

**COLEGIO DE BACHILLERES
DEL ESTADO DE HIDALGO**

**CONDICIONES GENERALES
DE TRABAJO
2016-2018**

29 DE MAYO DE 2016.

Con fundamento en los artículos 1, 2, fracción IV y 78 de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatal y Municipales, así como de los Organismos Descentralizados, del Estado de Hidalgo, artículo 3 fracción VII inciso a, 15 fracción I y XIII y 19 fracción IX de la Ley de Entidades Paraestatales del Estado de Hidalgo; artículo 17, fracciones I y XXIV y 27 de la Ley del Colegio de Bachilleres del Estado de Hidalgo; y en el artículo 24 del Estatuto Orgánico del Colegio de Bachilleres del Estado de Hidalgo, el Director General del Colegio de Bachilleres del Estado de Hidalgo, Licenciado Alberto Islas Lara, tomando en cuenta la opinión del Sindicato Único de Trabajadores Académicos del Colegio de Bachilleres del Estado de Hidalgo, tengo a bien fijar las siguientes:

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

CAPÍTULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. El Colegio de Bachilleres del Estado de Hidalgo, es un Organismo Descentralizado de la Administración Pública del Estado de Hidalgo, con personalidad jurídica y patrimonio propio, y tendrá su domicilio en el lugar donde se establezcan las oficinas de su Dirección General.

Artículo 2. El Sindicato Único de Trabajadores Académicos del Colegio de Bachilleres del Estado de Hidalgo, es la organización colectiva de los Trabajadores creada en términos de lo dispuesto en el Título IV de la **Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatal y Municipales, así como de los Organismos Descentralizados del Estado de Hidalgo**, con registro de la mesa directiva en el libro de registro de las organizaciones sindicales, ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Hidalgo, bajo el número 11, a fojas 4, de fecha 30 de octubre del 2014, con domicilio legal en la oficina donde se encuentre ubicada su representación.

Artículo 3. Las relaciones laborales entre el Colegio de Bachilleres del Estado de Hidalgo y los Trabajadores afiliados al Sindicato Único de Trabajadores Académicos del Colegio de Bachilleres del Estado de Hidalgo, se regirán por la **Ley General de Educación, Ley General del Servicio Profesional Docente, Ley de Educación para el Estado de Hidalgo, Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatal y Municipales, así como de los Organismos Descentralizados, del Estado de Hidalgo, Ley del Colegio de Bachilleres del Estado de Hidalgo, Condiciones Generales de Trabajo** y demás ordenamientos legales aplicables.

Artículo 4. Las presentes Condiciones Generales de Trabajo, se fijan en términos del artículo 78 de la **Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatal y Municipales, así como de los Organismos Descentralizados, del Estado de Hidalgo**, y serán de observancia obligatoria para el Colegio de Bachilleres del

Estado de Hidalgo y para el Sindicato Único de Trabajadores Académicos del Colegio de Bachilleres del Estado de Hidalgo.

El presente ordenamiento tendrá una vigencia de dos años, y surtirán sus efectos, a partir de la fecha de su depósito en el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Hidalgo, conforme lo establece el artículo 81 de la **Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatal y Municipales, así como de los Organismos Descentralizados del Estado de Hidalgo**.

El presente instrumento se revisará en el mes de noviembre de 2016, con el fin de realizar el ajuste a las prestaciones federales autorizadas para el periodo de 2016-2018.

El presente instrumento se revisará en su totalidad a partir del mes de septiembre de 2017 para concluir en mayo de 2018, con el depósito de las Condiciones Generales del Colegio de Bachilleres del Estado de Hidalgo ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Hidalgo.

Artículo 5. En lo subsecuente y para efecto de las presentes Condiciones Generales de Trabajo, se entenderá por:

- I. **Catálogo de Puestos.** Documento emitido por la autoridad competente, en donde se detallan los puestos y respectivos sueldos tabulares autorizados;
- II. **Centro Educativo.** La unidad administrativa del Colegio de Bachilleres del Estado de Hidalgo, en donde se imparte la educación media superior;
- III. **Colegio.** Al Colegio de Bachilleres del Estado de Hidalgo;
- IV. **COMISHMAT.** A la Comisión Mixta de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo;
- V. **Comisión Estatal de Carga Horaria.** Cuerpo colegiado, conformado por dos representantes del Sindicato Único de Trabajadores Académicos del Colegio de Bachilleres del Estado de Hidalgo y por dos representantes de la Dirección General del Colegio de Bachilleres del Estado de Hidalgo, quienes se encargan de analizar y resolver en última instancia, los asuntos no resueltos por la Subcomisión Mixta de Carga Horaria del Centro Educativo que corresponda.
- VI. **Condiciones.** A las Condiciones Generales de Trabajo del Colegio de Bachilleres del Estado de Hidalgo, para el personal docente afiliado al Sindicato Único de Trabajadores Académicos del Colegio de Bachilleres del Estado de Hidalgo;
- VII. **ISSSTE.** Al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado;
- VIII. **Ley.** A la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatal y Municipales, así como de los Organismos Descentralizados del Estado de Hidalgo.
- IX. **Ley del ISSSTE.** A la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado;
- X. **Reglamento.** Todos y cada uno de los reglamentos internos vigentes del Colegio de observancia y aplicación obligatoria.

- XI. **SUTACOBAEH.** Al Sindicato Único de Trabajadores Académicos del Colegio de Bachilleres del Estado de Hidalgo;
- XII. **Titular.** Al Director General del Colegio de Bachilleres del Estado de Hidalgo;
- XIII. **Trabajador.** Al personal afiliado al Sindicato Único de Trabajadores Académicos del Colegio de Bachilleres del Estado de Hidalgo; y
- XIV. **Tribunal.** Al Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Hidalgo.
- XV. **Nombramiento por Tiempo Fijo.** Es el que se otorga por un plazo previamente definido.
- XVI. **Nombramiento Provisional.** Es el que cubre una vacante temporal menor a seis meses.
- XVII. **Nombramiento Definitivo.** Es el de base que se da por tiempo indeterminado en términos de la Ley General del Servicio Profesional Docente y de la legislación laboral.
- XVIII. **Responsable de Centro Educativo.** Quien ostente en los Planteles, el cargo o puesto de Director, y en los CEMSaD quienes tengan el puesto de Responsables de Centro.
- XIX. **Salario Tabular.** El que emite cada año la Oficialía Mayor de la Secretaría de Educación Pública Federal con base en el Catálogo de Categorías y Tabulador de Sueldos Autorizados para el personal Docente.
- XX. **Salario Convencional.** Para el Personal Docente, es el que integran la suma del Sueldo Tabular, más la Prima de Antigüedad, más el Material Didáctico.
- XXI. **Subcomisión Mixta de Carga Horaria.** Cuerpo Colegiado integrado por dos representantes del Centro Educativo y dos trabajadores sindicalizados.

Artículo 6. Para los efectos de las presentes **Condiciones**, el **Colegio** estará representado por su **Titular** o por la persona a quien él delegue su representación.

El **Trabajador** estará representado por el **SUTACOBAEH**, por conducto del Secretario General en turno, debidamente acreditado por la autoridad competente o por la persona a quien él delegue su representación.

CAPÍTULO SEGUNDO DE LOS TRABAJADORES

Artículo 7. El **Trabajador** prestará sus servicios de acuerdo al **Nombramiento** expedido por el **Titular** y signado por éste.

El **Trabajador** podrá actuar ante el **Titular** por su propio derecho o por conducto de su legítimo representante.

Artículo 8. Son **Trabajadores** de confianza todas aquellas personas que laboran al servicio del **Colegio** y se encuentran considerados dentro de los supuestos que establece el artículo 3 de la **Ley** y el **Catálogo de Puestos**, en consecuencia, quedan excluidos de las presentes **Condiciones**.

Artículo 9. El **Trabajador** de base será inamovible después de seis meses de servicio ininterrumpido, sin nota desfavorable en su expediente; en términos del artículo 4 de la **Ley, Ley General del Servicio Profesional Docente** y demás ordenamientos legales aplicables.

Artículo 10. Son **Trabajadores provisionales** del **Colegio**, los contratados para ocupar plazas vacantes temporales que no excedan de seis meses.

Artículo 11. Son **Trabajadores por tiempo fijo** los contratados para realizar actividades específicas, y que no son permanentes.

Artículo 11 bis. Son **Trabajadores definitivos** aquellos que realizan alguna actividad por tiempo indeterminado en relación a su **Nombramiento**.

CAPÍTULO TERCERO DE LOS REQUISITOS DE ADMISIÓN

Artículo 12. El ingreso al **Colegio** se llevará a cabo mediante concursos de oposición, preferentemente anuales, que garanticen la idoneidad de los conocimientos y capacidades necesarias, con sujeción a los términos y criterios del artículo 21 fracción II de **Ley General del Servicio Profesional Docente** y demás ordenamientos legales aplicables.

Cumpliendo además con los siguientes requisitos:

- I. Presentar solicitud de trabajo por escrito;
- II. Presentar título o equivalente que acredite el nivel de estudios afín al perfil académico que pretende o aspira, así como cubrir el perfil profesional requerido de acuerdo a la normatividad aplicable; para el caso de **Trabajadores** que aspiren a desempeñar funciones de paraescolares, deberán cubrir el perfil en los términos que marca el **artículo 4**, fracción XXVII de la **Ley General del Servicio Profesional Docente**. Y tener una formación técnica especializada formal o informal debidamente acreditable.
- III. Ser de nacionalidad mexicana, salvo lo previsto por el artículo 5 de la **Ley**;
- IV. Haber cumplido con el servicio militar nacional, con excepción de las mujeres;
- V. Someterse a los exámenes médicos que ordene el **Colegio**, para acreditar que el aspirante se encuentra en uso de sus facultades tanto físicas como psicológicas, para desempeñar el puesto solicitado; y
- VI. Exhibir constancia de no inhabilitación, expedida por la Contraloría del Estado.

CAPÍTULO CUARTO DE LOS NOMBRAMIENTOS

Artículo 13. Nombramiento es el documento que expida el **Colegio**, derivado del contrato respectivo que formaliza la relación jurídica con el personal docente, mismo que deberá contener:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio;
- II. Los servicios que deban prestarse, se determinarán con la mayor precisión posible;
- III. El tipo del **Nombramiento**, según sea definitivo, por tiempo fijo o provisional;
- IV. Horas base, plaza y categoría que señale el tabulador de sueldos y salarios emitidos por la federación;
- V. El lugar en que prestará sus servicios;
- VI. La fecha de ingreso a partir de donde surte efecto el **Nombramiento**;
- VII. Registro Federal de Contribuyentes; y
- VIII. Clave Única de Registro de Población.

Artículo 14. El **Titular** en uso de sus facultades otorgará al **Trabajador** con contrato provisional, el contrato y **Nombramiento Definitivo**, después de haber laborado seis meses, siempre y cuando el **Trabajador** haya laborado en un mismo **Centro Educativo** y no tenga nota desfavorable.

Quando un **Trabajador** con contrato definitivo cubra horas adicionales que no sean de jornada, se deberá observar lo dispuesto por el Título Segundo, Capítulo VI de la **Ley General del Servicio Profesional Docente** y demás ordenamientos legales aplicables.

No son susceptibles de basificación aquellas horas que se cubran por licencia y/o permiso de acuerdo a lo establecido en estas **Condiciones**.

Quando un trabajador cubra horas interinas durante tres semestres consecutivos, dichas horas serán susceptibles de basificación; excepción hecha de aquellas horas que se cubran por licencia o permiso de acuerdo a lo establecido en estas **Condiciones** y en estricto apego a lo que señale la **Ley General del Servicio Profesional Docente**.

Artículo 15. El **Nombramiento** aceptado exige a cumplir con las obligaciones inherentes al mismo y a los previstos en los diferentes ordenamientos legales.

CAPÍTULO QUINTO

DE LA SUSPENSIÓN DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO

Artículo 16. La suspensión de los efectos del **Nombramiento** de un **Trabajador** no significa el cese del mismo.

Son causas de suspensión temporal:

- I. Que el **Trabajador** contraiga alguna enfermedad que implique un peligro para las personas que trabajan con él; y
- II. La prisión preventiva del **Trabajador**, seguida de sentencia absolutoria o el arresto, impuesto por autoridad judicial o administrativa; a menos que, tratándose de arresto el **Tribunal** resuelva que debe tener lugar el cese del **Trabajador**.

CAPÍTULO SEXTO

DE LA TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO

Artículo 17. Ningún **Trabajador** podrá ser cesado sino por causa justificada. En consecuencia, el **Nombramiento** o designación de los **Trabajadores** sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para el **Titular** por las siguientes causas:

- I. Por incumplimiento a lo dispuesto en el artículo 69 de la **Ley General del Servicio Profesional Docente** y demás ordenamientos legales aplicables.
- II. Por renuncia, por abandono del trabajo o repetidas **faltas** injustificadas a las labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas, que ponga en peligro esos bienes o que cause la suspensión o la deficiencia de un servicio, o que ponga en peligro la salud o vida de las personas, en los términos que señalen los **Reglamentos** de trabajo aplicables;
- III. Por conclusión del término o de la obra determinantes de la designación;
- IV. Por muerte del **Trabajador**;
- V. Por incapacidad permanente del **Trabajador**, física o mental, que le impida el desempeño de sus labores;
- VI. Por resolución del **Tribunal**, en los casos siguientes:
 - a) Cuando el **Trabajador** incurriere en **faltas** de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de uno u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio;

- b) Cuando **faltare** por más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada;
- c) Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinarias, instrumentos, materias primas y demás bienes relacionados con el trabajo;
- d) Por cometer actos inmorales durante el trabajo;
- e) Por revelar asuntos secretos o reservados de que tuviera conocimiento con motivo de su trabajo;
- f) Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios o de las personas que allí se encuentren;
- g) Por desobedecer reiteradamente y sin justificación, las órdenes que reciba de sus superiores;
- h) Por concurrir, habitualmente, al trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante;
- i) Por **falta** comprobada de cumplimiento de las obligaciones generales de trabajo de la dependencia respectiva; y
- j) Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria.

En los casos a que se refiere esta fracción, el jefe superior de la oficina respectiva podrá ordenar la remoción del **Trabajador** que diere motivo a la terminación de los efectos de su **Nombramiento**, a oficina distinta de aquella en que estuviere prestando sus servicios, dentro de la misma población cuando esto sea posible, hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el **Tribunal**.

Por cualquiera de las causas a que se refiere esta fracción, el **Titular** podrá suspender los efectos del **Nombramiento** si con ello está conforme el **SUTACOBAEH**; pero si éste no estuviere de acuerdo, y cuando se tratase de alguna de las causas graves previstas en los incisos a), c), e) y h), el **Titular** podrá demandar la conclusión de los efectos del **Nombramiento**, ante el **Tribunal**.

Cuando el **Tribunal** resuelva que procede dar por terminados los efectos del **Nombramiento** sin responsabilidad para el **Colegio**, el **Trabajador** no tendrá derecho al pago de los salarios caídos; y

- VII. Por las demás que disponga la **Ley** y demás ordenamientos legales aplicables.

Artículo 18. Cuando el **Trabajador** incurra en alguna de las causales que refiere la fracción VI del artículo anterior, el representante del **Titular** de mayor jerarquía, que se encuentre en el **Centro Educativo** en ese momento, procederá a levantar el acta administrativa, con intervención del **Trabajador** y un representante del **SUTACOBAEH** en la que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del **Trabajador** afectado y la de los testigos de cargo y de descargo que se propongan, la que se firmará por los que en ella intervengan y por dos testigos de asistencia, debiendo entregarse en ese mismo acto, una copia al **Trabajador** y otra al representante sindical.

CAPÍTULO SÉPTIMO

DE LAS JORNADAS Y HORARIOS DE TRABAJO

Artículo 19. La duración de la jornada de trabajo es el número de horas por día que el **Trabajador** está obligado a prestar al **Colegio** los servicios académicos profesionales de acuerdo a su **Nombramiento** y contrato respectivo, así como el horario asignado. El número máximo de horas que un **Trabajador** podrá tener será de 40 horas/semana/mes, observándose lo dispuesto en la **Ley General del Servicio Profesional Docente** y demás ordenamientos legales aplicables.

Artículo 20. La **Carga horaria** del **Trabajador**, será propuesta por el **Responsable del Centro Educativo**, con base al número de grupos autorizados por el **Titular** para el periodo lectivo correspondiente, apegado a las necesidades y capacidades del centro respectivo, a la normatividad que rige a la Institución y revisada por la Subcomisión Mixta de **Carga horaria**.

La **Comisión Estatal de Carga horaria**, emitirá el dictamen correspondiente con carácter de irrevocable y es facultad del **Titular** supervisar su estricto cumplimiento.

Las horas frente a grupo que surjan por licencias y/o permisos serán cubiertas por docentes del mismo centro escolar siempre y cuando reúnan el perfil y cuenten con la acreditación correspondiente, cuando existan dos o más candidatos que cumplan los requisitos, se preferirá al de mayor antigüedad en el **Plantel**. Cuando en dicho **Plantel** no exista personal que cumpla con lo anteriormente establecido, las horas podrán ser asignadas a docentes de otro **Plantel**, siempre y cuando haya compatibilidad de horario y distancias con el **Plantel** donde principalmente preste sus servicios y adicionalmente no tengas horas asignadas en un tercer **Plantel**.

Para los casos que se presenten una vez iniciado el semestre y en caso de que no exista en el **Plantel** docentes que cumplan con lo establecido en el párrafo anterior el **Titular** propondrá al docente que cubrirá esas horas hasta el final del semestre. Las horas frente a grupo que surjan por renuncias y/o por expansión serán cubiertas de conformidad a lo estipulado en la **Ley General del Servicio Profesional Docente** y demás ordenamientos legales aplicables.

Artículo 20 bis. El **Responsable del Centro Educativo** realizará la propuesta del horario del **Trabajador** y la subcomisión mixta del **Plantel** integrada por dos representantes de la Dirección y dos representantes del cuerpo docente para revisar controversias y realizar los ajustes a los que haya lugar en consideración de las necesidades del **Plantel**.

Artículo 21. El registro de asistencia del personal podrá efectuarse por medio de tarjeta, reloj checador, sistemas electrónicos, magnéticos o por listas de asistencia firmadas por el **Trabajador**, debiendo registrar personalmente su entrada y salida por cada bloque de horas.

Artículo 22. Los tipos de inasistencia en que el **Trabajador** puede incurrir son:

- I. **Falta por día:** Cuando el **Trabajador** no cubra el total de horas asignadas de su **Carga horaria** en ese día; y
- II. **Falta por hora:** Cuando el **Trabajador** no cubra una o más horas asignadas de su **Carga horaria** en ese día.

Artículo 23. El **Trabajador** tendrá una tolerancia de diez minutos para el registro de entrada para cada bloque de horas; la tolerancia será aplicable a la primera hora que el **Trabajador** registre.

Artículo 24. Si el registro se efectúa después de los diez minutos de la hora de entrada, se considerará como **falta injustificada** por hora.

Artículo 25. La **falta** por hora o por día del **Trabajador** a sus labores, que no sea legalmente justificada, lo priva de cobrar el salario correspondiente por las horas de trabajo no desempeñadas y el descuento correspondiente será aplicado a más tardar en la segunda quincena inmediata a la **falta**, **previa notificación realizada al Trabajador de manera verbal**.

Artículo 26. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, cuando las **faltas** sean consecutivas por más de tres días, sin justificación, se actuará de conformidad a lo establecido en la **Ley** y demás ordenamientos legales aplicables.

Artículo 27. Cuando las **faltas por día injustificada**, **no sean consecutivas en el lapso de 30 días naturales**, independientemente del descuento correspondiente, se considerará deficiencia en el servicio y se actuará de conformidad a lo establecido en la **Ley**, las presentes **Condiciones** y demás ordenamientos legales aplicables.

Artículo 28. Para calcular el número de horas que habrán de descontarse al **Trabajador**, se procederá de la siguiente manera:

Para descuentos por **faltas** por hora, el costo por hora a descontar se calcula tomando el costo del salario mensual del **Trabajador** dividido entre el número total

de horas a la semana y el resultado dividido entre cuatro. Considerando el salario mensual que se tenía al momento de la **falta**.

Artículo 29. Se considerarán como **faltas** injustificadas de asistencia por hora o por día del **Trabajador**, los siguientes casos:

- I. Cuando no registre su entrada sin causa justificada;
- II. Cuando injustificadamente no registre su salida;
- III. Cuando abandone sus labores antes de la hora de salida reglamentaria sin la autorización de sus superiores causando deficiencia en el servicio; y
- IV. Cuando registre su entrada y abandone temporalmente su área o centro de trabajo sin la autorización de sus superiores y registre su salida.

Artículo 30. Cuando por razones de salud o accidente, el **Trabajador** no pueda presentarse a sus labores, deberá dentro de las 48 horas siguientes, informar a su inmediato superior el motivo de su inasistencia, la cual deberá de comprobarse a los cinco días hábiles posteriores al incidente con la constancia de asistencia, licencia médica o incapacidad médica expedida exclusivamente por el **ISSSTE**.

CAPÍTULO OCTAVO

DEL SALARIO

Artículo 31. El **salario** es la retribución que debe pagar el **Colegio al Trabajador**, por su trabajo y puede ser por HORA/SEMANA/MES y/o plaza de jornada y será uniforme para cada una de las categorías, quedando comprendidos en los presupuestos de egresos y tabulador respectivos, sin perjuicio de otras prestaciones ya establecidas.

Artículo 32. El pago será en cheque, tarjeta de nómina bancaria o moneda de curso legal y se efectuará en el lugar de trabajo cuando no se haga por procesos electrónicos y durante la jornada laboral.

Artículo 33. El pago se efectuará los días 15 y 30 de cada mes y cuando estos sean inhábiles, se cubrirá un día anterior, haciéndose llegar el recibo de pago correspondiente, dentro de los cinco días hábiles posteriores a la fecha de pago.

Artículo 34. El salario se pagará al **Trabajador** conforme al artículo 32 de las **Condiciones** y sólo en caso justificado de imposibilidad de efectuar el cobro, se podrá pagar a persona distinta que se acredite como apoderada por medio de carta poder suscrita por el **Trabajador** en presencia de dos testigos.

Artículo 35. Sólo se podrán efectuar retenciones, descuentos o deducciones al salario del **Trabajador**, en los casos señalados por el artículo 26 de la **Ley** y su concepto deberá especificarse en el **comprobante de pago** respectivo.

El **Responsable del Centro Educativo** o administrativo de cada centro de trabajo notificará por escrito al **Trabajador** de las **faltas** en que incurrió, antes de que se envíen a Dirección General, en caso de no hacerlo el **Titular** aplicará al **Responsable del Centro Educativo** las sanciones administrativas a las que haya lugar.

Artículo 36. Cuando un **Trabajador** de acuerdo con su **Nombramiento**, categoría, basificación de horas y a su perfil, cubra asignaturas de una categoría inferior, no podrá ser disminuido su sueldo.

CAPÍTULO NOVENO DE LAS PRESTACIONES

Artículo 37. Ayuda de despesa. El **Colegio** otorgará a cada **Trabajador** **\$931.00 (NOVECIENTOS TREINTA Y UN PESOS 00/100 M.N.)** mensuales por concepto de despesa, independientemente de la jornada laboral que tenga asignada (1/2 tiempo, 3/4 de tiempo y tiempo completo).

Para el caso de HORA/SEMANA/MES se otorgará la cantidad de **\$23.30 (VEINTIRES PESOS 30/100 M.N.)** (Exclusivamente de 1 a 19 horas).

Artículo 38. Material didáctico. El **Colegio** proporcionará al **Trabajador** como ayuda para material didáctico por HORA/SEMANA/MES las siguientes aportaciones:

CATEGORÍA	ZONA II
PROFESOR CB I	12.00
PROFESOR CB II	13.10
PROFESOR CB III	15.90
PROFESOR CB IV	18.65
TÉCNICO DOCENTE CB I	8.65
TÉCNICO DOCENTE CB II	9.80
½ TIEMPO (20 HRS)	
PROFESOR ASOCIADO "B"	261.20
PROFESOR ASOCIADO "C"	286.45
PROFESOR TITULAR "A"	315.45
PROFESOR TITULAR "B"	347.45
PROFESOR TITULAR "C"	387.50
TÉCNICO DOCENTE ASOCIADO "A"	186.65
TÉCNICO DOCENTE ASOCIADO "B"	224.85
¾ DE TIEMPO (30 HRS)	
PROFESOR ASOCIADO "B"	391.80
PROFESOR ASOCIADO "C"	429.65

PROFESOR TITULAR "A"	473.15
PROFESOR TITULAR "B"	521.15
PROFESOR TITULAR "C"	581.25
TÉCNICO DOCENTE ASOCIADO "A"	279.95
TÉCNICO DOCENTE ASOCIADO "B"	337.25
TIEMPO COMPLETO (40 HRS)	
PROFESOR ASOCIADO "B"	522.40
PROFESOR ASOCIADO "C"	572.90
PROFESOR TITULAR "A"	630.90
PROFESOR TITULAR "B"	694.90
PROFESOR TITULAR "C"	775.00
TÉCNICO DOCENTE ASOCIADO "A"	373.30
TÉCNICO DOCENTE ASOCIADO "B"	449.70

Artículo 39. Servicio de guardería. Cuando no exista cupo en los centros de desarrollo infantil que den servicio al **Colegio**, procede otorgar la cantidad de **\$923.22 (NOVECIENTOS VEINTITRES PESOS 22/100 M.N.)** para docentes de plaza de jornada y de **\$23.08 (VEINTITRES PESOS 08/100 M.N.)** para docentes con HORAS/SEMANA/MES, sin exceder de dos hijos, desde 45 días de nacido hasta 6 años de edad.

Artículo 40. Canastilla de maternidad. Procede entregar la cantidad de **\$1,624.00 (UN MIL SEISCIENTOS VEINTICUATRO PESOS 00/100 M.N.)** a la madre Trabajadora, previa presentación de la licencia por gravidez, expedida por los servicios médicos del ISSSTE.

Artículo 41. Pago por renuncia. En caso de terminación de los efectos del **Nombramiento** por mutuo consentimiento, renuncia o defunción, el **Colegio** pagará al **Trabajador** o a sus deudos:

- I. **De tres a menos de diez años** de servicios efectivos prestados, el importe de once días de salario convencional por cada año en el **Colegio**.
- II. **De diez a menos de quince años** de servicios efectivos prestados, el importe de trece días de salario convencional por cada año en el **Colegio**.
- III. **De quince años o más** de servicios efectivos prestados, el importe de dieciséis días de salario convencional por cada año en el **Colegio**.

Las cantidades que resulten de las gratificaciones serán incrementadas con **\$1,000.00 (UN MIL PESOS 00/100 M.N.)** para el personal de tiempo completo (40 HORAS/SEMANA/MES), y quien labore tiempo parcial la parte proporcional correspondiente.

Artículo 42. Gratificación por jubilación. Se efectuará un pago a los **Trabajadores** que causen baja por jubilación, en los siguientes términos:

- I. **De cinco a menos de quince años** de servicios efectivos prestados en el **Colegio**, el importe de quince días de salario convencional por cada año; y
- II. **De quince años o más** de servicios efectivos prestados en el **Colegio**, el importe de diecisiete días de salario convencional por año.

A las mujeres **Trabajadoras** se les pagará por cada año de servicios efectivos prestados en el **Colegio**, dos días más de los señalados. Ésta prestación es incompatible por el pago por renuncia.

Artículo 43. Estimulo de antigüedad. El **Colegio** otorgará a los **Trabajadores**, un estímulo de 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 ésta 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, siempre y cuando sea en el **Colegio**.

Artículo 44. Pago por invalidez. Cuando los servicios médicos del **ISSSTE** dictaminen una **incapacidad permanente por riesgo no profesional**, al **Trabajador** se le otorgará el importe de dos meses de sueldo tabular más prima de antigüedad por única vez, más doce días de sueldo tabular y prima de antigüedad por cada año de servicio en el **Colegio**; lo anterior es independiente de las prestaciones que otorga el **ISSSTE** por dicho concepto.

Artículo 45. Pago por defunción. En caso de fallecimiento del **Trabajador** se pagará a sus beneficiarios en los siguientes términos:

- I. **De uno a diez años** de servicios efectivos prestados en el **Colegio**, el importe de once meses de salario convencional.
- II. **Más de diez y menos de veinte años** de servicios efectivos prestados en el **Colegio**, el importe de doce meses de salario convencional.
- III. **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 serán incrementadas con **\$1,000.00 (UN 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.

El **Trabajador** podrá autorizar por escrito de forma anticipada un pago de hasta por **\$20,000.00 (VEINTE MIL PESOS 00/100 M.N.)** directamente a los servicios funerarios. Cantidad que será con cargo al pago por defunción al que tenga derecho el o los beneficiarios, mediante formato oficial, que deberá ser ratificado por el Trabajador, treinta días después de la entrada en vigencia de las presentes condiciones.

El anticipo señalado se tramitará en la Dirección General del **Colegio**.

Artículo 46. Aparatos ortopédicos, auditivos, sillas de ruedas y prótesis. Se proporcionarán a los **Trabajadores** gratuitamente y de buena calidad cuantas veces sea necesario, aparatos ortopédicos, auditivos, sillas de ruedas y prótesis. Ésta prestación se hará extensiva además del cónyuge e hijos, a los padres del **Trabajador** que dependan económicamente de él, respecto a la prótesis siempre y cuando ésta no sea dental o relacionada con el aspecto estético de las personas. Lo anterior sin exceder el presupuesto anual autorizado para este concepto, si el monto es mayor de **\$15,000.00 (QUINCE MIL PESOS 00/100 M.N.)**, será analizado de manera conjunta por el **SUTACOB AEH** y la **Parte Oficial**.

Artículo 47. Prima dominical. Será procedente el pago de **prima dominical**, del 50% del salario convencional por hora cuando por necesidades del servicio debidamente justificadas, los Trabajadores laboren en día sábado o domingo en el **Centro Educativo** de su adscripción. A excepción de aquellos que por necesidades del servicio laboran el día sábado siendo éste su horario habitual.

Artículo 48. Apoyo para la superación académica. En apoyo a la labor que desempeña el **Trabajador**, se les otorgará anualmente un bono en los siguientes términos:

Para el personal que labora:	Monto total
40 horas o más	\$5,322.26
20 a 39.5 horas	\$3,103.86
19.5 horas o menos	\$2,305.20

Se cubrirá en dos exhibiciones de 50% del monto total en cada una, en los meses de septiembre y diciembre.

Artículo 49. Ayuda para tesis. Se otorgarán cuatro meses de licencia con goce de sueldo para la conclusión de la tesis de doctorado de los **Trabajadores**. 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** por única vez la utilización de su descarga académica por un periodo de seis meses, asignándose el 50% de las actividades frente a grupo, de acuerdo a su categoría por un semestre. Además al **Trabajador** que se titule en el nivel de 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.

Artículo 50. Compensación por actuación y productividad, a fin de estimular la productividad del personal docente del **Colegio**, se otorgará una compensación mensual por **\$488.99 (CUATROCIENTOS OCHENTA Y OCHO PESOS 99/100 M.N.)** si se trata de personal de tiempo completo. Al personal que labore tiempo parcial se le cubrirá la parte proporcional correspondiente, con base en el importe respectivo.

Artículo 51. Anteojos o lentes de contacto. Previa prescripción médica del **ISSSTE**, y presentación por parte del **Trabajador** de la factura correspondiente, se proporcionarán anteojos o lentes de contacto gratuitamente y de buena calidad, cuántas veces sea necesario, con un costo máximo de **\$2,500.00 (DOS MIL QUINIENTOS PESOS 00/100 M.N.)** en cada ocasión que se haga uso de esta prestación; se hará extensiva al cónyuge, hijos y ascendientes que dependan económicamente del **Trabajador**. Lo anterior sin exceder el presupuesto anual autorizado para este concepto.

Artículo 52. Ayuda para la adquisición de libros por el día del maestro. Se otorgarán **\$850.00 (OCHOCIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.)** para la adquisición de libros, a cada **Trabajador** docente, independientemente de la jornada laboral que tenga asignada, como reconocimiento del día del maestro.

Artículo 53. Prima de antigüedad. Procede otorgar el equivalente al 2% del sueldo tabular, acumulable desde el primero al vigésimo año de servicio, pagadero a partir del quinto año y, el 2.5% desde el año vigésimo primero hasta que el **Trabajador** cause baja del servicio; actualizándose el factor en la quincena que el **Trabajador** cumpla un año más de antigüedad.

Cabe señalar que se tomarán en cuenta los años de servicio 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**.

Artículo 54. Aguinaldo. El **Colegio** pagará al **Trabajador** un aguinaldo anual, el cual deberá pagarse el 50% antes del 15 de diciembre y el otro 50% a más tardar el 15 de enero, en los siguientes términos:

- I. El **Trabajador** que esté trabajando en el mes de diciembre y tenga seis meses o más de antigüedad, el importe de setenta días de sueldo tabular más prima de antigüedad.
- II. El **Trabajador** que esté trabajando en el mes de diciembre y tenga una antigüedad inferior a seis meses pero superior a tres, el importe de treinta y cinco días de sueldo tabular más prima de antigüedad.
- III. Los **Trabajadores** académicos que no hayan cumplido un año de servicio y no se encuentren en alguno de los casos previstos en los párrafos anteriores, independientemente de que se encuentren laborando o no a la fecha de pago de ésta prestación, tendrán derecho a que se les cubra la parte proporcional de la misma, conforme al tiempo de servicios efectivos prestados durante el año.

Artículo 55. Festejo del día de las madres. El **Colegio** proporcionará al **SUTACOBAEH** la cantidad de **\$90,000.00 (NOVENTA MIL PESOS 00/100 M.N.)**, en la segunda quincena de marzo de cada año por concepto de ayuda para festejar el día de las madres **Trabajadoras**. Esta prestación se actualizará de forma anual con base en el incremento de la política salarial.

Artículo 56. Festejo del día del maestro. El **Colegio** proporcionará al **SUTACOBAEH** la cantidad de **\$300,000.00 (TRESCIENTOS MIL PESOS 00/100 M.N.)**, en la segunda quincena de marzo de cada año por concepto de ayuda para festejar el día del maestro. Esta prestación se actualizará de forma anual con base en el incremento de la política salarial.

Artículo 57. Ajuste de calendario. El **Trabajador** percibirá por concepto de ajuste al calendario anual, un pago, en los siguientes términos:

- I. **De doce a trece quincenas laboradas**, el importe de dos días de salario convencional.
- II. **De catorce a diecisiete quincenas laboradas**, el importe de tres días de salario convencional.
- III. **De dieciocho a veintitrés quincenas laboradas**, el importe de cuatro días de salario convencional.
- IV. **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 el mes de diciembre de cada año.

Artículo 58. Pago de días económicos no disfrutados. El **Trabajador** tiene derecho a un permiso económico de nueve días en un ciclo calendario anual sin que por ninguna circunstancia se puedan empatar con los días de descanso obligatorio o con periodos vacacionales, en el entendido que estos permisos no podrán ser acumulativos de un año a otro.

Para el caso de que no hagan uso de los días económicos a que se tiene derecho, al **Trabajador** se le cubrirá el salario convencional de los días no disfrutados.

Esta prestación se cubrirá en forma anual en el mes de enero inmediato a la conclusión del ejercicio.

No podrán hacer uso de esta prestación más de dos **Trabajadores** de manera simultánea en cada centro de trabajo.

Artículo 59. Eficiencia en el Trabajo. Se otorgará al personal docente adscrito al **Colegio** con base en los montos mensuales que se establecen a continuación:

CATEGORÍA	ZONA II
PROFESOR CB I	1.94
PROFESOR CB II	2.19
PROFESOR CB III	2.55
PROFESOR CB IV	3.01
TÉCNICO DOCENTE CB I	1.38
TÉCNICO DOCENTE CB II	1.63
½ TIEMPO (20 HRS)	
PROFESOR ASOCIADO "B"	39.22
PROFESOR ASOCIADO "C"	43.81
PROFESOR TITULAR "A"	50.70
PROFESOR TITULAR "B"	59.87
PROFESOR TITULAR "C"	69.11
TÉCNICO DOCENTE ASOCIADO "A"	27.29
TÉCNICO DOCENTE ASOCIADO "B"	32.95
¾ DE TIEMPO (30 HRS)	
PROFESOR ASOCIADO "B"	58.70
PROFESOR ASOCIADO "C"	65.59
PROFESOR TITULAR "A"	75.94
PROFESOR TITULAR "B"	89.76
PROFESOR TITULAR "C"	103.53
TÉCNICO DOCENTE ASOCIADO "A"	40.95
TÉCNICO DOCENTE ASOCIADO "B"	49.47
TIEMPO COMPLETO (40 HRS)	
PROFESOR ASOCIADO "B"	78.28
PROFESOR ASOCIADO "C"	87.47
PROFESOR TITULAR "A"	101.29
PROFESOR TITULAR "B"	119.65
PROFESOR TITULAR "C"	138.11
TÉCNICO DOCENTE ASOCIADO "A"	54.57
TÉCNICO DOCENTE ASOCIADO "B"	65.94

Artículo 60. Pago de días de descanso obligatorio. Cuando de conformidad con el calendario oficial los días de descanso obligatorio coincidan con sábado, domingo o periodo vacacional, se otorgará el importe de hasta tres días de salario convencional anualmente.

Esta prestación se hará efectiva en una sola exhibición en el mes de diciembre de cada año.

Artículo 61. Prima vacacional. Se otorgará el 60% de 40 días de salario convencional, distribuidos de manera equitativa en los periodos vacacionales establecidos; el **Trabajador** con menos de un año de servicios recibirá esta prestación en forma proporcional.

Artículo 62. Seguro Institucional. El **Trabajador** gozará de un seguro colectivo de trabajo contra accidentes y enfermedades de trabajo y uno institucional, este último cubre los riesgos de fallecimiento o invalidez total y permanente, la suma asegurada se fija en cuarenta meses del sueldo tabular que tenga el **Trabajador** al momento del siniestro, así mismo el **Colegio** cubrirá en su totalidad la prima mensual equivalente al 1.7% del sueldo tabular de cada servidor público.

Tanto la suma asegurada como la prima mensual se ajustarán automáticamente conforme evolucione el sueldo tabular del **Trabajador**.

El **Titular** coadyuvará con los beneficiarios del **Trabajador** para el logro del cumplimiento del seguro, y asimismo buscará establecer cláusulas en la licitación de seguros con el objetivo de beneficiar al **Trabajador** con el menor tiempo posible, en pagos y más beneficios.

El **Colegio**, pondrá a disposición del **Trabajador**, en su página institucional, el contrato y formato de beneficiarios, para su descarga; asimismo el **Trabajador** responderá de manera electrónica, enviando el formato al correo institucional, que previamente designe el Departamento de Recursos Humanos, dependiente de éste Organismo Público Descentralizado.

Artículo 63. Estimulo por puntualidad y asistencia. Al **Trabajador** que durante un año natural no incurra en **faltas** de asistencia ni retardos injustificados, considerándose como mínimo el 90% de asistencia, recibirá un estímulo equivalente a 7.5 días de **salario convencional** por semestre, por cada **falta** injustificada se descontará un día de los 15 autorizados.

Sólo para efectos de esta prestación, los permisos económicos se contabilizarán como inasistencias.

Las autoridades del **Colegio** establecerán en los centros de trabajo un sistema de control de puntualidad y asistencia, que garantice el adecuado otorgamiento de la prestación.

Los semestres a considerar serán del 1º de enero al 30 de junio y del 1º de julio al 31 de diciembre de cada año.

El pago correspondiente al primer semestre, se efectuará en la primera quincena de julio y el segundo en la primera quincena de enero del año siguiente.

Artículo 64. Ayuda para útiles escolares. Se otorgará anualmente una ayuda de **\$104.44 (CIENTO CUATRO PESOS 44/100 M.N.)** al **Trabajador** que tenga hijos que cursen el nivel básico de educación. Este pago se realizará en la primera quincena del mes de julio.

Artículo 65. Compra de juguetes. El **Colegio** entregará al **SUTACOBAEH**, en la segunda quincena del mes de marzo de cada año, la cantidad de **\$96,000.00 (NOVENTA Y SEIS MIL PESOS 00/100 M.N.)**, destinados a la compra de juguetes para los hijos de los **Trabajadores**. Esta prestación se actualizará de forma anual con base en el incremento de la política salarial.

Artículo 66. Bono para mejora de calidad de vida. Con el propósito de favorecer la satisfacción de las necesidades económicas y el mejoramiento de la calidad de vida de los **Trabajadores** y sus familias, el **Colegio** entregará al **Trabajador** dos bonos por la cantidad de **\$4,000.00 (CUATRO MIL PESOS 00/100, M.N.)**, el primero en la primera quincena de marzo y el segundo en la primera quincena del mes de agosto. Esta prestación se actualizará de forma anual con base en el incremento de la política salarial.

Artículo 67. Eximir pago de cuotas de inscripción. El **Colegio** eximirá el pago de las cuotas de inscripción y colegiatura, a los hijos de los **Trabajadores** que ingresen a realizar sus estudios de nivel medio superior en cualquier **Centro Educativo del Colegio**, asimismo se les otorgará uniforme escolar a los alumnos de nuevo ingreso, hijos de **Trabajadores**.

Artículo 68. Entrega de pavo. El **Colegio**, otorgará a cada uno de los **Trabajadores**, un pavo en el mes de diciembre de cada año.

Artículo 69. Apoyo del Consejo General. El **Colegio** apoyará al **SUTACOBAEH**, con la cantidad de **\$22,000.00 (VEINTIDOS MIL PESOS 00/100 M.N.)** para cada uno de los dos eventos al año.

Artículo 70. Fiesta de fin de año. El **Colegio** organizará y financiará un convivio de fin de año para los **Trabajadores** en el mes de diciembre.

Artículo 71. El **Colegio** proporcionará al **Trabajador** la cantidad de **\$160.00 (CIENTO SESENTA PESOS 00/100 M.N.)** mensuales por concepto de **ayuda de transporte**. Esta prestación se actualizará de forma anual con base en el incremento de la política salarial.

Artículo 72. El **Colegio** proporcionará al **Trabajador** la cantidad de **\$500.00 (QUINIENTOS PESOS 00/100 M.N.)** de forma anual por concepto de apoyo al padre **Trabajador** siempre y cuando acredite la paternidad con el acta de nacimiento respectiva. La cual se pagará en la primera quincena del mes de junio.

CAPÍTULO DÉCIMO

DESCANSOS, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 73. Serán días de descanso obligatorio los siguientes: 01 de enero, primer lunes de febrero en conmemoración del 05 de febrero, el tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo, 01 y 05 de mayo, 10 de mayo para madres **Trabajadoras**, 15 de mayo, 16 de septiembre, 02 de noviembre, el tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre, 01 de octubre de cada seis años en el cambio del poder ejecutivo federal y 25 de diciembre, o el ajuste a tales fechas, según el calendario escolar vigente.

Artículo 74. El **Trabajador** que tenga más de seis meses consecutivos de servicio, disfrutará de dos períodos de vacaciones anuales de diez días cada periodo, y de un periodo de receso intersemestral de diez días, que se establecerán en el calendario escolar que emita el **Colegio**. Para los efectos de pago de la prestación correspondiente a la prima vacacional, se estará a lo dispuesto por el artículo 61 de las presentes **Condiciones**.

Artículo 75. Cuando el **Trabajador** por razones del servicio, no pueda disfrutar de sus vacaciones o receso intersemestral en los períodos establecidos, gozará de ellas en cuanto desaparezca la causa que impidió el disfrute de los mismos, pero en ningún caso, el **Trabajador** que labore en períodos de vacaciones o de receso intersemestral, tendrá derecho a doble pago de sueldo.

El **Trabajador** que labore por necesidades del servicio, en días de descanso obligatorio, tendrán derecho a doble pago de sueldo.

Artículo 76. Por cada cinco días de trabajo, el **Trabajador** disfrutará de dos días de descanso, de preferencia sábado y domingo, con goce íntegro de su salario.

Artículo 77. El **Trabajador** definitivo podrá ocupar puestos de confianza, siempre y cuando acepte el puesto y reúna los requisitos establecidos en la **Ley General del Servicio Profesional Docente** y demás ordenamientos legales aplicables.

Artículo 78. Cuando el **Trabajador** definitivo deje la plaza que ocupa para desempeñar un puesto de confianza en el **Colegio**, se le reservarán todos sus derechos laborales como **Trabajador**, al término de ésta y sin haber incurrido en alguna causal de suspensión o término de **Nombramiento**, sus derechos laborales como **Trabajador** y su antigüedad continuarán vigentes de acuerdo a lo establecido en la **Ley, Ley General del Servicio Profesional Docente** y demás ordenamientos legales aplicables.

Artículo 79. Cuando el **Trabajador** definitivo deje la plaza que ocupe por:

- A) Comisión Sindical, conservarán:

- I. El derecho de plaza reservada que tenían y se les computará el tiempo de servicio para todos los efectos legales; y
 - II. El derecho a volver a ocupar su plaza definitiva con los incrementos y prestaciones que a dicha categoría corresponda sin menoscabo de los derechos adquiridos por el **Trabajador**.
- B) Cargo de elección popular:
- I. Se le reservarán todos sus derechos laborales como **Trabajador**, a excepción de su antigüedad mientras ocupe el cargo, siempre y cuando cumpla con el periodo de tiempo establecido en la licencia; y
 - II. Volverá a ocupar su plaza definitiva con los incrementos y prestaciones que a dicha categoría corresponda, sin menoscabo de los derechos adquiridos por el **Trabajador**.
- C) Licencia sin goce de sueldo:
- I. Se le reservarán todos sus derechos laborales como **Trabajador** a excepción de su antigüedad siempre y cuando cumpla con el periodo de tiempo establecido en la licencia; y
 - II. Volverán a ocupar su plaza definitiva con los incrementos y prestaciones que a dicha categoría corresponda sin menoscabo de los derechos adquiridos por el **Trabajador**.

Artículo 80. La **Trabajadora** en estado de gravidez, disfrutará de treinta días de descanso antes de la fecha probable de parto y de sesenta días después del mismo, debiendo presentar la correspondiente licencia de gravidez expedida por el **ISSSTE**.

Así mismo, durante la lactancia y por un término de seis meses que se computará a partir de que concluya la licencia por gravidez, tendrá derecho a dos descansos de media hora dentro de la jornada laboral diaria, para amamantar a su hijo.

Artículo 81. El **Titular** podrá conceder al **Trabajador** permiso o licencia por asuntos de carácter personal, la petición deberá ser presentada por escrito por el interesado.

Artículo 82. El **Trabajador**, de igual forma, tendrá derecho a disfrutar de permiso con goce de sueldo por el término de **cinco** días hábiles consecutivos e inmediatos al suceso, en los casos siguientes:

- I. Cuando fallezca algún pariente por consanguinidad hasta el segundo grado y por afinidad en primer grado; y
- II. Cuando la cónyuge dé a luz.

Artículo 83. Al **Trabajador** que contraiga matrimonio, se le otorgarán **cinco** días hábiles continuos con goce de salario, **para ejercerse en un término de treinta días naturales a partir del suceso**, mismos que deberá de solicitar con tres días de anticipación.

Artículo 84. El **Colegio** concederá permiso con goce de sueldo a un **Trabajador** hasta un máximo de seis **Trabajadores**, para aquellos que participen en las negociaciones de revisión de las **Condiciones** o tabulador de salarios durante el periodo que éstas duren, previa solicitud que por escrito realice el **SUTACOBAEH**.

Artículo 85. El **Trabajador** disfrutará de licencia con goce de sueldo en los términos de la **Ley del ISSSTE** y de la **Ley**, en los siguientes casos:

- I. Por riesgos de trabajo;
- II. Por enfermedad;
- III. Por comisión sindical; y
- IV. Por representación sindical.

Para los efectos de los incisos III y IV, el número de licencias y tiempo de duración de cada una de ellas serán determinadas por el **Titular** y otorgadas con base en la disponibilidad presupuestal.

El **Titular** podrá otorgar licencias a los integrantes que conforman el Comité Ejecutivo Estatal del **SUTACOBAEH**.

Artículo 86. El **Trabajador** tendrá derecho de disfrutar licencia sin goce de sueldo en los siguientes casos:

- I. Para desempeñar cargos de elección popular por el tiempo que dure el cargo, para lo cual se presentará la documentación correspondiente;
- II. Para ocupar puestos de confianza dentro del **Colegio**; y
- III. Por razones de carácter personal un semestre o año escolar.

Siempre que se soliciten con veinte días hábiles de anticipación al inicio del semestre lectivo y el solicitante tenga una antigüedad mínima de tres años.

Para las fracciones II y III, esta licencia podrá prorrogarse por el mismo periodo de tiempo que se otorgue, sin exceder en ninguno de los casos de dos años.

El **Trabajador** notificará por escrito con quince días hábiles de anticipación al término de su licencia su reincorporación al centro de trabajo al que esté adscrito, dando aviso de ello al **SUTACOBAEH**.

Artículo 87. El **Titular** podrá conceder al **Trabajador** permiso con goce o sin goce de sueldo cuando:

- I. Estudie en una escuela con reconocimiento de validez oficial, siempre y cuando los estudios que realice sean afines a su función;
- II. Deba presentar un examen profesional;
- III. Sea becado para estudiar una carrera en beneficio del **Colegio** y afín a su función;
- IV. Sea requerido para asistir ante una autoridad judicial o administrativa;
- V. Desempeñe funciones de jurado o funciones electorales; y

- VI. Existan circunstancias imprevistas o situaciones fortuitas que le impida asistir a su fuente laboral.

Artículo 88. Todos los permisos económicos, licencias y permisos sin goce de sueldo, deberán solicitarse por escrito por lo menos con cinco días hábiles de anticipación, salvo en los casos establecidos por el **Artículo 86** de las presentes **Condiciones**, serán tramitados directamente por el interesado ante el **Responsable del Centro Educativo** y dirigidos al **Titular**, con copia al **SUTACOBAEH**, las cuales una vez concedidos serán irrenunciables. El **Titular** notificará, de manera electrónica al **Trabajador** y con copia al **SUTACOBAEH**, la procedencia o no de los permisos y licencias, dentro de los cinco días hábiles.

Concluido el término establecido sin haber recibido respuesta, el **Trabajador** considerará procedente el permiso o licencia solicitada.

CAPÍTULO DÉCIMO PRIMERO DE LAS OBLIGACIONES DEL TITULAR

Artículo 89. Son obligaciones del **Titular** las siguientes:

- I. Preferir en igualdad de condiciones, de conocimientos, de aptitudes y de antigüedad al **Trabajador** sindicalizado respecto de quienes no lo estuvieren;
- II. Cubrir oportunamente al **Trabajador** su salario y demás prestaciones establecidas en las presentes **Condiciones** y demás disposiciones legales aplicables;
- III. Proporcionar al **Trabajador** los instrumentos y el material necesario para la realización de sus funciones laborales.
- IV. Impartir la capacitación y adiestramiento al **Trabajador**; conforme a lo aplicable en la **Ley General del Servicio Profesional Docente** y demás ordenamientos legales aplicables.
- V. Impartir los cursos de formación y profesionalización docente conforme a lo dispuesto en la **Ley General del Servicio Profesional Docente** y demás ordenamientos aplicables.
- VI. Cumplir con las disposiciones de seguridad, higiene y prevención de accidentes;
- VII. Conceder licencia al **Trabajador** en los términos establecidos en la **Ley** y las presentes **Condiciones**;
- VIII. Promover la integración y funcionamiento de las comisiones mixtas que se formen en el **Colegio**;
- IX. Respetar el régimen interno del **SUTACOBAEH** absteniéndose de intervenir en él;
- X. Evitar cualquier acto que restrinja al **Trabajador** los derechos que le otorgan las leyes; y

- XI. Las demás que señalan la **Ley**, las presentes **Condiciones** y demás ordenamientos legales aplicables.

CAPÍTULO DÉCIMO SEGUNDO

DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 90. Los derechos del **Trabajador** no serán inferiores a los establecidos en las leyes aplicables y en las presentes **Condiciones**.

Artículo 91. Son derechos del **Trabajador** los siguientes:

- I. Percibir los salarios que les correspondan por el desempeño de sus labores;
- II. Obtener los incrementos salariales aprobados por las instancias correspondientes;
- III. Recibir los beneficios económicos y/o en especie establecidos en las presentes **Condiciones**;
- IV. Estar inscritos en el **ISSSTE**;
- V. Acceder a los mecanismos de promoción y reconocimiento con apego y respeto a los méritos y resultados en los procesos de evaluación y concursos establecidos en la **Ley General del Servicio Profesional Docente** y demás ordenamientos legales aplicables.
- VI. Disfrutar de los períodos vacacionales que la **Ley** y estas **Condiciones** determinan;
- VII. Obtener permisos y licencias en los términos establecidos por la **Ley** y estas **Condiciones**;
- VIII. Recibir un trato amable y respetuoso de sus superiores, así como de personal administrativo en el **Colegio**;
- IX. Ocupar el mismo puesto que desempeñaba o uno equivalente conforme a las necesidades del servicio, al reintegrarse al servicio después de una ausencia por enfermedad, maternidad, comisión, licencia y en los casos en que por resolución judicial obtenga sentencia absolutoria, sin menoscabo de sus derechos;
- X. A que se les proporcionen los útiles, instrumentos y materiales necesarios para el desempeño adecuado de sus labores, así como contar con el equipo de seguridad idóneo para actividades como las de laboratorio y taller;
- XI. Recibir las prestaciones a que refiere el Capítulo Noveno de estas **Condiciones**;
- XII. Percibir el pago de viáticos y pasajes correspondientes a su participación en actividades fuera del lugar de adscripción y que organice el **Colegio** mediante oficio de comisión;
- XIII. Recibir instrucción y capacitación para aumentar su eficiencia en el trabajo y desempeño académico; con base en la **Ley General del Servicio Profesional Docente, Ley del Instituto Nacional para la Evaluación Educativa** y demás ordenamientos legales aplicables. y
- XIV. Obtener permiso para asistir a asambleas sindicales en **Planteles**, las cuales se verificarán una vez al mes y por un término máximo de dos horas.

Artículo 92. Son obligaciones del **Trabajador** las siguientes:

- I. Tomar posesión de su cargo en la fecha que estipule el **Nombramiento** expedido a su favor;
- II. Asistir puntualmente a sus labores;
- III. Presentar la planeación didáctica hasta diez días hábiles posteriores a la entrega de la **Carga horaria**. La dosificación programática se entregará hasta diez días hábiles posteriores al inicio de clases, así como las actividades a realizar en las horas de mejoramiento académico que correspondan con la finalidad de llevar el seguimiento y cumplir de manera integral con los programas de estudio de la o las unidades de aprendizaje curricular a su cargo;
- IV. Desempeñar sus funciones con responsabilidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes y a las disposiciones normativas del **Colegio** y de las presentes **Condiciones**;
- V. Respetar y cumplir con el calendario de actividades académicas que para tal efecto emita el **Colegio**;
- VI. Asistir con puntualidad y participar activamente en las reuniones de academia y consejos técnicos escolares correspondientes.
- VII. Prestar la función de tutoría en el ciclo lectivo respectivo, previa designación por escrito hecha por el **Responsable del Centro Educativo**, de acuerdo a la normativa aplicable.
- VIII. Guardar la reserva debida en los asuntos de su conocimiento relacionados con su trabajo.
- IX. Informar a las autoridades del **Colegio** sobre todo lo que se le requiera con relación a sus actividades laborales;
- X. Acudir en tiempo y forma a las actividades y comisiones a las que haya sido convocado, desempeñándolas con calidad y eficiencia, y hayan sido citados preferentemente con al menos dos días hábiles de anticipación.
- XI. Proteger y conservar en buen estado los utensilios, instrumentos, maquinaria, equipo y todo tipo de material destinado para el desempeño de sus labores, así como los bienes muebles e inmuebles del **Colegio**;
- XII. Comunicar por escrito de manera inmediata de los desperfectos que sufran los bienes señalados en el punto anterior;
- XIII. Utilizar adecuadamente los materiales que se les proporcionen para el desempeño de sus labores;
- XIV. Prestar auxilio a sus compañeros y a los bienes e intereses del **Colegio**, en caso de siniestro o riesgo inminente, siempre y cuando no se ponga en riesgo la seguridad del **Trabajador**;
- XV. Cumplir de manera satisfactoria en asistencias, desempeño y participación en los cursos de formación y actualización docente a que sea convocado y programado;
- XVI. Dar un trato amable y respetuoso a sus superiores, **Trabajadores**, administrativos, alumnos y padres de familia;
- XVII. Abstenerse de denigrar las acciones del **Colegio** o fomentar por cualquier medio la desobediencia a las autoridades del **Colegio**;

- XVIII. En caso de renuncia voluntaria no dejar el servicio, sino hasta que haya sido aceptada y entregar los documentos, expedientes o bienes cuya atención, administración o guarda estén a su cuidado;
- XIX. Dar aviso al **Colegio** dentro del término de cinco días hábiles, de todo cambio de domicilio; y
- XX. Cumplir el calendario de actividades intersemestrales emitido por el **Colegio**. Así mismo, las partes acuerdan reunirse para detallar las actividades intersemestrales, descritas en esta fracción, del artículo que se actúa.
- XXI. Participar en los procesos de evaluación que determine el **Colegio** y;
- XXII. Las que le señale la **Ley General del Servicio Profesional Docente** y demás ordenamientos legales aplicables.

Artículo 93. Queda prohibido al **Trabajador**:

- I. Abandonar o suspender total o parcialmente sus labores sin causa justificada;
- II. Interrumpir o distraer las labores del personal del **Colegio** sin causa justificada;
- III. Alterar los registros de control para entrada y salida del personal;
- IV. Alterar o destruir cualquier documento que afecten los intereses del **Colegio**, su personal o alumnos;
- V. Realizar actos de proselitismo político dentro de las instalaciones del **Colegio**, sin la autorización respectiva;
- VI. Portar armas de cualquier tipo durante las horas de trabajo, salvo las que formen parte de las herramientas o útiles del mismo;
- VII. Presentarse a sus labores en estado de ebriedad;
- VIII. Realizar colectas, rifas, ventas, sorteos y actividades similares, sin autorización correspondiente;
- IX. Realizar cualquier acto de tipo religioso, dentro de las instalaciones del **Colegio**;
- X. Presentarse a sus labores bajo los efectos de narcóticos, drogas ó enervantes, salvo que exista prescripción médica expedida por el **ISSSTE** y que el **Trabajador** hubiese puesto el hecho en conocimiento del jefe inmediato;
- XI. Efectuar préstamos con intereses a los **Trabajadores**, personal y alumnos del **Plantel**; y
- XII. Las que señala la **Ley**, las presentes **Condiciones** y demás ordenamientos legales aplicables.

CAPÍTULO DÉCIMO TERCERO

DE LA SEGURIDAD E HIGIENE Y DE LOS RIESGOS PROFESIONALES

Artículo 94. Los riesgos profesionales del trabajo se sujetarán a las disposiciones de la **Ley del ISSSTE**, las presentes **Condiciones** y el **Reglamento de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo**.

Artículo 95. Para la prevención de riesgos profesionales del trabajo se establecerá la **COMISHMAT**, la cual funcionará regida por su propio **Reglamento**, con apego a la **Ley del ISSSTE**.

Artículo 96. Se considerarán como riesgos profesionales, las enfermedades y accidentes que señala la **Ley del ISSSTE**.

Artículo 97. La **COMISHMAT** estará integrada por tres representantes del **Colegio** y tres del **SUTACOBAEH** y se regirá por las presentes **Condiciones** y su respectivo **Reglamento**.

Artículo 98. La integración de la **COMISHMAT** se ajustará a lo establecido en la **Ley del ISSSTE** y sus funciones serán las siguientes:

- I. Elaborar y actualizar el **Reglamento de Seguridad e Higiene**;
- II. Investigar las causas de los accidentes y de las enfermedades profesionales;
- III. Proponer las medidas necesarias para la prevención de enfermedades y riesgos del trabajo;
- IV. Vigilar el cumplimiento de las medidas de seguridad e higiene y tomar las medidas pertinentes en caso de incumplimiento, notificando la observación al **Titular**; y
- V. Las demás que señalen los ordenamientos legales aplicables.

Artículo 99. Para prevenir los riesgos de trabajo, el **Colegio** mantendrá las condiciones de higiene y seguridad necesarias en los centros de trabajo, proporcionando todos los elementos indispensables para proteger la salud y vida de los **Trabajadores** en los términos que señale la **Ley**, la **Ley del ISSSTE** y la **COMISHMAT**, así como su propio **Reglamento**.

Artículo 100. El **Trabajador** que sufra accidente, será trasladado a la clínica del **ISSSTE** más próxima a su domicilio o centro de trabajo; debiendo el jefe inmediato dar aviso a la **COMISHMAT**, con los siguientes datos:

- I. Nombre, puesto y domicilio particular del **Trabajador**;
- II. Lugar, hora y día así como circunstancias detalladas del accidente;
- III. Nombre de los testigos presenciales del accidente; y
- IV. Lugar al que fue trasladado el **Trabajador**.

Artículo 101. Son obligaciones del **Trabajador** en materia de seguridad e higiene, las siguientes:

- I. Someterse a los exámenes médicos que determine la **COMISHMAT**;
- II. Acatar las medidas preventivas y normas de seguridad dictadas por la **COMISHMAT**; y
- III. Comunicar por escrito a la **COMISHMAT** los daños y defectos que observen en las instalaciones de sus centros de trabajo y que constituyan riesgo.

CAPÍTULO DÉCIMO CUARTO

DE LOS ESTÍMULOS

Artículo 102. El **Colegio** otorgará de acuerdo a sus condiciones presupuestales, estímulos económicos a los **Trabajadores** que se distingan por la relevancia, eficacia de sus servicios, puntualidad, asistencia y los demás que determinen los ordenamientos legales aplicables.

Artículo 103. Los aspectos generales para el ingreso a concurso de estímulos para el personal docente, se regirán por lo establecido en **Ley General del Servicio Profesional Docente** y demás ordenamientos legales aplicables. Los cuales serán publicados en los centros de trabajo en la página oficial del **Colegio**.

Artículo 104. El **Trabajador** tendrá derecho a participar en los programas de estímulos que establezca el ejecutivo federal, en los que se deberán observar los lineamientos que para tal fin se emitan.

El puntaje obtenido en el programa de estímulo al desempeño docente se dará a conocer antes de que se emita a quienes serán sujetos de recibir dicho estímulo. Así mismo del derecho de conocer el puntaje antes de emitirse la lista.

CAPÍTULO DÉCIMO QUINTO

ESCALAFÓN

Artículo 105. Se entiende por escalafón al sistema organizado de evaluación del trabajo, para efectuar y garantizar la clasificación, promoción, permanencia o permuta del **Trabajador**, en las diferentes categorías del tabulador de sueldos, para autorizar los cambios y permutas.

Artículo 106. Las normas y lineamientos que establecen los mecanismos para el funcionamiento del escalafón, están contenidos en el **Reglamento**.

Artículo 107. La instancia facultada para dictaminar sobre la promoción, permanencia o permuta, así como clasificación de los **Trabajadores**, será la **Comisión Mixta de Escalafón**. Sus facultades y funcionamiento se sujetarán a lo establecido en el **Reglamento**.

Artículo 108. La **Comisión Mixta de Escalafón**, estará integrada por tres representantes del **COBAEH** y tres del **SUTACOB AEH**. La citada Comisión se regirá por las presentes **Condiciones** y el **Reglamento**.

Artículo 109. La ocupación temporal o definitiva de una plaza vacante o de nueva creación y las permutas de los **Trabajadores**, se realizarán en los términos

3333

3333

establecidos en la **Ley**, las presentes **Condiciones**, el **Reglamento** y demás ordenamientos legales aplicables.

CAPÍTULO DÉCIMO SEXTO DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Artículo 110. Las violaciones que el **Trabajador** cometa a las normas de trabajo contenidas en la **Ley General del Servicio Profesional Docente**, en la **Ley**, estas **Condiciones** y demás ordenamientos legales aplicables, darán lugar a la aplicación de las siguientes medidas disciplinarias:

- I. Amonestación verbal;
- II. Amonestación por escrito con registro al expediente; y
- III. El **Titular** podrá solicitar al **Tribunal**, la suspensión y el cese de los efectos del **Nombramiento del Trabajador**.

El **Titular** y el **SUTACOBAEH**, buscarán aplicar los medios alternativos de solución, sin contravenir lo establecido por la **Ley General del Servicio Profesional Docente**, en la **Ley**, estas **Condiciones** y demás ordenamientos legales aplicables.

En cuanto al procedimiento laboral, el **Titular** y los **Trabajadores**, se sujetarán al procedimiento que establece la **Ley** y demás ordenamientos legales aplicables.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

PRIMERO. Las presentes **Condiciones** no podrán contravenir lo dispuesto por los ordenamientos legales que por su carácter son de observancia general y obligatoria para las instituciones públicas de educación en el nivel medio superior.

SEGUNDO. La vigencia del capítulo **DÉCIMO QUINTO** de las presentes **Condiciones** estará en función de la implementación de los procedimientos respectivos que señale la **Ley General del Servicio Profesional Docente**.

TERCERO. Una vez que se definan cada uno de los procedimientos a que haya lugar en la relación laboral y académica entre los **Trabajadores** afiliados al **SUTACOBAEH** y el **Colegio**, se procederá a la armonización de estas **Condiciones** con esos procedimientos.

CUARTO. En términos de lo establecido por el artículo 81 de la **Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatal y Municipales**, así como de los **Organismos Descentralizados del Estado de Hidalgo**, las presentes **Condiciones**, entrarán en vigor a partir de la fecha de su depósito en el **Tribunal**.

QUINTO. Las presentes **Condiciones** se revisarán por el **Titular** y el **SUTACOB AEH** cada dos años, conforme lo establece el artículo 4 de las presentes **Condiciones**.

SEXTO. Los sueldos de los **Trabajadores** del **Colegio**, no forman parte de las presentes **Condiciones**; se revisarán cada año de conformidad con los lineamientos y criterios que establezca el Gobierno Federal.

Las prestaciones económicas de competencia federal, de los **Trabajadores** del **Colegio**, no forman parte de las presentes **Condiciones**, se revisarán cada dos años, de conformidad con los lineamientos y criterios que establezca el Gobierno Federal por conducto de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público; en tal virtud, respecto a las prestaciones autorizadas al **Colegio** para el periodo 1º de febrero de 2016 al 31 de enero de 2018, procederá su revisión de manera conjunta en septiembre del año 2017.

SÉPTIMO. A partir del depósito de las presentes **Condiciones** en el **Tribunal**, los miembros de la **Comisión Mixta de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo**, dispondrán de ciento veinte días para implementar el **Reglamento** correspondiente.

OCTAVO. El **COBAEH** continuará con las gestiones ante las autoridades correspondientes, a efecto de obtener un incremento en el pago de aguinaldo.

Dado en el municipio de San Agustín Tlaxiaca, Hidalgo a los 17 días del mes de mayo de 2016.

POR EL COBAEH


Lic. Alberto Islas Lara
Director General

POR EL SUTACOB AEH


C. Mtro. Miguel Ángel Balderas Sánchez
Secretario General

Mtro. Alejandro Mejorada Mejay
Secretario de Organización

Ing. Jorge Xelhuantzi Cruz
Secretario del Trabajo

Ing. Severino Aguilar López
Secretario de Jubilación y Escalafón

Ing. Jerónimo Zamora López
Secretario de Seguridad Social

Lic. Roberto Corella Alvarado
Secretario de Asuntos Académicos

Las presentes firmas forman parte integral de las Condiciones Generales de Trabajo, periodo 2016-2018