

## **CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL COLEGIO DE BACHILLERES DEL ESTADO DE SINALOA.**

### **CAPITULO I**

#### **DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTICULO 1.-** Las presentes Condiciones Generales de Trabajo se fijan por el Titular con fundamento en los artículos 199 al 202 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Sinaloa y en los artículos 87 al 91 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, tomando en cuenta la opinión del Sindicato, y serán de observancia obligatoria para las autoridades del Colegio y los trabajadores de base a su servicio; se revisarán cada tres años a solicitud del Sindicato.

**ARTICULO 2.** Las relaciones laborales entre el Colegio de Bachilleres y los trabajadores de base tanto académicos como administrativos, se regirán por el apartado "B" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; Constitución Política del Estado de Sinaloa; Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado; Ley de Educación para el Estado de Sinaloa, Decreto de Creación del Colegio de Bachilleres, Reglamentos y Circulares que emanen de dicho Decreto y las presentes Condiciones Generales de Trabajo.

**ARTICULO 3.** Lo no previsto en los ordenamientos anteriormente citados, se aplicarán supletoriamente y en su orden: los principios generales del derecho y los de justicia social que emanen del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; Ley Federal del Trabajo; Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Ley de los Trabajadores al Servicio de los Trabajadores del Estado de Sinaloa, Ley del ISSSTE, Ley ISSSTEESIN, Código de Procedimientos Civiles del Estado, la Jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

**ARTICULO 4.** Para los efectos del presente ordenamiento se utilizarán las siguientes denominaciones:

- I. El Colegio de Bachilleres del Estado de Sinaloa, como "EL COLEGIO"..
- II. El Director General del Colegio de Bachilleres del Estado de Sinaloa, como "EL TITULAR".
- III. Las Condiciones Generales de Trabajo del Colegio de Bachilleres del Estado de Sinaloa como "LAS CONDICIONES".
- IV. Los trabajadores de base, tanto académicos como administrativos del Colegio de Bachilleres del Estado de Sinaloa, como "LOS TRABAJADORES".
- V. El Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, Sección 53, como "EL SINDICATO".
- VI. El Decreto que crea el Colegio de Bachilleres del Estado de Sinaloa, como "EL DECRETO"..

- VII.** La Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado como "LA LEY".
- VIII.** La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, como "LA LEY FEDERAL".
- IX.** El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, como "ISSSTE".
- X.** La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, como "LA LEY DEL ISSSTE".
- XI.** El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores de la Educación del Estado de Sinaloa, como "ISSSTEESIN".
- XII.** La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores de la Educación del Estado de Sinaloa, como "LEY DEL ISSSTEESIN".
- XIII.** El Tribunal Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Sinaloa, como "EL TRIBUNAL".
- XIV.** La Comisión Mixta de Escalafón del Colegio de Bachilleres del Estado de Sinaloa, como: "LA COMISION DE ESCALAFON".
- XV.** La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene y de los Riesgos de trabajo del Colegio de Bachilleres del Estado de Sinaloa, como: "LA COMISION DE SEGURIDAD E HIGIENE".
- XVI.** La Comisión Bipartita de Becas COBAES-SECCION 53 del S.N.T.E como: "LA COMISION DE BECAS".

**ARTICULO 5.** Para los efectos de las presentes Condiciones, la Institución estará representada por el Titular y los trabajadores estarán representados por el Sindicato, el cual acreditará su personalidad ante las autoridades con la copia certificada de su registro, expedida por el Tribunal.

**ARTICULO 6.** El titular tratará los asuntos de naturaleza colectiva con el Sindicato y los asuntos de carácter individual los tratará directamente con el trabajador afectado; o bien a través del Sindicato, siempre y cuando el trabajador solicite su intervención. De toda resolución que se dicte con motivo de la solicitud de prestaciones o derechos, se remitirá copia al Sindicato.

**ARTICULO 7.** El Titular podrá delegar sus facultades, excepto aquellas indelegables, en personas o funcionarios del Colegio que considere aptos o idóneos con el objeto de que lo representen ante otras instituciones y autoridades.

Esta delegación de facultades deberá formalizarse, a través de oficio, carta poder o contrato de mandato, según corresponda legalmente y el Sindicato a través del Secretario General del Comité Ejecutivo Seccional, en sus integrantes debiendo acreditarlo por escrito ante el Director General para el efecto, de que aquellos sean reconocidos.

## CAPITULO II

### REQUISITOS DE ADMISION

**ARTICULO 8.** Para ingresar como trabajador Colegio se requiere:

- I. Presentar solicitud por escrito.
- II. Ser mayor de 16 (dieciséis) años.
- III. Ser de nacionalidad mexicana. Sólo podrán ser contratados los extranjeros cuando no existan nacionales que puedan desarrollar el servicio respectivo.
- IV. En el caso de tener 18 ó más años, haber cumplido o acreditar que se está cumpliendo con el Servicio Militar Nacional.
- V. Estar en pleno goce de sus facultades tanto físicas como mentales.
- VI. Estar inscrito en el Registro Federal de Contribuyentes, en caso contrario el Colegio efectuará el trámite correspondiente.
- VII. En caso de haber sido inhabilitado en los términos de la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos, exhibirá la constancia liberadora que para tal efecto le expida la Secretaría de la Contraloría General de la Federación.
- VIII. Tratándose de profesionistas deberán exhibir el título respectivo cédula profesional, o en su caso, constancia expedida por la Dirección General de Profesiones.
- IX. Tener la escolaridad, conocimientos o en su caso las aptitudes que se requieran para el óptimo desempeño de las funciones encomendadas.
- X. En el caso del personal docente la regulación de los aspectos académicos y de ingreso, quedará enmarcado conforme a los requisitos anteriores y a lo dispuesto en el Reglamento del Personal Académico del Colegio.
- XI. Tener compatibilidad de empleos en los términos señalados en la normatividad correspondiente.
- XII. No tener antecedentes penales por delitos intencionales contra la vida, la integridad corporal, la salud de las personas o el patrimonio.

El cumplimiento de los requisitos anteriores deberá acreditarse con los documentos respectivos, además de los mencionados en la fracción VIII.

## CAPITULO III

### NOMBRAMIENTOS

**ARTICULO 9.** El nombramiento es el único documento que formaliza la relación jurídica de trabajo entre el Colegio y sus trabajadores.

La naturaleza jurídica de la relación laboral se deriva el tipo de nombramiento expedido y por consecuencia, los derechos y obligaciones recíprocas del Colegio y sus trabajadores.

**ARTICULO 10.-** Los trabajadores prestarán sus servicios en virtud de nombramiento expedido por el Titular.

**ARTICULO 11.** Los nombramientos deberán contener:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio.
- II. Los servicios que deban prestarse, especificándolos con la mayor precisión posible.
- III. Fecha en la que el trabajador deberá iniciar sus labores.
- IV. La duración de la jornada de trabajo y turno.
- V. El salario y prestaciones que habrá de percibir el trabajador.
- VI. El lugar en que prestará sus servicios y área de adscripción entendiéndose por tal el lugar o centro de trabajo.
- VII. Puesto y categoría.
- VIII. Número de nombramiento.
- IX. Fecha y lugar en donde se expida el nombramiento.
- X. El carácter del nombramiento: Definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo, o por obra determinada.

El nombramiento es:

**A).DEFINITIVO:** Cuando se expiden para cubrir una vacante definitiva o un puesto de nueva creación.

**B).INTERINO:** Cuando se otorga para ocupar plaza vacante temporal que no exceda de 6 (seis), meses.

**C).PROVISIONAL:** Cuando se expida para ocupar una vacante temporal mayor de 6 (seis), meses.

También serán considerados provisionales los nombramientos que se expidan para ocupar plazas reclamadas por conflictos individuales ante el Tribunal y su provisionalidad durará hasta que éste resuelva en definitiva por sobreseimiento, convenio entre las partes o laudo ejecutoriado.

**D).TIEMPO FIJO:** Cuando se expida con fecha precisa de terminación; si vencido el término que se hubiera fijado subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por el tiempo que perdure dicha circunstancia, siempre que el desempeño del trabajador hubiere sido satisfactorio.

**E).OBRA DETERMINADA:** Cuando se otorga para realizar tareas directamente ligadas a una actividad que por su naturaleza no es permanente, la duración de la relación en este caso será mientras se realice la obra materia de la relación laboral.

Los nombramientos interinos, provisionales, por tiempo fijo o determinado y obra determinada no crean derechos escalafonarios.

**ARTICULO 12.** El nombramiento expedido y aceptado, obliga el cumplimiento de estas Condiciones y las consecuencias que se dan conforme a la ley. Cuando se trate de personal de base se enviará copia al Sindicato dentro de los treinta días siguientes a la firma del nombramiento por el trabajador.

El trabajador tendrá derecho a objetar el nombramiento si no corresponde a la categoría, nivel del trabajo para el que fue contratado, en un plazo de 60 días naturales, posteriores a la fecha de entrega del nombramiento.

**ARTICULO 13.** Los trabajadores del Colegio se clasifican en 3 (tres), grupos:

- A).**- De confianza;
- B).**- De base; y,
- C).**- Supernumerarios

**ARTICULO 14.** Son trabajadores de confianza: El Director General, el Secretario General, Directores de Área, Contralor Interno, los Directores y Subdirectores de Planteles, Jefes y Subjefes de Departamento, el personal responsable de manejo de fondos, Supervisores, Almacenistas y los Secretarios Particulares Auxiliares, así como los que conforme al catálogo de puestos del Colegio tengan tal carácter y los que ejerzan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, tanto en los términos a que se refiere la fracción V del artículo 7° de la Ley como el artículo 19 del Decreto de Creación.

**ARTICULO 15.** Son trabajadores de base: Los excluidos en los artículos 14 y 16 de estas Condiciones y que por ello serán inamovibles en sus puestos, con excepción de los que incurran en las causales de rescisión de la relación de trabajo que establece el artículo 98 de estas Condiciones.

**ARTICULO 16.** Trabajadores Supernumerarios:

- I.** Los que ocupen cargos o puestos no consignados específicamente en el presupuesto de egresos respectivo;
- II.** Los que presten sus servicios en forma transitoria, eventual o extraordinaria; y,
- III.** Los que tengan menos de un año de prestación de servicios.

La relación contractual con estos trabajadores terminará sin responsabilidad para las entidades públicas al vencimiento del término para el cual fueron contratados. Únicamente cuando hayan laborado ininterrumpidamente un año o más, se les otorgará automáticamente la calidad de trabajador de base.

Los trabajadores de confianza y los supernumerarios no podrán ser representantes de los trabajadores de base en los organismos o comisiones que se integren conforme a estas Condiciones.

## **CAPITULO IV**

## **CAMBIOS DE ADSCRIPCION**

**ARTICULO 17.** Solamente se podrá ordenar o autorizar el cambio de adscripción de un trabajador por las siguientes causas:

- I. Por reorganización o necesidad del servicio debidamente justificada.
- II. Por desaparición del centro de trabajo.
- III. Por creación de un nuevo centro de trabajo, previo consentimiento del trabajador.
- IV. Por permuta debidamente autorizada.
- V. Por solicitud del trabajador.
- VI. En los casos que marca el Artículo 95 de estas Condiciones.
- VII. Por fallo del Tribunal.

**ARTICULO 18.** Cuando un trabajador sea trasladado de una población a otra, en los términos de las fracciones I, II y III del artículo anterior, el Titular cubrirá los gastos de viaje. Si la permanencia es por período mayor de 6 (seis) meses, el trabajador tendrá derecho a que le cubran previamente los gastos que origine el 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.

**ARTICULO 19.** El personal académico administrativo y de intendencia tiene derecho a conservar su adscripción y no ser descendido de su plaza, no pudiéndose cambiar sin la conformidad expresa del trabajador y de acuerdo con el sindicato.

## **CAPITULO V**

### **JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y CONTROL DE ASISTENCIA**

**ARTICULO 20.** Se entiende por jornada de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición para prestar sus servicios al Colegio.

**ARTICULO 21.** Se considera trabajo diurno el comprendido entre las 6:00 y las 19:00 horas y nocturno el comprendido entre las 19:00 y las 6:00 horas.

**ARTICULO 22.** La duración máxima de la jornada diurna será de 8 horas y de la nocturna de 6 horas.

**ARTICULO 23.** Es jornada mixta la que comprende períodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues en caso contrario, se reputará como jornada nocturna. La duración máxima de esta jornada será de 6:30 horas.

**ARTICULO 24.** El personal académico tendrá el número de horas asignadas conforme a su nombramiento.

**ARTICULO 25.** Los horarios de trabajo del personal administrativo y académico se establecerán de acuerdo a las necesidades del servicio del Colegio en general y de cada plantel en particular. Para las modificaciones de horario se tomará en cuenta al Sindicato y/o al trabajador.

**ARTICULO 26.** Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de la jornada de máxima, este trabajo será considerado como extraordinario y nunca podrá exceder de 3 horas diarias ni de tres veces en el período de una semana. Las horas extras que se contrate deberán ser notificadas por escrito al trabajador.

**ARTICULO 27.** Cuando a solicitud del Colegio un trabajador preste sus servicios en días de descanso semanal o días de descanso obligatorio, el trabajador, independientemente del salario, deberá recibir un salario doble por el servicio prestado. En el caso de los trabajadores administrativos y de intendencia, éstos serán preferidos en igualdad de circunstancias para realizar aquellos trabajos especiales que se requieran dentro del Colegio y fuera del horario.

**ARTICULO 28.** Todos los trabajadores registrarán su asistencia al iniciar y al concluir la jornada de labores en tarjetas de control de registro para reloj, listas de control de asistencia que marcarán o firmarán según el caso.

**ARTICULO 29.** Los trabajadores que registren su asistencia mediante tarjetas deberán firmar la misma el primer día de labores de cada quincena.

**ARTICULO 30.** Los trabajadores administrativos disfrutarán de una tolerancia de diez minutos para registrar su asistencia al inicio de las labores.

Si el registro se efectúa entre los diez y los veinte minutos de iniciada la hora de entrada, se considerará como retardo; si el registro es posterior a los 20 minutos de la hora fijada para iniciar las labores se considerará falta injustificada de asistencia o bien, se considerará falta injustificada cuando acumule cuatro retardos en su periodo de 30 días.

**ARTICULO 31.** El personal académico disfrutará de una tolerancia máxima de diez minutos para registrar su asistencia, únicamente para la clase en que llegó tarde. Asimismo, disfrutará de cinco minutos más, posteriores a la tolerancia anteriormente señalada, computándose esto 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 injustificada.

**ARTICULO 32.** Se consideran como faltas de asistencias injustificadas a las labores de los trabajadores, independientemente de las sanciones a que se hagan acreedores, las siguientes:

- I. Omitir sin la autorización correspondiente su registro de entrada o salida, por causas imputables al trabajador.
- II. El registro efectuado antes de la hora fijada como su salida oficial sin la autorización del responsable del área.
- III. El abandono de labores o del centro de trabajo por parte del trabajador, sin la autorización correspondiente del jefe inmediato superior.
- IV. Cuando el trabajador con horario discontinuo, deje de asistir sin causa justificada a alguno de los periodos de su jornada de trabajo.

Cuando el trabajador incurra en los supuestos de la fracción IV de este artículo, será discrecional para su jefe inmediato superior justificarle la falta de asistencia correspondiente.

## **CAPITULO VI**

### **SALARIO**

**ARTICULO 33.** El salario es la retribución que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados, sin perjuicio de otras prestaciones ya establecidas.

**ARTICULO 34.** El salario será uniforme para cada una de las categorías de trabajadores y será determinado en el presupuesto de egresos y tabulador respectivo.

A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, deberá corresponder salario igual, sin que pueda ser modificado por razón de edad, sexo o nacionalidad.

**ARTICULO 35.** El pago a los trabajadores se efectuará en moneda de curso legal o en cheque, en el lugar de trabajo y durante la jornada de labores. En ningún caso el salario que pague el Colegio a sus trabajadores podrá ser inferior al mínimo legal.

**ARTICULO 36.** Los trabajadores de nuevo ingreso, los que hayan tenido cambios de grupos, categoría, aumento en su jornada de trabajo y por transferencia, deberán percibir su salario normal en un plazo que no exceda de cuatro quincenas en la primera ocasión.

**ARTICULO 37.** En cada plantel del Colegio se habilitará a un trabajador para que éste realice el pago correspondiente.

**ARTICULO 38.** Es nula la cesión de salarios en favor de terceras personas.

**ARTICULO 39.** El salario se pagará los días quince y último de cada mes y cuando estos sean inhábiles, se les cubrirá el día hábil anterior.

**ARTICULO 40.** Las horas extraordinarias de servicio se pagarán con un 100% más del salario asignado a las horas de la jornada ordinaria.

**ARTICULO 41.** Cuando un trabajador se encuentre imposibilitado para efectuar personalmente el cobro de su salario, el pago se hará a la persona que designe mediante carta poder, suscrita por dos testigos y certificada por el responsable del área administrativa correspondiente.

**ARTICULO 42.** Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores por las siguientes causas:

- I. Por deudas contraídas con el Colegio por concepto de anticipos de salarios, y/o pagos hechos con error debidamente comprobados y que el Colegio haya hecho de su conocimiento al trabajador en tiempo y forma.



- II. Por cobro de cuotas sindicales o de aportación de fondos para la constitución de cooperativas y de cajas de ahorros, siempre que el trabajador hubiere manifestado previamente y por escrito su conformidad.
- III. Con motivo de las obligaciones contraídas por los trabajadores con el ISSSTE y/o ISSSTEESIN.
- IV. Por acuerdo de autoridad judicial competente, para cubrir pensión alimenticia que fuere exigida al trabajador.
- 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.
- VI. Por pago de seguros de vida libremente aceptado por el trabajador siempre que no exceda del 20% del salario.
- VII. Obligaciones a cargo del trabajador, derivadas del uso o de la adquisición de habitaciones legalmente consideradas como baratas, siempre que el trabajador manifieste previamente por escrito, su conformidad.
- VIII. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo de la Vivienda, destinados a la adquisición, construcción, reparación o mejoramiento de la casa habitación del trabajador, o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder de un 20% del salario.
- IX. Retenciones por concepto de impuestos a cargo del trabajador.

El monto total de los descuentos no podrá exceder del 30% del importe del salario total, excepto en los casos a que se refieren las fracciones III, IV y V de este artículo.

**ARTICULO 43.** El salario no es susceptible de embargo judicial o administrativo fuera de lo establecido en el artículo anterior.

## **CAPITULO VII**

### **VACACIONES, DESCANSOS Y LICENCIAS**

**ARTICULO 44.** Los trabajadores que tengan más de seis meses ininterrumpidos de labores, disfrutarán de tres períodos de vacaciones, en las fechas que se señalen en el calendario escolar. Estos períodos vacacionales en ningún caso podrán ser menores que el año anterior.

En todo caso se dejarán guardias para atender los asuntos urgentes, utilizando de preferencia los servicios de quienes no tuvieren derecho a vacaciones.

**ARTICULO 45.** Cuando por necesidades del servicio un trabajador no pudiere hacer uso de las vacaciones en los períodos señalados, disfrutarán de ellas inmediatamente después que haya desaparecido la causa que

impidió el disfrute, pero en ningún caso los trabajadores que laboren en períodos de vacaciones tendrán derecho a doble pago de sueldo.

**ARTICULO 46.** Por ningún concepto las vacaciones podrán ser acumulables ni se pagarán con salario doble. Las vacaciones son irrenunciables, intransferibles e inacumulables; quienes no hagan uso de ellas durante los periodos programados no podrán invocar este derecho posteriormente, ni exigir compensación alguna, exceptuándose los casos extraordinarios que el trabajador labore en los períodos vacacionales por orden expresa dada por escrito por el jefe inmediato superior.

**ARTICULO 47.** Por cada cinco días de labores los trabajadores disfrutaran de dos días de descanso, preferentemente sábados y domingos.

**ARTICULO 48.** Serán días de descanso obligatorio los que señale el calendario oficial.

- I. El 1º. de enero;
- II. El 5 de febrero;
- III. El 21 de marzo;
- IV. El 1º de mayo;
- V. El 16 de septiembre;
- VI. El 2 de Noviembre;
- VII. El 20 de Noviembre;
- VIII. El primero de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la trasmisión del Poder Ejecutivo Federal; y,
- IX. El 25 de diciembre.

Los trabajadores que por necesidades del servicio laboren en los días de descanso obligatorio, tendrán derecho a su elección, disfrutar ese descanso en cualquier otro día laborable o a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda, un salario doble por el servicio prestado.

**ARTICULO 49.** Las trabajadoras en estado de gravidez disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y de dos meses más después del mismo.

Durante la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos. Este descanso deberá ser hasta por cuatro meses, computándose el mismo desde el momento en que concluya la licencia por gravidez.

**ARTICULO 50.** Los trabajadores tendrán derecho a tres permisos económicos hasta por tres días consecutivos en cada ciclo escolar y por ningún concepto estos permisos se otorgarán unidos a días de descanso semanal, obligatorio o con períodos vacacionales, de acuerdo a lo siguiente:

- I. Los trabajadores administrativos, que tengan cuando menos seis meses de servicios, se les concederán permisos económicos con goce de sueldo, por no más de 3 días en un mes, ni de 9 días en un año.
- II. Los directores de plantel concederán a los miembros del personal académico a su cargo, permisos con goce de sueldo para faltar a sus labores por no más de tres días en un período de un mes, ni más de seis días por cada semestre escolar.

Los permisos económicos deberán ser solicitados al jefe inmediato superior con dos días de anticipados, salvo los casos de urgencia demostrada.

**ARTICULO 51.** Los trabajadores podrán disfrutar de dos tipos de licencias:

- A. Con goce de sueldo; y,
- B. Sin goce de sueldo.

**ARTICULO 52.** Las licencias con goce de sueldo se otorgarán en los siguientes casos:

- I. En caso que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo o enfermedades generales o no profesionales, previa licencia médica, en los términos siguientes:**
  - A. los trabajadores que tengan menos de un año de servicios se les podrá conceder licencia hasta por quince días con goce de sueldo íntegro y hasta por treinta días más con medio sueldo, y otro período igual de treinta días sin goce de salario.
  - B. A los que tengan de uno a cinco años de servicio gozarán de un máximo de treinta días con goce de salario íntegro, cuarenta y cinco con medio sueldo y sesenta sin sueldo.
  - C. A los que tengan de cinco a diez años de servicio gozarán de un máximo de cuarenta y cinco días con pago de salario íntegro, extendiéndose por sesenta días más con goce de medio salario y hasta setenta y cinco días más sin pago de salario..
  - D. A los que tengan de diez años de servicios en adelante, hasta sesenta días con goce de salario íntegro, extendiéndose por setenta y cinco días más con goce de medio salario y hasta ciento cinco días más sin pago de salario.
- II. Si al vencer la licencia con sueldo íntegro y medio sueldo continua la incapacidad, se prorrogará al trabajador la licencia ya sin goce de sueldo hasta totalizar un conjunto de cincuenta y dos semanas.
- III. En caso de riesgos de trabajo se concederán conforme a lo establecido en la Ley del ISSSTE y en la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria.
- IV. Para asistir a congresos o reuniones de carácter académico por encargo del Colegio sin que excedan de diez días hábiles.
- V. Para desempeñar cargo sindical a nivel seccional y/o nacional, sujeto al acuerdo correspondiente.
- VI. Para el desempeño de comisiones sindicales hasta por un máximo de tres días en un mes. En el caso de que se requiera mayor tiempo para lo anterior, se justificará por medio de constancia sindical.
- VII. Por solicitud de licencia prejubilaria o preretiro por pensión. En este caso se actuará en base a la Ley del ISSSTEESIN y será por el término de dos meses.
- VIII. Licencia por una sola vez al año por 15 días para la atención de familiares en línea directa, ascendente o descendente, justificándolo con constancia médica expedida por el ISSSTE, donde se determine la gravedad del caso y el tiempo de atención.
- IX. Por matrimonio hasta por ocho días hábiles, justificándolo al reincorporarse con el documento correspondiente.
- X. Por fallecimiento de familiar, en línea directa hasta por 5 días hábiles, justificándolo al incorporarse con el documento correspondiente.

**ARTICULO 53.** Las licencias sin goce de sueldo se otorgarán en los siguientes casos:

- I. Para el desempeño de cargo de elección popular.
- II. Para el desempeño de algún puesto de confianza dentro de la Institución.

- III. Para desempeñar el cargo de Director en alguna Institución del Sistema Educativo Nacional.
- IV. Para realizar trabajos o estudios de índole académica ajenos a la Institución.
- V. Por razones de carácter personal. Esta se otorgará una sola vez dentro de cada año natural en los siguientes términos:
  - A. Hasta por treinta días a los que tengan de seis meses a un año de servicios.
  - B. Hasta por sesenta días a los que tengan más de un año y tres años de servicios.
  - C. Hasta por noventa días a los que tengan más de tres años y cinco años de servicios.
  - D. Hasta por ciento veinte días a los que tengan más de cinco y siete años de servicios.
  - E. Hasta por ciento cincuenta días a los que tengan más de siete y diez años de servicios.
  - F. Hasta por ciento ochenta días a los que tengan más de diez años de servicio.

Sólo las licencias señaladas en las fracciones I y II se computarán como tiempo efectivo de servicios para el escalafón.

Las licencias señaladas en las fracciones I, II, III y IV, podrán ser revalidadas cada año a solicitud del trabajador, siempre y cuando acrediten fehacientemente que subsiste la causa o motivo por el cual se otorgaron de lo contrario las mismas dejarán de surtir efectos al concluir el término por el que se concedieron.

**ARTICULO 54.** El trabajador que solicite una licencia podrá disfrutarla a partir de la fecha que se concedió, siempre que sea notificada antes de dicha fecha, ya que en caso contrario el disfrute de la misma comenzará al recibir la notificación correspondiente. La solicitud de licencia se dirigirá al Titular y deberá acompañarse de los documentos que la sustenten.

**ARTICULO 55.** Las licencias contempladas en el artículo 53, fracción V, se concederán con el carácter de irrenunciables. En consecuencia, quien obtenga una licencia queda obligado a disfrutarla, salvo cuando no se haya designado al trabajador que lo sustituya.

**ARTICULO 56.** Las licencias sin goce de sueldo deberán ser solicitadas con diez días de anticipación por lo menos, excepción hecha a las señaladas en las fracciones I, II, III y IV del Artículo 53 de estas Condiciones.

## **CAPITULO VIII**

### **OBLIGACIONES DEL TITULAR**

**ARTICULO 57.** Son obligaciones del Titular las siguientes:

- I. Respetar la normatividad del Colegio así como los ordenamientos que en materia jurídico-administrativa le competan.
- II. Preferir para contratación de personal en igualdad de condiciones, de copocimientos, aptitudes y de antigüedad a los trabajadores sindicalizados respecto de los que no lo estuvieren; a quienes representen la única fuente de ingreso familiar; a los que con anterioridad hubieren prestado servicios; a los que estén cubriendo en forma interina la plaza objeto de nombramiento; y a los que acrediten mejores derechos conforme al escalafón.
- III. Cumplir con todos los servicios de higiene y prevención de accidentes.

- IV. Reinstalar a los trabajadores en las plazas de las cuales los hubieren separado y ordenar el pago de salarios caídos y de prestaciones, si a ellos fuere condenado por laudo ejecutoriado. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente en categoría y sueldo.
- V. Cubrir la indemnización por separación injustificada cuando los trabajadores hayan optado por ella y pagar los salarios caídos en términos de laudo definitivo.
- VI. Proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y material necesario para ejecutar el trabajo convenido.
- VII. Propiciar cualquier medio que permita a los trabajadores el arrendamiento o la compra de habitaciones de interés social.
- VIII. Cubrir las aportaciones de seguridad y servicios sociales que fijen las leyes respectivas.
- IX. Impartir cursos de capacitación y adiestramiento a los trabajadores.
- X. Conceder licencias a los trabajadores en los términos de estas Condiciones.
- XI. Hacer las deducciones en los salarios que solicite el Sindicato siempre que se ajusten en los términos de ley.
- XII. Vigilar el cumplimiento de la normatividad en materia de compatibilidad de empleos.

## **CAPITULO IX**

### **DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES DEL COLEGIO**

**ARTICULO 58.** Son derechos de los trabajadores:

- I. Percibir su salario conforme al tabulador vigente, y en los términos del artículo 35 de estas Condiciones.
- II. Recibir el pago de las horas extraordinarias que laboren conforme a las presentes Condiciones.
- III. Conservar su empleo en los términos de la legislación aplicable y de estas Condiciones.
- IV. Disfrutar de vacaciones, permisos, descansos y licencias, en los términos de las presentes Condiciones.
- V. Percibir el aguinaldo correspondiente en los términos de la ley y las presentes Condiciones.
- VI. Desempeñar las funciones propias de 1a descripción de su puesto o cargo.
- VII. Recibir capacitación y/o adiestramiento de acuerdo con los planes y programas que la comisión mixta de capacitación y adiestramiento o el Colegio hayan elaborado para el efecto.

- VIII. Participar en los concursos escalafonarios y ser ascendido cuando el dictamen respectivo lo favorezca.
- 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 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 notificaciones por escrito de las inasistencias a sus labores expedido por su jefe inmediato superior, a efecto de que justifique dentro de las 72 (setenta y dos) horas siguientes de la notificación, y de no hacerlo, será procedente la inasistencia.
- XV. Recibir, en un plazo no mayor de tres días hábiles, notificación por escrito de los informes y/o reportes que su jefe inmediato superior envíe a otras instancias administrativas, cuando afecten su situación laboral, salvo en los casos de abandono de empleo.
- XVI. Recibir los instrumentos y materiales de trabajo que el Colegio determine para el cumplimiento de sus actividades.
- XVII. Recibir las indemnizaciones y demás prestaciones que le correspondan de acuerdo con la Ley y estas Condiciones.
- XVIII. Ser reinstalado en su empleo y percibir los salarios caídos cuando haya mediado acuerdo entre el Titular y Sindicato.
- XIX. Disfrutar de los beneficios de seguridad social que establezcan las leyes respectivas.
- XX. Recibir estímulos, premios y recompensas cuando se haga acreedor a ello.
- XXI. Recibir cambio de actividad cuando medie dictamen médico del ISSSTE, que constate que el trabajador está impedido para desarrollar las labores para las cuales fue contratado ubicándolo en donde la Institución lo requiera.
- XXII. Obtener permisos para asistir a las asambleas o actos sindicales previo acuerdo entre el Titular y el Sindicato.

**ARTICULO 59.** Además de los derechos señalados anteriormente, el personal académico tendrá los siguientes:

- I. Realizar sus actividades de acuerdo al principio de libertad de cátedra e investigación de conformidad con los programas establecidos por el Colegio.

- II. Participar con su opinión, respecto a la selección de cursos 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 académicas en asignaturas equivalentes o afines a su formación profesional, cuando éstas sean modificadas en el plan de estudios del Colegio.
- IV. Participar en cursos fuera del Colegio, con validez curricular para la Institución, de acuerdo a los criterios que se establezcan.

**ARTICULO 60.** Son obligaciones de los trabajadores:

- I. Asistir puntualmente a su trabajo y permanecer en su lugar de adscripción durante el tiempo que marque su jornada.
- II. Desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiado, sujetándose a la dirección de sus jefes y a las leyes y reglamentos respectivos.
- III. Observar buenas costumbres dentro del lugar de trabajo.
- IV. Dar trato cortés y respetuoso a las autoridades del Colegio; compañeros y demás personas que acudan al centro de trabajo.
- V. Guardar reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de su trabajo.
- VI. Cumplir con su jornada de trabajo.
- VII. Informar a las autoridades del Colegio sobre los asuntos relativos al desempeño de su trabajo, cuando sean requeridos para ello.
- VIII. Conservar en buen estado los inmuebles, mobiliario, equipo, maquinaria y útiles de trabajo del Colegio, no siendo responsable por el deterioro que origine su uso normal, ni por caso fortuito o fuerza mayor.
- IX. Comunicar a las autoridades del Colegio las deficiencias o desperfectos en los muebles, maquinaria, útiles, instrumentos y equipo de trabajo de que tengan conocimiento durante su jornada de trabajo, tan pronto como lo adviertan.
- X. Emplear con la mayor productividad los materiales que les sean proporcionados para el desempeño de su trabajo.
- XI. Prestar auxilio en cualquier tiempo y lugar cuando por siniestro o riesgo inminente, peligre la vida de sus compañeros o los intereses del Colegio, siempre que ello no implique grave peligro para el trabajador.
- XII. Presentarse aseados y correctamente vestidos al desempeño de sus labores.
- XIII. Observar las medidas preventivas y de seguridad e higiene, utilizar los uniformes y equipo que determine la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, así como resguardar y conservar éstos.

- XIV.** Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro la seguridad y la de sus compañeros, la del lugar de trabajo o de los bienes del Colegio.
- XV.** Responder de la administración apropiada de fondos, valores, bienes, correspondencia o cualquier tipo de documentos que se les confíen con motivo de su trabajo.
- XVI.** Justificar dentro de las setenta y dos horas siguientes a su reincorporación las causas que le impidieron asistir a sus labores.
- XVII.** Dar aviso al Colegio dentro del término de treinta días hábiles de todo cambio de domicilio, estado civil, nacionalidad y cualquier otra calidad 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.
- XVIII.** Poner en conocimiento de las autoridades del Colegio las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de ellas.
- XIX.** Cumplir con los cursos de capacitación y adiestramiento y diplomados que imparta el Colegio.
- XX.** Cumplir con los procedimientos de control de asistencias establecidos en el Colegio.
- XXI.** Comunicar a las autoridades del Colegio los accidentes, delitos e infracciones de que tengan conocimiento durante su jornada de trabajo.

**ARTICULO 61.** Además de las obligaciones señaladas en el artículo 60, los trabajadores académicos tendrán las siguientes:

- I.** Dar a conocer a sus alumnos al inicio del semestre, el programa y bibliografía de las asignaturas que les corresponda impartir.
- II.** Evaluar y entregar puntualmente los resultados del aprovechamiento de los alumnos, conforme a los lineamientos establecidos.
- III.** Al término del semestre, entregar los resultados de las actas de evaluación final y documentación correspondiente en el plazo que oportunamente señale el Titular.
- IV.** Cubrir y apegarse al programa de estudios de la asignatura correspondiente.
- V.** Asistir puntualmente a las reuniones de academia que se realicen dentro del turno y horario de trabajo.
- VI.** Las demás que señalen los ordenamientos y disposiciones legales de conformidad con estas Condiciones, sin contravenir la naturaleza del servicio prestado.

**ARTICULO 62.** Los trabajadores se abstendrán de lo siguiente:

- I.** Permitir que otras personas utilicen los instrumentos, útiles de trabajo, maquinaria, aparatos o vehículos confiados a su cuidado, sin la autorización correspondiente; utilizar los instrumentos, útiles, herramientas y maquinaria de trabajo que se le suministren a objetivos distintos a aquéllos a que estén destinados; hacer uso indebido o desperdiciar el material de oficina, de aseo o



sanitario que suministren las unidades administrativas o los planteles, y hacer uso indebido o excesivo de los teléfonos.

- II.** Introducir o consumir dentro del centro de trabajo bebidas embriagantes, narcóticos, psicotrópicos o drogas enervantes, así como concurrir el trabajador bajo la influencia de las mismas, salvo que en este último caso exista prescripción médica suscrita por médico titulado, notificándolo previamente al inicio de sus labores.
- III.** Abandonar o suspender sus labores injustificadamente, aún cuando permanezca en su sitio de trabajo; ausentarse del centro de trabajo en horas de labores sin el permiso correspondiente, así como desatender su trabajo en las horas laborables.
- IV.** Hacer propaganda de cualesquier tipo en el centro de trabajo; distraer de sus labores a sus compañeros y demás personas que presten sus servicios para el Colegio, así como formar corrillos durante las horas de trabajo en el local donde preste sus servicios.
- V.** Solicitar o aceptar gratificaciones, dádivas obsequios de personas o instituciones que tramiten asuntos con el Colegio.
- VI.** Realizar rifas, colectas o compra venta durante la jornada o en el centro de labores, así como realizar dentro del centro de trabajo con fines de lucro personal, préstamos con interés a sus compañeros y/o demás personal del Colegio.
- VII.** Desatender los servicios tendientes a conservar el aseo y la higiene en el Colegio. Así como las disposiciones o avisos tendientes a prevenir riesgos de trabajo.
- VIII.** Ejecutar cualesquier acto que ponga en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas y los establecimientos o lugares en que se desempeñan.
- IX.** Ejecutar actos que afecten el decoro de los lugares de trabajo, a la consideración del público, de los estudiantes o de sus compañeros.
- X.** Incurrir en actos de violencia, inmorales, amagos, injurias o malos tratos a sus jefes o compañeros o contra los familiares de uno u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio y en el interior del centro de trabajo, salvo que exista provocación.
- XI.** Marcar, firmar o alterar la tarjeta, lista o cualesquier otro medio de control de asistencia de otro trabajador o permitir que lo hagan por él.
- XII.** Realizar anotaciones inexactas o alteraciones en documentos oficiales, así como destruir, sustraer o no devolver cualesquier documento oficial o expediente.
- XIII.** Permanecer o penetrar al centro de trabajo fuera de las horas de labores sin contar con la autorización del jefe correspondiente.
- XIV.** Cambiar de puesto o turno con otro trabajador sin la autorización correspondiente, así como utilizar los servicios de persona ajena a su trabajo para desempeñar sus labores.
- XV.** Aprovechar los servicios de subalternos en asuntos ajenos a las labores propias del puesto que enmarca su nombramiento.

- XVI.** Portar armas de cualesquier tipo durante las horas de labores, salvo que la naturaleza de las mismas así lo exija.
- XVII.** Sustraer de los planteles, oficinas, talleres o demás instalaciones del Colegio, documentos, útiles o pertenencias de la institución sin el previo permiso por escrito otorgado por la autoridad correspondiente.
- XVIII.** Ejecutar cualesquier otra acción que altere el orden y la disciplina del Colegio, así como las demás que establezcan los ordenamientos legales.

## **CAPITULO X**

### **INTENSIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO**

**ARTICULO 63.** Para optimizar las labores encomendadas a los trabajadores, estos deberán realizar las mismas con la mayor intensidad, calidad y esmero que le sean posible, sujetándose a las leyes, reglamentos y disposiciones contenidas en las presentes Condiciones.

**ARTICULO 64.** La intensidad del trabajo se determina en función del grado de energía y dedicación que el trabajador realiza dentro de lo que humana y racionalmente sea capaz de aportar, al desempeño de las funciones a él encomendadas.

**ARTICULO 65.** La calidad del trabajo se determine en función de la adecuada satisfacción de las necesidades inherentes al lugar de trabajo donde está asignado el trabajador tomando en consideración lo que humana y racionalmente éste pueda aportar.

**ARTICULO 66.** El personal académico, por la naturaleza de sus funciones educativas, deberá guardar para con sus alumnos y el Colegio, un comportamiento apegado a la moral y a las buenas costumbres.

## **CAPITULO XI**

### **ESCALAFON**

**ARTICULO 67.** Se entiende por escalafón el sistema organizado en el Colegio conforme a las bases establecidas en la ley y en estas Condiciones, para efectuar las promociones de ascenso.

**ARTICULO 68.** Para los efectos del presente capítulo se establecerá una Comisión Mixta de Escalafón, la cual se integrará con igual número de representantes del Titular y del Sindicato, quienes designarán un árbitro que decida los casos de empate; si no hay acuerdo en cuanto a la designación del árbitro, se propondrá al Tribunal una lista de cuatro candidatos, para que este cuerpo colegiado dentro de un término de diez días lo haga. Contra esta resolución no procederá recurso alguno.

**ARTICULO 69.** 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 la ley y en estas Condiciones.

**ARTICULO 70.** Tienen derecho a participar en los concursos escalafonarios, todos los trabajadores de base con un mínimo de seis meses en la categoría inmediata inferior a la que se aspire.

**ARTICULO 71.** Son factores escalafonarios:

- I. Los conocimientos;
- II. La aptitud;
- III. La antigüedad, y
- IV. La disciplina, puntualidad y cumplimiento de las obligaciones inherentes a su cargo.

Se entiende por:

- a) Conocimientos: La posesión de los principios teóricos y prácticos que se requieran para el cabal desempeño de un puesto.
- b) Aptitud: La suma de facultades físicas y mentales, la iniciativa, laboriosidad y la eficiencia para llevar a cabo una actividad determinada.
- c) Antigüedad: El tiempo de servicio prestado al Colegio.

**ARTICULO 72.-** Los factores escalafonarios se calificarán mediante tabuladores a través de los sistemas adecuados de registro y evaluación que señalen los reglamentos respectivos.

**ARTICULO 73.** El Titular proporcionará a la Comisión Mixta de Escalafón los medios administrativos y materiales necesarios para su eficaz funcionamiento.

**ARTICULO 74.** El Titular dará a conocer a la Comisión Mixta de Escalafón las vacantes que se presenten dentro de los diez días siguientes en que se dicte el aviso de baja o se apruebe oficialmente la creación de plazas de base.

**ARTICULO 75.** Las plazas de personal administrativo disponibles será cubiertas por el Titular en los términos señalados en el artículo 62 de la Ley Federal.

**ARTICULO 76.** La permuta es el cambio efectuado entre trabajadores del mismo puesto e igual salario, que no afectan derechos a terceros.

**ARTICULO 77.** El procedimiento para resolver las permutas, así como las inconformidades de los trabajadores afectados por los trámites o movimientos escalafonarios, estará previsto en el reglamento de escalafón.

## **CAPITULO XII**

### **SEGURIDAD E HIGIENE Y RIESGOS PROFESIONALES**

**ARTICULO 78.** En materia de riesgos de trabajo y de seguridad e higiene se sujetará a lo dispuesto en la ley del ISSSTE, las presentes Condiciones y en el reglamento que expida la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene; supletoriamente se aplicará la Ley Federal del Trabajo.

**ARTICULO 79.** Para los efectos del presente capítulo se establecerá en forma permanente una Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, la cual se integrará en forma paritaria por dos representantes del Titular y dos del Sindicato.

**ARTICULO 80.** La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene expedirá su propio reglamento estableciendo sus facultades, obligaciones, atribuciones, procedimientos y derechos, sin contravenir lo señalado en la Ley del ISSSTE, Ley Federal del Trabajo, Reglamento de Seguridad e Higiene, estas Condiciones y demás disposiciones legales aplicables.

**ARTICULO 81.** La Comisión Mixta de Seguridad e higiene determinará 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 de trabajo que se requieran. Sus determinaciones serán atendidas por la institución.

**ARTICULO 82.** La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene tendrá las siguientes funciones:

- I. Elaborar y actualizar el seguridad e higiene.
- II. Llevar a cabo la investigación y los estudios de los accidentes y de las enfermedades de trabajo, así como sus causas.
- III. Proponer las medidas necesarias para la adecuada prevención de riesgos de trabajo.
- IV. Vigilar el cumplimiento de las medidas de seguridad e higiene implantadas en el centro de trabajo y formular en todo caso las medidas que procedan.
- V. Diseñar, implantar y difundir programas de protección al medio ambiente laboral conforme al reglamento.
- VI. Crear en cada centro de trabajo subcomisiones de seguridad e higiene, sometidas a ellas en su régimen interior y funcionamiento, integradas con similitud de representantes.

**ARTICULO 83.** El Colegio proporcionará a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene los medios administrativos y materiales necesarios para su eficaz funcionamiento.

**ARTICULO 84.** Los riesgos de trabajo son los accidentes o enfermedades a que están expuestos los trabajadores del Colegio, en ejercicio o con motivo del trabajo que desempeñan.

**ARTICULO 85.** Accidentes de trabajo son toda lesión orgánica o perturbación funcional inmediata o posterior o la muerte, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sea el lugar y el tiempo en que se presente.

Quedan incluidas en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél, así como los que ocurran en el cumplimiento de comisión oficialmente otorgada.

**ARTICULO 86.** Enfermedad de trabajo, es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

**ARTICULO 87.** Para prevenir los riesgos de trabajo la institución mantendrá las condiciones de higiene y seguridad necesarias en el centro de labores, proporcionando todos los elementos indispensables para proteger la salud y la vida de sus trabajadores en los términos que señale el reglamento de seguridad e higiene.

**ARTICULO 88.** Los trabajadores que sufran un accidente en el centro de trabajo, si el caso lo amerita serán trasladados de emergencia a la clínica del ISSSTE más próxima, debiendo el jefe inmediato dar aviso a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene para que ésta realice las gestiones conducentes.

**ARTICULO 89.** Para el caso a que se refiere el artículo anterior, se levantará acta dentro de los tres días siguientes a los que ocurrió el accidente, debiéndose hacer constar los siguientes datos:

- A) Nombre, domicilio particular, plaza, categoría o puesto y salario del trabajador.
- B) Lugar, fecha, hora, circunstancias especiales o particulares que ocurrieron en el accidente.
- C) En caso de ser posible la declaración del trabajador accidentado.
- D) Nombre, domicilio y declaración de los testigos presenciales del accidente.
- E) Lugar al que fue trasladado el trabajador y nombre del médico que lo atendió de emergencia.

El acta levantada conteniendo los elementos que anteceden, deberán remitirse al ISSSTE, a fin de que dicho instituto realice la calificación de la profesionalización del accidente.

Si el caso lo amerita, dar aviso al Agente del Ministerio Público para los efectos legales correspondientes. En este caso deberá anexarse copia certificada que levante el funcionario antes mencionado.

**ARTICULO 90.** Los trabajadores del Colegio estarán obligados a someterse a los 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 concurrir a sus labores, para su comprobación o tratamiento y en su caso, para la concesión de la licencia.
- III. Cuando se presuma que el trabajador ha contraído alguna 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 de alcohol, drogas enervantes, narcóticos o psicotrópicos.
- VI. Para certificar el padecimiento de alguna enfermedad.
- 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 tres y cinco del artículo anterior, el jefe inmediato superior del centro de trabajo estará facultado para ordenar que se practiquen los exámenes médicos necesarios.

### **CAPITULO XIII**

#### **MEDIDAS DISCIPLINARIAS**

ARTICULO 91. Las violaciones que realicen los trabajadores a las normas de trabajo establecidas en estas Condiciones y en la ley, darán lugar a la aplicación de las siguientes sanciones:

- I. Amonestación escrita;
- II. Suspensión en sueldos y funciones;
- III. Remoción de adscripción;
- IV. Rescisión de la relación de trabajo.

ARTICULO 92. Se aplicará amonestación por escrito con registro en el expediente del trabajador en los siguientes casos:

- I. Cuando incurra por primera vez en las causales de las fracciones I, III, IV, VI, VII, XIII, XVII, Y XVIII del artículo 62 de las presentes Condiciones.
- II. Por lo que corresponde al personal académico, además de las anteriores, cuando infrinjan lo dispuesto en el artículo 61 de las mismas Condiciones.

ARTICULO 93. Se aplicará suspensión en sueldos y funciones de uno a cuatro días, en los siguientes casos:

- I. Cuando se incurra por primera vez en las causales señaladas en las fracciones V, VIII, IX, XI y XV, del artículo 62 de las presentes Condiciones.
- II. Cuando exista reincidencia en cualesquiera de los casos señalados en el artículo anterior.

ARTICULO 94. Se impondrá suspensión en sueldos y funciones de cinco a ocho días en los siguientes casos:

- I. Cuando se incurra por primera vez en las causales señaladas en las fracciones XII y XIV del artículo 62 de las presentes Condiciones.
- II. Cuando exista reincidencia en cualesquiera de los casos señalados en el artículo anterior.
- III. Por lo que respecta al personal académico, además de las anteriores, cuando exista reincidencia en los casos señalados en el artículo anterior.

ARTICULO 95. Procederá la remoción de adscripción de un trabajador cuando:

- I. Se incurra por primera vez en las causales señaladas en la fracción X del artículo 62 y exista reiterada reincidencia en las fracciones I, IV, VII, VIII, XIII, XIV y XVIII del mismo.

En lo referente al personal académico, además de las anteriores, cuando infrinja las fracciones III, IV, V, VI, del artículo 61 de estas Condiciones, incluso en caso de reincidencia.

## **CAPITULO XIV**

### **SUSPENSION TEMPORAL DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO**

**ARTICULO 96.** Son causas de suspensión temporal de los efectos del nombramiento:

- I. Que el trabajador contraiga alguna enfermedad contagiosa que implique un peligro para las personas que trabajan con él.
- II. La prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria, si el trabajador obró en defensa del Colegio, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél.
- III. El arresto impuesto por autoridad judicial o administrativa, a menos que el Tribunal resuelva que procede el cese del trabajador.
- IV. La que como sanción dicte el Titular por faltas cometidas en el desempeño del servicio y que no ameriten el cese definitivo. Esta suspensión en ningún caso podrá exceder de diez días hábiles.

**ARTICULO 97.** Los trabajadores que tengan encomendado manejo de fondos, valores o bienes podrán ser suspendidos hasta por sesenta días por el Titular, cuando apareciere alguna irregularidad en su gestión, mientras se practica la investigación y resuelve sobre su caso.

La suspensión temporal de los efectos del nombramiento de un trabajador no significa el cese del mismo.

## **CAPITULO XV**

### **TERMINACION DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO**

**ARTICULO 98.** 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 Colegio por las siguientes causas:

- I. Por renuncia, por abandono de empleo, o por abandono o repetida falta injustificada a las labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas que pongan en peligro sus bienes o que cause la suspensión o deficiencia de un servicio, o que ponga en peligro la salud o la vida de las personas, en los terminos que senalen las presentes Condiciones.
- II. Por faltar el trabajador injustificadamente cuatro días consecutivos o seis días en un lapso de 30 días.
- III. Por conclusión del término o de la obra y equipo determinante del nombramiento o designación.
- IV. Por muerte del trabajador.
- V. Por incapacidad permanente del trabajador, física o mental que le impida el desempeño de sus labores.

- VI.** Cuando el trabajador incurriere en falta de probidad y honradez o reincida en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos contra sus jefes o compañeros o contra familiares de unos u otros ya sea dentro o fuera de las horas de servicio y en el centro de trabajo, salvo que exista provocación.
- VII.** Por destruir intencionalmente edificios, obras, equipos, maquinaria, instrumentos, material primas y demás objetos relacionados con el servicio.
- VIII.** Por revelar los asuntos reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo.
- IX.** Por comprometer el trabajador con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del centro de trabajo o de las personas que se encuentran en él.
- X.** Por desobedecer reiteradamente y sin justificación las órdenes que reciba de sus superiores.
- XI.** Por cometer actos inmorales durante el servicio.
- XII.** Por reincidencia al presentarse al servicio en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en este último supuesto exista prescripción médica, en cuyo caso antes de iniciar sus labores, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento de sus superiores, presentando la prescripción suscrita por médico oficial.
- XIII.** Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoriada.
- XIV.** Por reiterada reincidencia en las fracciones V, VI, XII, XIV, XV, XVI y XVII del artículo 62 de las presentes condiciones.
- XV.** Por la portación de armas de cualquier tipo durante las horas de labores, salvo que la naturaleza de las mismas así lo exijan.

**ARTICULO 99.-** Cuando el Tribunal resuelva que no procede dar por terminados los efectos del nombramiento del trabajador, éste tendrá derecho al pago de los salarios caídos.

**ARTICULO 100.-** Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales a que se refieren las fracciones de la VI a la XII del artículo 98, el jefe inmediato superior procederá a levantar un acta administrativa con la 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 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.

En los casos de las fracciones I y II del artículo 98 aludido, para la formulación del acta administrativa de abandono de trabajo no se requerirá la presencia del trabajador, notificándose en los términos señalados en la fracción XIII del artículo 58.

## **CAPITULO XVI**

### **PRESTACIONES**



**ARTICULO 101. PRIMA DOMINICAL.** Los trabajadores que presten sus servicios el día domingo, tendrán derecho a un pago adicional sobre el salario de un día ordinario de trabajo.

**ARTICULO 102. PRIMA VACACIONAL.** Los trabajadores tendrán derecho a una prima vacacional de acuerdo a los montos autorizados.

**ARTICULO 103. AGUINALDO.** Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que estará comprendido en el presupuesto de egresos, el cual deberá pagarse en una sola emisión antes del día veinte días de salario.

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

**ARTICULO 104. PRIMA DE ANTIGÜEDAD.** Los trabajadores tendrán derecho a una prima de antigüedad de acuerdo a los montos establecidos.

**ARTICULO 105. DESPENSA ALIMENTICIA.** Los trabajadores tendrán derecho a recibir un pago por concepto de despensa alimenticia, de acuerdo a los montos establecidos.

**ARTICULO 106. MATERIAL DIDACTICO.** El personal docente tendrá derecho a recibir un pago por concepto de material didáctico, de acuerdo a la categoría y cantidad de horas semana mes que tengan en su nombramiento.

**ARTICULO 107. CANASTILLA MATERNAL.** El personal femenino tendrá derecho a recibir un pago por concepto de canastilla maternal, por cada hijo vivo que nazca.

**ARTICULO 108. PAGO DE MARCHA.** El titular otorgará en forma adicional a los cuatro meses de salario sobre la base del último sueldo nominal, una aportación para gastos de funeral por la cantidad de: \$2,000.00 (DOS MIL NUEVOS PESOS 00/100 MN.), a los familiares de primer grado que acrediten sus derechos sucesorios sobre el trabajador fallecido.

**ARTICULO 109. ESTIMULO POR ANTIGÜEDAD.** Los trabajadores tendrán derecho a recibir un pago por concepto de estímulo por antigüedad.

**ARTICULO 110. SEGUROS.** Los trabajadores tienen derecho al beneficio de los seguros que se relacionan, a continuación:

- I. Seguro colectivo de retiro por jubilación.
- II. Seguro colectivo capitalizable.
- III. Seguro de vida por fallecimiento.
- IV. Seguro de retiro por baja definitiva sin llegar a la jubilación (de 15 a 29 años de servicio).
- V. Seguro de retiro por incapacidad total y permanente.
- VI. Seguro de retiro por edad avanzada.

- VII. Seguro colectivo hidalgo.
- VIII. Seguro colectivo la república.
- IX. Plan de previsión social (DILIC).
- X. SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO (S.A.R.). En todos los casos enlistados, el procedimiento de pago de beneficios está sujeto al contrato respectivo, debiendo los trabajadores o beneficiarios cumplir con lo dispuesto en sus cláusulas.
- XI. FONACOT. Los trabajadores tendrán derecho al beneficio derivado del convenio suscrito por la institución y FONACOT, para lo cual habrán de sujetarse al procedimiento establecido en el convenio.
- XII. ISSSTE. Los trabajadores tendrán derecho a los beneficios derivados del convenio suscrito por la institución y el ISSSTE, para lo cual habrán de sujetarse a los procedimientos establecidos en el convenio.
- XIII. ISSSTEESIN. Los trabajadores tendrán derecho a los beneficios derivados del convenio suscrito por la institución y el ISSSTEESIN, para lo cual habrán de sujetarse a los procedimientos establecidos en el convenio.

**ARTICULO 111. ANTEOJOS O LENTES DE CONTACTO.** Esta prestación se otorgará al personal docente y de apoyo que cuente con antigüedad de seis meses de servicios ininterrumpidos.

**ARTICULO 112. APARATOS ORTOPEDICOS, AUDITIVOS, SILLAS DE RUEDAS Y PROTESIS.** El pago de esta prestación se concede al personal docente y de apoyo con una antigüedad de seis meses de servicios ininterrumpidos.

**ARTICULO 113. AYUDA PARA LA IMPRESION DE TESIS.** Se concede esta prestación al personal docente y de apoyo que este en servicio activo al momento de solicitar la ayuda.

**ARTICULO 114. PAGO POR DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.** Se pagará hasta tres días anuales de sueldo convencional por los días de descanso obligatorio siempre y cuando estos coincidan con sábado o domingo, de acuerdo con el calendario oficial.

Esta prestación se otorga al personal docente y de apoyo que haya laborado como mínimo seis meses en el año comprendido éste del 1° de enero al 31 de diciembre.

**ARTICULO 115. AJUSTE DE CALENDARIO.** Se concede al personal docente y de apoyo que no haya disfrutado de licencia sin goce de sueldo en período mayor de seis meses y cuente con una antigüedad de seis meses de servicios efectivos.

- I. Quienes hayan laborado de doce a trece quincenas, se otorgará el importe de dos días de sueldo convencional.
- II. De catorce a diecisiete quincenas, cuatro días de sueldo convencional.
- III. De dieciocho a veintitrés quincenas, cuatro días de sueldo convencional.

**IV.** Veinticuatro quincenas, cinco días de sueldo convencional.

En los años bisiestos, esta prestación, se cubrirá en todos los casos un día adicional.

**ARTICULO 116.** AYUDA PARA LA ADQUISICION DE LIBROS POR DIA DEL DOCENTE. Esta prestación se otorgará al personal docente en servicio activo. El pago de esta prestación se pagará en la primera quincena de mayo.

**ARTICULO 117.** ESTIMULO POR PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA. Esta prestación se otorga al personal docente y de apoyo que haya laborado en forma ininterrumpida del 1° de enero al 31 de diciembre.

**ARTICULO 118.** GRATIFICACION POR JUBILACION.- Se otorga la presente prestación al personal docente y de apoyo que cuente con una antigüedad mínima de cinco años de servicios efectivos.

**ARTICULO 119.** PAGO POR INCAPACIDAD PERMANENTE. Gozarán de esta prestación el personal docente y no docente.

**ARTICULO 120.** PAGO POR RENUNCIA. Esta prestación se concede al personal docente y de apoyo que tenga cinco años de servicios efectivos como antigüedad mínima.

**ARTICULO 121.** SERVICIO DE GUARDERIA. Gozarán de esta prestación los trabajadores docentes y de apoyo que cuenten con una antigüedad mínima de seis meses de servicios ininterrumpidos.

**ARTICULO 122.** LICENCIA PARA CRIANZA DE HIJOS MENORES DE DOS AÑOS.

Disfrutarán de esta prestación personal docente y no docente que presten sus servicios en los planteles y que tengan seis meses de tiempo efectivo de antigüedad. La licencia será hasta por un año sin goce de sueldo.

**ARTICULO 123.** PROGRAMA DE BECAS. Gozarán de esta prestación el personal docente y de apoyo y asistencia a la educación que permitirá al trabajador realizar estudios de especialización, maestría y doctorado.

**ARTICULO 124.** LICENCIA DE MANEJO. Esta prestación se otorga al personal de apoyo que tenga asignado puesto de chofer de automóvil, autobús o camión, a quien se le cubrirán los gastos de trámite y expedición de licencia de manejo.

**ARTICULO 125.** ESTIMULO DEL DIA DEL MAESTRO. Esta prestación se otorgará al personal docente de base en servicio activo y se pagará en la primer quincena del mes de mayo.

**ARTICULO 126.** ESTIMULO AL DESEMPEÑO DOCENTE.- Esta prestación se otorga al personal docente que cuente con 20/H/S/M, con una antigüedad mínima de un año y contar con título de licenciatura o equivalente.

**ARTICULO 127.** Los requisitos y procedimientos administrativos a cubrir por los trabajadores del Colegio para la tramitación y pago de las prestaciones anteriores, se sujetaran al manual de normatividad de prestaciones del Colegio, acordado entre el titular y el sindicato.

TRANSITORIOS

**ARTICULO 1°.** Las presentes Condiciones Generales de Trabajo, empezarán a surtir sus efectos a partir de la fecha de depósito ante el Tribunal Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Sinaloa, previa autorización respectiva.

**ARTICULO 2°.** Para efectos de las presentes Condiciones la reincidencia de un acto o conducta es la repetida por la misma persona en un plazo no mayor de seis meses.

**ARTICULO 3°.** Las prestaciones no contempladas en las presentes Condiciones, serán acordadas entre el titular y el sindicato, atendiendo la disponibilidad de recursos que aporten las partes que suscriben el convenio de sostenimiento económico.

**ARTICULO 4°.** Las presentes Condiciones Generales de Trabajo, constan de ciento veintisiete artículos.

**ARTICULO 5°.** Se deja sin efecto cualesquier disposición que se oponga a las presentes Condiciones.

Culiacán Rosales, Sinaloa, Noviembre 12, de 1997.