virtud, el nombramiento o designación de los trabajadores solo dejará de surtir efectos, sin responsabilidad para el Colegio, por las siguientes causas.

- I. Por renuncia, por mutuo consentimiento, por abandono de empleo o por repetidas faltas de asistencias injustificadas a las labores.
- II. Que tenga más de tres faltas de asistencia en un periodo de 30 días, sin permiso por escrito del titular de su área de trabajo o sin causa justificada.
- III. Por faltar a más de 30 por ciento de sus horas frente a grupo en un periodo de 30 días para el caso del personal docente.
- IV. Por conclusión del termino de contrato o de la obra determinada del nombramiento o la designación.
- V. Por muerte del trabajador.



- VI. Por incapacidad permanente del trabajador física o mental, que le impida el desempeño de sus labores y que no pueda realizar ninguna otra establecida en el catálogo de puestos, excepto en lo establecido por la Ley del ISSSTE.
- VII. Por revelar asuntos secretos o reservados de que tuviera conocimiento relativo a su trabajo.
- VIII. Por comprometer el trabajador con su imprudencia o descuido inexcusable la seguridad del Centro de Trabajo o de las personas que se encuentren en él.
- IX. Cuando el trabajador incurriera en falta de probidad y honradez o en actos de violencia, amenazas, injurias o malos tratos contra sus jefes o compañeros, o en contra de familiares de uno y otro, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.
- X. Por cometer actos inmorales durante el servicio.
- XI. Por introducir o consumir algún narcótico o droga enervante o presentarse en estado de ebriedad o bajo la influencia de cualquiera de estas sustancias, salvo que en este último supuesto exista prescripción suscrita por médico oficial, en cuyo caso antes de iniciar sus labores el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento de sus superiores presentando la prescripción médica.
- XII. Por marcar, firmar, o alterar tarjeta, lista o cualquier otro medio de control de asistencia dolosamente de otro trabajador, o permitir que lo hagan por él. Así como realizar alteración o destrucción de documentos o expedientes del Colegio.
- XIII. Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria y demás objetos relacionados con el servicio.
- XIV. Por solicitar o aceptar gratificaciones u obsequios de personas o instituciones que tramiten asuntos del Colegio.
- XV. Por desobedecer reiteradamente y sin justificación, las órdenes que reciban de sus superiores, siempre y cuando se trate del trabajo contratado.
- XVI. En el caso de los trabajadores docentes, cuando impartan clases particulares a los alumnos, si éstas son remuneradas.
- XVII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes.
- XVIII. Por falta grave comprobada en el cumplimiento del Contrato.
- XIX. Por prisión, que sea resultado de una Sentencia Ejecutoriada.
- XX. Por suspender labores sin la autorización de las autoridades del Colegio.

XXI. Por solicitar remuneraciones económicas o en especie a los alumnos para influir en sus calificaciones.

XXII. Por incurrir el trabajador en actos de acoso sexual debidamente comprobados.

#### **ARTÍCULO 111**

Cuando la Junta resuelva que no procede dar por terminados los efectos del nombramiento, el trabajador tendrá derecho al pago de los sueldos caídos.

#### **ARTÍCULO 112**

Cuando el trabajador incurra en algunas de las causales a que se refieren las fracciones de la VI a la XVI, XX y XXI del artículo 110, el Jefe Inmediato Superior procederá a levantar una acta administrativa, con intervención del propio trabajador y un Representante del Sindicato, en la que, con toda precisión, se asentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado y la de los testigos de cargo y descargo que se propongan, la cual se firmará por los que en ella intervengan y por dos testigos de asistencia, debiéndose, en ese mismo acto entregar una copia al trabajador y otra al Representante Sindical.

Debiéndose resolver lo conducente por el titular en un máximo de treinta días.

En caso de las fracciones I y II del Artículo 110, para la formulación del acta administrativa de abandono de trabajo no se requerirá la presencia del trabajador, pero sí la del Representante Sindical.

### **CAPÍTULO XV**

#### **PRESTACIONES ECONÓMICAS**


##### **1. PRIMA DE ANTIGÜEDAD**

El Colegio otorgará a los trabajadores una prima de antigüedad, en la siguiente forma:

Al personal docente, el pago por concepto de prima de antigüedad se efectuará a razón del 2.0% anual acumulable al sueldo del tabulador vigente, pagadero a partir del quinto año de servicio efectivo, hasta el vigésimo año, y del 2.5 % a partir del vigésimo primer año hasta que el trabajador cause baja del servicio, actualizándose este factor acumulable cada año, como se manifiesta en el anexo No. 1.

Cabe señalar que se tomarán en cuenta los años de servicios que haya tenido el personal en puestos administrativos y para el caso de que se otorguen plazas adicionales o nuevas categorías docentes, se reconocerá la antigüedad que el trabajador ya tuviera en sus anteriores plazas dentro del Colegio.

Al personal administrativo, técnico y manual el pago por concepto de prima de antigüedad se efectuará a razón del 2.0% anual acumulable al sueldo del tabulador vigente, pagadero a partir del quinto año de servicio efectivo, hasta el vigésimo año y del 2.5% a partir del vigésimo primer año hasta el trigésimo, conservándose este factor hasta la jubilación del trabajador, como se manifiesta en el anexo No. 2.





Cabe señalar que se tomarán en cuenta los años de servicio que haya tenido el personal en categorías docentes y para el caso de que se otorguen plazas adicionales, se reconocerá la antigüedad que el trabajador ya tuviera en sus anteriores plazas dentro del Colegio.

Esta prestación se hará efectiva automáticamente a partir del quinto año de servicio efectivo en el Colegio sin necesidad de mediar solicitud.

## **2. PRIMA DE VACACIONES**

El Colegio concederá una prima vacacional equivalente al salario de 24 (veinticuatro) días al año, sobre el sueldo convencional, dividida en los dos periodos vacacionales anuales establecidos en el calendario oficial.

En el caso de que el trabajador hubiere prestado sus servicios por menos de un año, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional correspondiente.

## **3. AYUDA DE DESPENSA**

El Colegio concederá una ayuda para despensa de \$1380.50 (Un mil trescientos ochenta pesos 50/100 M.N.) mensuales, para cada trabajador administrativo y docente, independientemente de la jornada laboral que tenga asignada. En el caso de la Categoría por horas-semana-mes, se otorgará la cantidad de \$34.50 (treinta y cuatro pesos 50/100 M.N.) por hora (Exclusivamente de una a diecinueve horas).

## **4. SEGURO INSTITUCIONAL**

Los trabajadores tendrán derecho a un seguro de vida de grupo, en los siguientes términos:

El equivalente a 91 (noventa y uno) meses de sueldo, considerando el último salario del trabajador.

El importe de la prima del seguro de Vida será cubierto en 50% por el Colegio, y el restante 50% lo cubrirá el trabajador.

En el caso de los trabajadores que tengan licencia médica y ya no cubran el importe de la cuota que les corresponda pagar por concepto de Seguro de Vida, el Colegio se compromete a pagar en su totalidad dicha cuota para que este no interrumpa su vigencia.

## **5. ESTIMULO POR PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA**

Los trabajadores administrativos y docentes que no incurran en faltas de asistencia ni retardos injustificados en dos meses naturales se harán acreedores al pago de 2.5 días más de salario convencional, considerándose como mínimo el 90% de asistencia del total de días laborales.

Por cada falta injustificada se descontará un día de los 7.5 días autorizados semestralmente.

Las comisiones oficiales y sindicales se tomarán como asistencia laboral para este efecto, así como las incapacidades por gravidez y cualquier incapacidad que surja de un riesgo de trabajo.



Para efectos de esta prestación los permisos económicos se contabilizaran como inasistencias.

Estas prestaciones se computarán por año fiscal a partir del primero de enero.

El pago de los días se hará en forma semestral, en la primera quincena del mes de julio y en la primera quincena de enero del año siguiente.

## 6. MATERIAL DIDÁCTICO

Esta presentación se otorgará únicamente al personal docente, se pagará por cada hora-semana-mes y por categoría de Medio Tiempo, Tres Cuartos de Tiempo o Tiempo Completo de la siguiente forma:

### CATEGORÍAS

#### HORA-SEMANA-MES

TÉCNICO DOCENTE CBI	\$12.10
TÉCNICO DOCENTE CBII	\$13.65
PROFESOR CBI Y EMSaD I	\$15.65
PROFESOR CBII Y EMSaD II	\$17.10
PROFESOR CBIII Y EMSaD III	\$20.80
PROFESOR CBIV Y EMSaD IV	\$24.35

El pago en esta categoría se considera, hasta su máximo de 19 horas-semana-mes.

#### 1/2 TIEMPO (20 HORAS)

TÉCNICO DOCENTE ASOCIADO A	\$243.95
TÉCNICO DOCENTE ASOCIADO B	\$293.80
PROFESOR ASOCIADO B	\$341.35
PROFESOR ASOCIADO C	\$374.35
PROFESOR TITULAR A	\$412.20
PROFESOR TITULAR B	\$454.05
PROFESOR TITULAR C	\$506.35

#### ¾ DE TIEMPO (30 HORAS)

TÉCNICO DOCENTE ASOCIADO A	\$365.90
TÉCNICO DOCENTE ASOCIADO B	\$440.75
PROFESOR ASOCIADO B	\$512.00
PROFESOR ASOCIADO C	\$561.50
PROFESOR TITULAR A	\$618.30
PROFESOR TITULAR B	\$681.05
PROFESOR TITULAR C	\$759.50

#### TIEMPO COMPLETO

TÉCNICO DOCENTE ASOCIADO A	\$487.90
TÉCNICO DOCENTE ASOCIADO B	\$587.65
PROFESOR ASOCIADO B	\$682.65
PROFESOR ASOCIADO C	\$748.65
PROFESOR TITULAR A	\$824.40

PROFESOR TITULAR B	\$908.05
PROFESOR TITULAR C	\$1012.70

### **7. CANASTILLA DE MATERNIDAD**

El Colegio otorgará a las madres trabajadoras la cantidad de \$2,630.00 (Dos Mil Seiscientos Treinta pesos 00/100 M.N.) previa presentación de la licencia por gravedad expedida por los Servicios Médicos del ISSSTE.

### **8. AYUDA PARA ANTEOJOS**

#### **PERSONAL DOCENTE:**

Previa prescripción médica del Instituto de Seguridad Social que presta el servicio al Colegio y presentación por parte del trabajador de la factura correspondiente, se proporcionará anteojos o lentes de contacto gratuitamente y de buena calidad con un costo máximo de \$ 2,500.00 (Dos mil quinientos pesos 00/100 M.N.), esta prestación se hará extensiva al cónyuge, hijos y padres que dependan económicamente del trabajador.

Esta ayuda se otorgará a 250 trabajadores, máximo un caso por trabajador durante el año calendario (enero-diciembre), sea que lo ocupe para sí mismo o para los familiares señalados con anterioridad.

#### **PERSONAL ADMINISTRATIVO, TÉCNICO Y MANUAL:**

Previa prescripción médica del Instituto de Seguridad Social que presta el servicio al Colegio y presentación por parte del trabajador de la factura correspondiente, se proporcionará anteojos o lentes de contacto gratuitamente y de buena calidad con un costo máximo de \$ 2,500.00 (Dos mil quinientos pesos 00/100 M.N.), esta prestación se hará extensiva al cónyuge, hijos y padres que dependan económicamente del trabajador.

Esta ayuda se otorgará a 250 trabajadores, máximo un caso por trabajador durante el año calendario (enero-diciembre), sea que lo ocupe para sí mismo o para los familiares señalados con anterioridad.

### **9. SERVICIO DE GUARDERÍA**

El Colegio otorgará una ayuda para guardería de \$1400.00 (Un mil cuatrocientos pesos 00/100 M.N.) mensuales bajo los siguientes conceptos:

1. Únicamente para la atención de hijos de madre que trabajan en el Colegio.
2. Hasta un máximo de 2 hijos por madre trabajadora.
3. Esta ayuda se dará por cada hijo de 45 días a seis años de edad.
4. La ayuda se otorgará en apoyo a trabajadoras que ocupen guarderías particulares y únicamente durante el periodo laboral efectivo.
5. El pago se hará a la entrega del recibo de pago de guardería, esta ayuda se otorgará a un máximo de 100 madres trabajadoras por año.



6. Esta ayuda también se hará extensiva a padres trabajadores viudos o que tengan la custodia legal de los hijos previa acreditación y en términos de los conceptos antes referidos.

## 10. PAGO POR DEFUNCIÓN

### PARA EL PERSONAL DOCENTE

En caso de fallecimiento del trabajador debidamente acreditado se pagará a sus beneficiarios que haya designado por escrito ante el propio Colegio, en los siguientes términos:

- De uno a diez años de servicio efectivos prestados en el Colegio, el importe de once meses de salario convencional.
- Más de diez y menos de veinte años de servicio efectivos prestados en el Colegio, el importe de doce meses de salario convencional.
- De veinte años en adelante de servicios efectivos prestados en el Colegio, el importe de catorce meses de salario convencional.

Las cantidades que resulten de las gratificaciones anteriores serán incrementadas con \$1,000.00 (Mil pesos 00/100 M.N.) si se trata de personal de tiempo completo (40 horas-semana-mes), y quien labore tiempo parcial, la parte proporcional correspondiente.

Se autoriza otorgar un adelanto sobre el importe total de esta prestación, para cubrir los gastos de sepelio o cremación hasta por \$ 3,000.00 (Tres Mil pesos 00/100 M.N.) para los beneficiarios designados de los profesores de Tiempo Completo o parte promocional a los beneficiarios designados de los profesores con nombramiento menor a este.

El anticipo señalado se tramitará en el centro de trabajo correspondiente de adscripción del trabajador fallecido.

### PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO, TÉCNICO Y MANUAL:

En caso de fallecimiento del trabajador debidamente acreditado se pagará a sus beneficiarios que haya designado por escrito ante el Colegio, en los siguientes términos:

- De uno a diez años de servicio efectivos prestados en el Colegio, el importe de diez meses de salario convencional.
- Más de diez y menos de veinte años de servicio efectivos prestados en el Colegio, el importe de once meses de salario convencional.
- De veinte años en adelante de servicio efectivos prestados en el Colegio, el importe de trece meses de salario convencional.

En caso de que los beneficiarios designados soliciten un adelanto sobre el importe total de esta prestación, para cubrir los gastos de sepelio o cremación, éste se otorgará con base a la tarifa más alta establecida en los velatorios de la institución de seguridad social que presta el servicio al Colegio, sin que rebase la cantidad de \$ 3,000.00 (Tres Mil pesos 00/100 M.N.)

El anticipo señalado se tramitará en el centro de trabajo de adscripción del trabajador fallecido.



### **11. ESTÍMULO POR TITULACIÓN**

El colegio otorgará la cantidad de \$ 1,000.00 (Un mil pesos 00/100 M.N.) para aquellos trabajadores no titulados que obtengan un título profesional a nivel: Licenciatura, Maestría o Doctorado, previa exhibición de la cedula o constancia correspondiente, en una sola ocasión por grado obtenido, como reconocimiento a sus esfuerzos por capacitarse.

Con excepción del personal que haya gozado del beneficio de beca comisión para concluir el grado de licenciatura, maestría o doctorado.

### **12. EXENCIÓN DEL PAGO POR INSCRIPCIÓN**

El Colegio dejará exentos del pago por preinscripción e inscripción y libros oficiales del COBACH, a los hijos de los trabajadores en activo, jubilados y pensionados, o que ejerzan su custodia legal, que cursen estudios en los planteles del subsistema, salvo el pago correspondiente a los EXANI; para lo cual se hará la acreditación correspondiente ante el Director del Plantel al que deseen inscribir a sus hijos consistentes en: Solicitud, constancia de servicios o último talón de pago y acta de nacimiento del alumno y, en su caso, el documento legal de custodia.

### **13. AJUSTE DEL CALENDARIO**

Esta prestación se cubrirá a los trabajadores del Colegio en los siguientes términos:

- Doce a trece quincenas laboradas, el importe de dos días de salario convencional.
- De catorce a diecisiete quincenas laboradas, el importe de tres días de salario convencional.
- De dieciocho a veintitrés quincenas laboradas; el importe de cuatro días de salario convencional.
- De veinticuatro quincenas laboradas, el importe de cinco días de salario convencional.

En años bisiestos se cubrirá el importe de un día más de salario convencional.

Esta prestación se hará efectiva en una sola exhibición en la quincena veinticuatro de cada año.

### **14. AYUDA PARA ÚTILES ESCOLARES**

El Colegio otorgará cada año una ayuda para útiles escolares consistente en \$960.00 (Novecientos sesenta pesos 00/100 M.N.) para el personal administrativo y para el personal docente se dará en razón de \$30.00 (treinta pesos 00/100 M.N.) por hora-semana-mes, esta ayuda se pagará en la segunda quincena del mes de julio de cada año.

### **15. BONO DE DESPENSA POR EL DÍA DEL MAESTRO**

La Dirección General del Colegio de Bachilleres otorgará en la primera quincena de mayo de cada año a los trabajadores docentes, un bono económico a razón de \$75.00 (Setenta y cinco pesos 00/100 M.N.) por cada hora-semana-mes.

### **16. BONO DE DESPENSA POR DÍA DEL ADMINISTRATIVO**

La Dirección General del Colegio de Bachilleres otorgará en la segunda quincena de julio de cada año a los trabajadores administrativos, un bono económico por la cantidad de \$1800.00 (mil ochocientos pesos 00/100 M.N.) esta prestación se aplicará al personal administrativo, técnico y manual.

### **17. AYUDA DE TRANSPORTE**

El Colegio otorgará cada año una ayuda de transporte que consiste en \$2000.00 (Dos mil pesos 00/100 M.N.) para el personal administrativo y docente, esta ayuda se pagará en la primer quincena de agosto de cada año.

### **18. VALES DE DESPENSA DE FIN DE AÑO**

El Colegio otorgará a los trabajadores en forma proporcional al tiempo laborado, hasta un máximo de \$2000.00 (Dos mil pesos 00/100. M.N.) en vales de despensa en el mes de diciembre, y hasta un máximo de \$2000.00 (Dos mil pesos 00/100. M.N.) en forma proporcional en el mes de enero de cada año.

### **19. VALES DE DESPENSA POR DÍA DEL MAESTRO**

El Colegio otorgará a los trabajadores docentes en forma proporcional al tiempo laborado, hasta un máximo de \$ 1800.00 (Mil ochocientos pesos 00/100 M.N) en vales de despensa en el mes de mayo de cada año.

### **20. VALES DE DESPENSA POR EL DÍA DEL ADMINISTRATIVO**

El Colegio otorgará a los trabajadores administrativos en forma proporcional al tiempo laborado hasta un máximo de \$ 1800.00 (Mil ochocientos pesos 00/100 M.N.) en vales de despensa en el mes de julio de cada año.

### **21. VALES DE DESPENSA PARA PLAZAS ADMINISTRATIVAS DE BASE**

El Colegio otorgará un apoyo a las plazas administrativas de base, en vales de despensa en forma proporcional al tiempo laborado hasta un máximo de \$ 1500.00 (Mil quinientos pesos 00/100 M.N.) pagaderos en la primera quincena del mes de febrero de cada año.

### **22. PAGO DE DÍAS ECONÓMICOS NO DISFRUTADOS**

El pago de esta prestación se hará de la siguiente forma:

1. A los trabajadores docentes que teniendo derecho al disfrute de hasta nueve días económicos durante el periodo de enero a diciembre, y no hagan uso de ellos se les cubrirá el salario convencional de los días no disfrutados.
2. Para los trabajadores administrativos se efectuará el pago de esta prestación en los siguientes términos:
  - a. En caso de no haber disfrutado de ningún día económico se cubrirá el salario convencional de diez días, más dos días adicionales calculados también sobre el salario convencional.
  - b. Si disfrutó de uno o más días sobre la base de nueve días económicos se le cubrirá el importe de los días no disfrutados más la parte proporcional del décimo día.
  - c. Si disfrutó de los nueve días, el décimo queda sin efecto.

Esta prestación se otorgará a los trabajadores en forma anual en la segunda quincena del mes de enero.



### 23. PAGO DE DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO

El Colegio otorgará al Personal Docente y Administrativo, en servicio activo a la fecha de pago, el importe de hasta tres días de sueldo convencional anualmente, cuando de conformidad con el calendario escolar los días de descanso obligatorio coincidan con sábado, domingo o periodo vacacional.

La aplicación de esta prestación será de forma proporcional al tiempo laborado en el periodo comprendido de enero a diciembre.

### 24. EFICIENCIA EN EL TRABAJO

El Colegio otorgará al personal docente y administrativo que se encuentren en servicio activo, de manera quincenal un estímulo económico a la eficiencia en el desempeño de las funciones, de acuerdo a la siguiente tabla:

Montos mensuales:

#### PERSONAL DOCENTE (1 A 19 HORAS)

Técnico Docente CBI	\$1.35
Técnico Docente CBII	\$1.60
Profesor CBI y EMSaD I	\$1.90
Profesor CBII y EMSaD II	\$2.15
Profesor CBIII y EMSaD III	\$2.50
Profesor CBIV y EMSaD IV	\$2.95

#### MEDIO TIEMPO (20 HORAS)

Técnico Docente Asociado "A"	\$26.75
Técnico Docente Asociado "B"	\$32.30
Profesor Asociado "B"	\$38.50
Profesor Asociado "C"	\$42.95
Profesor Titular "A"	\$49.70
Profesor Titular "B"	\$58.70
Profesor Titular "C"	\$67.75

#### TRES CUARTOS DE TIEMPO (30 HORAS)

Técnico Docente Asociado "A"	\$40.15
Técnico Docente Asociado "B"	\$48.50
Profesor Asociado "B"	\$57.55
Profesor Asociado "C"	\$64.30
Profesor Titular "A"	\$74.45
Profesor Titular "B"	\$88.00
Profesor Titular "C"	\$101.50

#### TIEMPO COMPLETO (40 HORAS)

Técnico Docente Asociado "A"	\$53.50
Técnico Docente Asociado "B"	\$64.65
Profesor Asociado "B"	\$76.75
Profesor Asociado "C"	\$85.75



Profesor Titular "A"	\$99.30
Profesor Titular "B"	\$117.30
Profesor Titular "C"	\$135.40

PERSONAL ADMINISTRATIVO \$900.15

## 25. COMPENSACIÓN POR ACTUACIÓN Y PRODUCTIVIDAD

El Colegio otorgará una compensación de manera quincenal al Personal Docente en servicio activo para su actuación y productividad en el desempeño de sus funciones, consistente en:

\$28.36 (Veintiocho pesos 36/100 M.N) por hora semana-mes, siendo el máximo de \$1134.65 (Un mil ciento treinta y cuatro pesos 65/100 M.N) mensuales, si se trata de personal de Tiempo Completo (40 horas)

## 26. ESTÍMULO POR ANTIGÜEDAD

PARA EL PERSONAL DOCENTE:

Se otorgará un estímulo por antigüedad conforme a la siguiente tabla:

AÑOS DE SERVICIO	DÍAS DE SALARIO CONVENCIONAL
10	20
15	30
20	40
25	50
30	60
35	70
40	80
45	90
50	120

El otorgamiento de esta prestación no tendrá efectos retroactivos, se cubrirá exclusivamente al personal que en el año 2010 y años sucesivos cumpla con los años de servicio señalados.

Cabe señalar que se tomarán en cuenta los años de servicio que haya tenido el personal en puestos administrativos y en categorías docentes.

PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO, TÉCNICO Y MANUAL

Se establece que se otorgue el Estímulo por Antigüedad para aquellos trabajadores Administrativos que cumplan 10, 15, 20, 25 y 30 años de servicio en este subsistema Colegio de Bachilleres del Estado de San Luis Potosí conforme a los montos económicos que marca la convocatoria que año con año emite la Dirección de Administración por medio

de la Secretaría de Educación de Gobierno del Estado, en concordancia con la Coordinación General de Recursos Humanos y la Subjefatura de Servicios al Personal, Prestaciones y Archivo de la Secretaría de Educación de Gobierno del Estado; se enlistan a continuación los montos establecidos por las Instituciones antes descritas, los cuales serán actualizados año con año:

AÑOS DE SERVICIO	MONTO DEL ESTÍMULO
10	<b>\$9347.00</b>
15	<b>\$18468.00</b>
20	<b>\$27669.00</b>
25	<b>\$36989.00</b>
30	<b>\$46438.00</b>

Para el personal que cumpla 25 años de servicio adicionalmente se le otorgará el pago del monto económico que aporta la Federación.

El otorgamiento de esta prestación no tendrá efectos retroactivos, se cubrirá exclusivamente al personal que en el año 2010 y años sucesivos cumpla con los años de servicio señalados.

Esta prestación se pagará en el mes de Mayo para el personal docente y en el mes de julio para el personal administrativo, siempre y cuando exista disponibilidad presupuestal.

#### **27. PAGO POR INVALIDEZ**

Cuando los servicios médicos de la institución de seguridad social que presta el servicio al Colegio dictaminen una incapacidad total y permanente por riesgo no profesional, al personal docente, administrativo, técnico y manual, se le otorgará el importe de dos meses sueldo tabular más prima de antigüedad, más doce días de sueldo tabular y prima de antigüedad por cada año de servicio en el Colegio por una única vez; lo anterior es independiente de la prestaciones que otorga la institución de seguridad social que presta el servicio al Colegio por dicho concepto.

#### **28. PAGO POR RENUNCIA (GRATIFICACIÓN POR TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO)**

PARA EL PERSONAL DOCENTE:

En caso de terminación de los efectos del nombramiento por mutuo consentimiento, renuncia o defunción, se pagará al trabajador docente o a sus deudos según sea el caso:

- De tres a menos de diez años de servicio efectivos prestados, el importe de once días de salario convencional por cada año de servicios prestados en el Colegio.
- De diez a menos de quince años de servicios efectivos prestados, el importe de trece días de salario convencional por cada año de servicios prestados en el Colegio.



- De quince años o más de servicios efectivos prestados, el importe de dieciséis días de salario convencional por cada año de servicios prestados en el Colegio.

Las cantidades que resulten de las gratificaciones anteriores serán incrementadas con \$1,000.00 (Mil pesos 00/100) para el personal de tiempo completo (40 horas-semana-mes), y quien labore tiempo parcial la parte proporcional correspondiente.

**PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO, TÉCNICO Y MANUAL:**

En caso de terminación de los efectos del nombramiento por renuncia del Personal Administrativo, Técnico y Manual se le cubrirá por cada año de servicio prestado en el Colegio:

- De cinco a menos de quince años de servicio efectivos prestados, el importe de doce días de salario convencional.
- De quince años o más de servicio efectivos prestados, el importe de catorce días de salario convencional

### **29. GRATIFICACIÓN POR JUBILACIÓN**

Se efectuará el pago de esta prestación al personal docente, administrativo, técnico y manual, que cause baja por jubilación en los términos siguientes:

- De cinco a menos de quince años de servicio efectivos prestados en el Colegio, el importe de quince días de salario convencional por cada año.
- De quince o más años de servicio efectivos prestados en el Colegio, el importe de diecisiete días de salario convencional por cada año.

Al personal femenino se le pagará por cada año de servicios efectivos prestados en el Colegio, dos días más de los señalados, esta prestación es incompatible con el pago por renuncia.

### **30. APARATOS ORTOPÉDICOS, AUDITIVOS, SILLAS DE RUEDAS Y PRÓTESIS.**

**PARA EL PERSONAL DOCENTE:**

Se proporcionará gratuitamente y de buena calidad cuantas veces sea necesario. Esta prestación se hará extensiva además del cónyuge e hijos, a los padres y madres que dependan económicamente del trabajador, respecto a la prótesis siempre y cuando ésta no sea dental o relacionada con el aspecto estético de la persona.

**PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO, TÉCNICO Y MANUAL:**

Se proporcionarán gratuitamente y de buena calidad una vez al año. Esta prestación se hará extensiva además del cónyuge e hijos, a los padres y madres que dependan económicamente del trabajador, respecto a la prótesis siempre y cuando ésta no sea dental o relacionada con el aspecto estético de la persona.

Esta prestación estará sujeta a disponibilidad presupuestal y en apego a los lineamientos que para ello apliquen.



### 31. PRIMA DOMINICAL

PARA EL PERSONAL DOCENTE:

Será procedente el pago del 50% del salario convencional diario, cuando por necesidades del servicio debidamente justificadas, el personal docente labore en día domingo dentro o fuera del centro de trabajo de su adscripción.

PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO, TÉCNICO Y MANUAL:

Será procedente el pago del 50% del salario convencional diario, cuando por necesidades del servicio debidamente justificadas, el personal administrativo, técnico y manual labore en día domingo dentro o fuera del centro de trabajo de su adscripción.

### 32. APOYO PARA LA SUPERACIÓN ACADÉMICA

En reconocimiento a la labor que desempeña el personal docente, se otorgará anualmente un bono en los siguientes términos:

PARA EL PERSONAL QUE LABORA	MONTO TOTAL
40 horas o más	<b>\$7337.50</b>
20 a 39.5 horas	<b>\$4279.40</b>
19.5 horas o menos	<b>\$3125.10</b>

Se cubrirá en dos exhibiciones de cincuenta por ciento del monto total cada una, en los meses de septiembre y diciembre.

### 33. AYUDA PARA TESIS

PARA EL PERSONAL DOCENTE:

Se otorgarán cuatro meses de licencia con goce de sueldo para la conclusión de la tesis de doctorado de los trabajadores académicos, esta licencia será concedida por una sola vez, siempre y cuando se demuestre que la tesis se concluye en dicho periodo; de no concluirse, el beneficiario de esta prestación queda obligado a reintegrar los salarios devengados por dicha licencia, excepto que medie causa justificada.

Para la conclusión de la tesis de licenciatura o maestría, se le concederá al trabajador académico por única vez la utilización de su descarga académica por un periodo de seis meses, asignándoles un 50% de las actividades frente a grupo, de acuerdo a su categoría por un semestre. Además al personal docente que se titule en el nivel licenciatura se le otorgará por única vez, la cantidad de \$2,500.00 (Dos mil quinientos pesos 00/100 M.N) como ayuda para la impresión de tesis.



**PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO, TÉCNICO Y MANUAL:**

Se otorgarán por única vez cuatro meses de licencia con goce de sueldo, para la conclusión de tesis de licenciatura \$2,500.00 (Dos mil quinientos pesos 00/100 M.N) por única vez para la impresión de la misma. De no concluirse, el beneficiario de esta prestación queda obligado a reintegrar los salarios devengados por dicha licencia, excepto que medie causa justificada.

**34. AYUDA PARA LA ADQUISICIÓN DE LIBROS POR EL DÍA DEL MAESTRO**

Se otorgarán \$978.00 (Novecientos setenta y ocho pesos 00/100 M.N) para la adquisición de libros a cada trabajador docente, independientemente de la jornada laboral que tenga asignada, como reconocimiento por el día del maestro.

**35. LICENCIA DE MANEJO**

El Colegio cubrirá los gastos de trámite y expedición o reexpedición de licencia de manejo, al personal administrativo, técnico y manual que tenga asignado el puesto de chofer de automóvil, autobús, camión o motocicleta, o esté desempeñando la función de manera permanente.

**36. BONO ANUAL AL PERSONAL ADMINISTRATIVO, TÉCNICO Y MANUAL**

Se otorgará un bono anual al personal Administrativo, Técnico y Manual en la segunda quincena del mes de junio en los siguientes términos:

ANTIGÜEDAD	MONTO
De 1 a 4 años	\$ 2, 700.00
De 5 a 9 años	\$ 3, 700.00
De 10 a 14 años	\$ 4, 700.00
De 15 a 19 años	\$ 5, 700.00
De 20 a 24 años	\$ 6, 700.00
De 25 años en adelante	\$ 7, 700.00

Considerando la antigüedad al 31 de diciembre del año anterior a que se pague el bono, el cual se pagará de manera proporcional al tiempo laborado.

**37. BONO DE APOYO PARA EL PERSONAL DOCENTE, ADMINISTRATIVO, TÉCNICO Y MANUAL**

Los trabajadores tendrán derecho a un bono de 5 días de sueldo base más prima de antigüedad que se pagará en la segunda quincena de febrero.

En el caso de que el trabajador hubiere prestado sus servicios por menos de un año, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional correspondiente. En el caso de que el trabajador cambie de plaza o de número de horas clase, se le pagará proporcionalmente por el periodo que haya trabajado en cada una de las plazas o variación en el número de horas clase.



### **38. AYUDA PARA EL FESTEJO DEL DÍA DEL MAESTRO**

El Colegio destinará anualmente en especie, para el Sindicato, una Ayuda para el festejo del día del Maestro consistente en \$50.000.00 (Cincuenta Mil Pesos 00/100 M.N).

### **39. AYUDA PARA EL FESTEJO DEL DÍA DEL TRABAJADOR ADMINISTRATIVO, TÉCNICO Y MANUAL (ATM).**

El Colegio destinará anualmente en especie para el Sindicato, una Ayuda para el festejo del día del Trabajador Administrativo, Técnico y Manual consistente en \$50.000.00 (Cincuenta Mil Pesos 00/100 M.N).

### **40. PERMISO CON GOCE DE SUELDO POR ENFERMEDAD NO PROFESIONAL.**

La Dirección General del Colegio de Bachilleres del Estado de San Luis Potosí, otorgará 18 (dieciocho) permisos con goce de sueldo, los que serán cubiertos, entre el Personal Docente, Administrativo, Técnico y Manual en caso de enfermedad no profesional por seis meses, previo dictamen médico expedido por el I.S.S.S.T.E., siendo prorrogable hasta por otros 6 seis meses más.

Este permiso se otorgará una sola vez en la vida laboral del trabajador. Los requisitos para la aplicación de estos permisos, son los siguientes:

- A. Contar con una antigüedad mínima de 10 (diez) años de servicio.
- B. Tener nombramiento definitivo.
- C. Contar con resumen clínico actualizado expedido por el I.S.S.S.T.E; el cual deberá solicitar el trabajador a este Instituto. Este documento debe indicar el pronóstico de evolución de la enfermedad, así como el tiempo estimado para su recuperación y la recomendación respecto a la imposibilidad del trabajador de ejercer sus labores, en el caso de que así lo amerite.
- D. Deberá presentar solicitud por escrito, entregándola 30 (treinta) días antes de la fecha en que se solicite la autorización ante el departamento de Recursos Humanos de la Dirección General de Colegio de Bachilleres de San Luis Potosí, anexando las incapacidades correspondientes.
- E. Todas las solicitudes serán evaluadas por una Comisión bipartita, integrada por dos miembros de la Dirección General de Colegio de Bachilleres del Estado de San Luis Potosí y dos miembros del Sindicato Independiente de Trabajadores de Colegio de Bachilleres en San Luis Potosí.
- F. Una vez que se cuente con el expediente completo, la Comisión contará con 15 (quince) días hábiles para resolver las solicitudes, la decisión que emita la Comisión es inapelable.
- G. Una vez autorizado el permiso, el trabajador solicitará las incapacidades subsecuentes y las presentará al Departamento de Recursos Humanos de la Dirección General de Colegio de Bachilleres en San Luis Potosí y/o Sindicato Independiente de Trabajadores de Colegio de Bachilleres de San Luis Potosí.
- H. En caso de que el ISSSTE emita dictamen definitivo, el presente permiso dejará de surtir efecto.

En caso de requerir prórroga del permiso, el trabajador deberá solicitar con 30 (treinta) días antes de que se termine el permiso anterior, mediante oficio anexando la documentación a que se refieren los incisos C y D.



#### **41. PREMIO AL DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO**

Se pagará "El Premio al Desempeño Administrativo", en los meses de junio y noviembre de cada año, para todo el personal Administrativo, Técnico y Manual de acuerdo a las bases de la convocatoria que se emite semestralmente para tal efecto, con conocimiento del Sindicato Independiente de Trabajadores de Colegio de Bachilleres en San Luis Potosí.

#### **42. FONDO DE AHORRO**

El Colegio establecerá conjuntamente con todos los trabajadores sindicalizados un Fondo de Ahorro, mismo que se implementará a partir del mes de enero de 2015, bajo los siguientes parámetros:

- A. Los trabajadores Sindicalizados aportarán por concepto de ahorro el 1% de su salario base para la conformación e incremento de este fondo, realizándolo quincenalmente.
- B. El Colegio contribuirá con la aportación del 1% quincenal sobre el salario base de los trabajadores sindicalizados adheridos al fondo de ahorro.
- C. Este Fondo de Ahorro se reintegrará de manera anual con el 2% acumulado entre el Trabajador y el Colegio en las condiciones que se establezcan en el reglamento respectivo.
- D. Este Fondo de Ahorro se reglamentará mediante una Comisión bipartita conformada por la Dirección General del Colegio de Bachilleres del Estado de San Luis Potosí y el Sindicato Independiente de Trabajadores de Colegio de Bachilleres en San Luis Potosí, comprometiéndose ambas partes a integrar las comisiones en la segunda quincena de septiembre a partir del año 2015.

#### **43. BECAS COMISIÓN**

El Colegio establece un programa de Beca-Comisión para los trabajadores sindicalizados del Colegio de Bachilleres del Estado de San Luis Potosí, para que estos realicen estudios de preparación, formación y/o actualización con base en los siguientes lineamientos:

- A. La implementación de Becas-Comisión, consiste en otorgar al Trabajador Docente y Administrativo Sindicalizado una licencia con goce de sueldo íntegro durante el último año de estudios de Licenciatura, dos años en Maestría y dos años para el Doctorado en la Institución que el trabajador elija, siempre y cuando tenga reconocimiento y validez oficial.
- B. El Colegio autoriza 6 (seis) Becas-Comisión para aplicarse 2 (dos) en cada uno de los niveles señalados en el inciso anterior, asignando 3 (tres) al personal docente y 3 (tres) al personal administrativo.
- C. La reglamentación de este programa se implementará y aplicará mediante la supervisión de una Comisión bipartita integrada por personal de la Dirección General de Colegio de Bachilleres del Estado de San Luis Potosí y el Sindicato Independiente de Trabajadores de Colegio de Bachilleres en San Luis Potosí, iniciando este programa en el mes de enero del año 2015.

#### **44. VALES DE DESPENSA SEMESTRALES DE APOYO AL PERSONAL DOCENTE.**

Tendrán derecho a esta prestación los trabajadores docentes con un mínimo de antigüedad de cinco años computados al 31 de diciembre de año anterior al pago de esta prestación.

Se otorgarán de manera semestral en los meses de abril y octubre de cada año.

Para efectos de la entrega de esta prestación se determinará el monto considerando las plazas asignadas y el presupuesto autorizado. Para hacerse acreedores a esta prestación deberá cumplir como mínimo con el 90% de asistencia, con excepción de licencias médicas.

El primer pago con montos actualizados se efectuará en el mes de octubre de 2018, correspondiendo al semestre 2018-A, teniendo efecto a partir del 1 de febrero de 2018.

CATEGORIAS PROPUESTAS	IMPORTE POR NIVEL
I	3,557.74
II	5,019.45
III	6,543.84

CLAVE	PUESTO	NIVEL
<b>NIVEL I</b>		
00-0	DOCENTE Y TÉCNICO DOCENTE SIN PLAZA DE JORNADA	I
<b>NIVEL II</b>		
61-B	PROFESOR ASOCIADO B ½ T	II
61-C	PROFESOR ASOCIADO C ½ T	II
63-A	TÉCNICO DOCENTE ASOCIADO A ½ T	II
63-B	TÉCNICO DOCENTE ASOCIADO B ½ T	II
71-B	PROFESOR ASOCIADO B ¾ T	II
71-C	PROFESOR ASOCIADO C ¾ T	II
73-B	TÉCNICO DOCENTE ASOCIADO B ¾	II
83-B	TÉCNICO DOCENTE ASOCIADO B TC	II
<b>NIVEL III</b>		
62-A	PROFESOR TITULAR A ½ T	III
62-B	PROFESOR TITULAR B ½ T	III
62-C	PROFESOR TITULAR C ½ T	III

72-A	PROFESOR TITULAR A $\frac{3}{4}$ T	III
72-B	PROFESOR TITULAR B $\frac{3}{4}$ T	III
72-C	PROFESOR TITULAR C $\frac{3}{4}$ T	III
82-C	PROFESOR TITULAR C TC	III

#### 45. VALES DE DESPENSA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO

Se otorgarán vales de despensa al personal administrativo con nombramiento definitivo.

El pago se efectuará en vales de despensa conforme al Centro de Trabajo al cual se encuentra adscrito el trabajador y a los porcentajes establecidos considerando para cada pago el monto semestral de acuerdo al sueldo base. El pago se realizará de manera semestral en los meses de abril y octubre de cada año.

Para hacerse acreedores a esta prestación el trabajador deberá cumplir como mínimo el 90% de asistencia, con excepción de licencias médicas. En caso de cambio de adscripción del trabajador la categoría a pagar será proporcional de acuerdo al Centro de Adscripción.

El primer pago con porcentajes actualizados se efectuará en el mes de octubre de 2018, correspondiendo al semestre 2018-A, teniendo efecto retroactivo a partir del 1 de febrero de 2018.

Clasificándose en las siguientes categorías:

CATEGORÍA	TIPO CENTRO DE TRABAJO	PORCENTAJE SOBRE SUELDO BASE
A	PLANTELES A Y EMSaD	6.65%
B	PLANTELES B	8.10%
C	PLANTELES C Y DG	9.65%

#### 46. PREMIO ESTATAL AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE

Se pagará "El Premio Estatal al Desempeño del Personal Docente", en los meses de mayo y octubre de cada año, al personal docente de Planteles y Centros EMSaD, así como al personal docente comisionado al Comité Ejecutivo Estatal del SITCBSLP, de conformidad con las bases y lineamientos que al efecto emitan de manera conjunta la Dirección General y la Organización Sindical.



## ARTÍCULOS TRANSITORIOS

PRIMERO. El Contrato Colectivo de Trabajo empezará a surtir efecto a partir de la fecha de suscripción por las partes; lo referente a las prestaciones económicas estas tendrán efecto retroactivo a partir del 1° de febrero de 2024.

SEGUNDO. El Colegio se compromete a actualizar el Salario de todos los Trabajadores, así como las Prestaciones Económicas que la Federación, el Estado o el Colegio modifiquen luego de la firma de este Contrato, ya sea por negociación con el Sindicato o por política salarial debidamente formalizada y ministrada, siempre y cuando sean éstas para beneficio de los trabajadores.

TERCERO. Se deja sin efecto cualquier disposición que se oponga al Contrato.

CUARTO. El Colegio se compromete, en término no mayor a treinta días, a imprimir el Contrato Colectivo de Trabajo y los Reglamentos que se deriven o se relacionen con él, en número de 2000 ejemplares.

QUINTO. Se le otorgarán al Sindicato las facilidades necesarias, para que haga sus comunicados a los trabajadores de cada Centro de Trabajo, cediéndole un espacio para tal efecto.



Con las facultades legales conferidas y con el respectivo carácter de:

Director General de Colegio de Bachilleres del Estado de San Luis Potosí y, de Secretario General del Sindicato Independiente de Trabajadores de Colegio de Bachilleres en San Luis Potosí, las partes manifiestan su conformidad con el presente Contrato Colectivo de Trabajo, firmando en constancia, en la Ciudad de San Luis Potosí, S.L.P., a los veintinueve días de febrero de 2024.

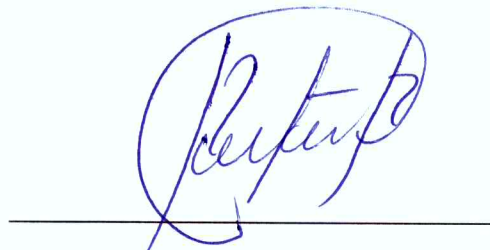
DIRECTOR GENERAL DEL COLEGIO DE  
BACHILLERES DEL ESTADO DE SAN LUIS  
POTOSÍ



---

DR. RICARDO DANIEL CENTENO TREJO

SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO  
INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE  
COLEGIO DE BACHILLERES EN SAN LUIS  
POTOSÍ



---

M.E. RAMÓN TREJO RIVERA

## ANEXO 1

### PORCENTAJE DE PRIMA DE ANTIGÜEDAD

PERSONAL DOCENTE

VIGENCIA DEL 1 DE FEBRERO DEL 2024 AL 31 DE ENERO DEL 2026

AÑO	% POR AÑO	% ACUMULADO
1	2.00	2.00
2	2.00	4.00
3	2.00	6.00
4	2.00	8.00
5	2.00	10.00
6	2.00	12.00
7	2.00	14.00
8	2.00	16.00
9	2.00	18.00
10	2.00	20.00
11	2.00	22.00
12	2.00	24.00
13	2.00	25.00
14	2.00	28.00
15	2.00	30.00
16	2.00	32.00
17	2.00	34.00
18	2.00	36.00
19	2.00	38.00
20	2.00	40.00
21	2.50	42.50
22	2.50	45.00
23	2.50	47.50
24	2.50	50.00
25	2.50	52.50

2.50 % Anual hasta causar baja.

Actualizándose el factor acumulable cada año, hasta la jubilación del trabajador.





## ANEXO 2

### PORCENTAJE DE PRIMA DE ANTIGÜEDAD PERSONAL ADMINISTRATIVO TÉCNICO Y MANUAL

VIGENCIA DEL 1 DE FEBRERO DE 2024 AL 31 DE ENERO DEL 2026

AÑO	% POR AÑO	% ACUMULADO
1	2.00	2.00
2	2.00	4.00
3	2.00	6.00
4	2.00	8.00
5	2.00	10.00
6	2.00	12.00
7	2.00	14.00
8	2.00	16.00
9	2.00	18.00
10	2.00	20.00
11	2.00	22.00
12	2.00	24.00
13	2.00	25.00
14	2.00	28.00
15	2.00	30.00
16	2.00	32.00
17	2.00	34.00
18	2.00	36.00
19	2.00	38.00
20	2.00	40.00
21	2.50	42.50
22	2.50	45.00
23	2.50	47.50
24	2.50	50.00
25	2.50	52.50
26	2.50	55.00
27	2.50	57.50
28	2.50	60.00
29	2.50	62.50
30	2.50	65.00



Conservándose este factor hasta la jubilación del trabajador.