

CTO 661/2022

GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA
JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN
Y ARBITRAJE DEL ESTADO

10:00
V 1 DIC. 2022

RECIBIDO
HERMOSILLO, SONORA, MEX.



COLEGIO DE BACHILLERES
DEL ESTADO DE SONORA



CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

2022-2024

28 DE NOVIEMBRE DE 2022

Ros...

CONTENIDO

TÍTULO PRIMERO. DISPOSICIONES GENERALES	
CAPÍTULO I. DECLARACIONES	1
TÍTULO SEGUNDO. ADMISIÓN, PLAZAS Y NOMBRAMIENTOS	
CAPÍTULO II. ADMISIÓN	3
CAPÍTULO III. CLASIFICACIÓN DE PLAZAS DEL PERSONAL EN GENERAL	4
CAPÍTULO IV. NOMBRAMIENTOS	5
TÍTULO TERCERO. PROMOCIÓN	
CAPÍTULO V. PROMOCIÓN DEL PERSONAL	6
TÍTULO CUARTO. CONDICIONES DE TRABAJO	
CAPÍTULO VI. DIVERSAS CONDICIONES DE TRABAJO	6
TÍTULO QUINTO. DESCANSOS, VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS	
CAPÍTULO VII. DESCANSOS	8
CAPÍTULO VIII. VACACIONES	9
CAPÍTULO IX. LICENCIAS	10
CAPÍTULO X. PERMISOS	12
TÍTULO SEXTO. SALARIO, PAGO DEL SALARIO Y DEDUCCIONES	
CAPÍTULO XI. SALARIO Y FORMA DE PAGO	14
CAPÍTULO XII. DEDUCCIONES	14
TÍTULO SÉPTIMO. DE LAS PRESTACIONES	
CAPÍTULO XIII. PRESTACIONES ECONÓMICAS	15
CAPÍTULO XIV. PRESTACIONES DIVERSAS	25
TÍTULO OCTAVO. DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES	
CAPÍTULO XV. DERECHOS	26
CAPÍTULO XVI. OBLIGACIONES	27
CAPÍTULO XVII. PROHIBICIONES	28
TÍTULO NOVENO. SUSPENSIÓN TEMPORAL, RESCISIÓN SIN RESPONSABILIDAD PARA EL COLEGIO Y TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO	
CAPÍTULO XVIII. DE LA SUSPENSIÓN TEMPORAL	29
CAPÍTULO XIX. DE LA RESCISIÓN	30
CAPÍTULO XX. DE LA TERMINACIÓN	31
TÍTULO DÉCIMO. CLASIFICACIÓN DE LAS SANCIONES O MEDIDAS DISCIPLINARIAS Y SU DEFINICIÓN	
CAPÍTULO XXI. CLASIFICACIÓN DE LAS SANCIONES O MEDIDAS DISCIPLINARIAS	31
CAPÍTULO XXII. DEFINICIÓN DE LAS SANCIONES	32
CAPÍTULO XXIII. APLICACIÓN DE LAS SANCIONES	32
TRANSITORIOS	33

Rosm

**TÍTULO PRIMERO
DISPOSICIONES GENERALES
CAPÍTULO I
DECLARACIONES**

CLÁUSULA 1: VIGENCIA

El presente Contrato se revisará cada dos años, iniciando en el mes de abril del año correspondiente y entrará en vigor a partir de la fecha de su depósito en la Junta de Conciliación y Arbitraje a más tardar el 31 de agosto, de conformidad con los artículos 397, 398, 399 y 399 Bis de la Ley Federal del Trabajo; asimismo, el incremento, las nuevas prestaciones en su caso y los beneficios que se pacten, tendrán efecto retroactivo al 01 de febrero del año en que se revise el documento, salvo las que específicamente señalen otra fecha.

CLÁUSULA 2: PERSONALIDAD JURÍDICA Y TITULARIDAD

El Colegio de Bachilleres del Estado de Sonora y el Sindicato Único de Trabajadores del Colegio de Bachilleres de Sonora, se reconocen mutuamente la personalidad con que se ostentan para la formalización de este documento. Asimismo, el Colegio de Bachilleres del Estado de Sonora, reconoce al Sindicato Único de Trabajadores del Colegio de Bachilleres de Sonora, como titular y único administrador del Contrato Colectivo de Trabajo; en consecuencia es obligatorio para ambas partes y para los trabajadores del primero y además, aplicable en todas las Unidades Administrativas y Órganos Desconcentrados del Colegio.

CLÁUSULA 3: REPRESENTACIÓN DE LAS PARTES

Para los efectos de este Contrato Colectivo de Trabajo, el Colegio de Bachilleres del Estado de Sonora estará representado por su Director General. Los trabajadores estarán representados por el Secretario General del Sindicato Único de Trabajadores del Colegio de Bachilleres de Sonora o por la persona que designe el Comité, salvo disposición especial de sus Estatutos.

El Director General del Colegio de Bachilleres del Estado de Sonora, podrá delegar su representación en los titulares de las diversas Unidades Administrativas y Órganos Desconcentrados del Colegio. El Secretario General podrá delegarla en el Presidente del Comité Delegacional que formalmente se designe en las Unidades Administrativas y Órganos Desconcentrados, previa notificación por escrito al Director General.

CLÁUSULA 4: DEFINICIONES

Para los efectos de este Contrato Colectivo y su adecuada aplicación, el Colegio de Bachilleres del Estado de Sonora y el Sindicato Único de Trabajadores del Colegio de Bachilleres de Sonora, acuerdan los términos que a continuación se precisan y tendrán el significado que a cada uno se les asigna.

- I.- "**Acuerdos o Convenios**": Documentos bilaterales que se redactan y se firman entre el Colegio de Bachilleres del Estado de Sonora y el Sindicato Único de Trabajadores del Colegio de Bachilleres de Sonora.
- II.- "**Contrato**": El Contrato Colectivo de Trabajo del Colegio de Bachilleres del Estado de Sonora.
- III.- "**Comisión**": Actividad laboral de carácter transitorio.
- IV.- "**Comisión Mixta**": Son organismos colegiados integrados paritariamente entre el Colegio de Bachilleres del Estado de Sonora y el Sindicato Único de Trabajadores del Colegio de Bachilleres de Sonora, para plantear, analizar, discutir y resolver los asuntos para los cuales fueron creados.
- V.- "**Días de coincidencia**": Son aquellos días de descanso obligatorio que coinciden con los días de descanso semanal.
- VI.- "**El Colegio**": El Colegio de Bachilleres del Estado de Sonora.
- VII.- "**El Director**": El Director General del Colegio de Bachilleres del Estado de Sonora.

VIII.- "**El Sindicato**": El Sindicato Único de Trabajadores del Colegio de Bachilleres de Sonora; que representa el interés mayoritario de los trabajadores al servicio de la Institución.

IX.- "**El ISSSTESON**": Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado de Sonora

X.- "**El Reglamento**": El Reglamento Interior de Trabajo del Colegio de Bachilleres del Estado de Sonora.

XI.- "**El Reglamento Interior**": El Reglamento Interior del Colegio de Bachilleres del Estado de Sonora.

XII.- "**El Reglamento General**": El Reglamento General del Colegio de Bachilleres del Estado de Sonora, que regula las funciones y procesos académicos y administrativos al interior del Colegio de Bachilleres del Estado de Sonora.

XIII.- "**El Comité**": El Comité Ejecutivo del Sindicato Único de Trabajadores del Colegio de Bachilleres de Sonora.

XIV.- "**El Secretario General**": El Secretario General del Sindicato Único de Trabajadores del Colegio de Bachilleres de Sonora.

XV.- "**El Comité Delegacional**": Los constituidos o que constituya el Sindicato Único de Trabajadores del Colegio de Bachilleres de Sonora, de acuerdo a sus Estatutos sindicales, en las distintas Unidades Administrativas y Órganos Desconcentrados del Colegio de Bachilleres del Estado de Sonora.

XVI.- "**El Presidente Delegacional**": El representante sindical de los trabajadores en las distintas Unidades Administrativas y Órganos Desconcentrados del Colegio de Bachilleres del Estado de Sonora, electo de acuerdo a sus Estatutos sindicales.

XVII.- "**Forma Única para Movimientos de Personal**": Documento que define preventivamente el tipo de nombramiento otorgado al personal.

XVIII.- "**Hora-semana-mes**": Es una hora aula impartida una vez por semana, cada semana durante un mes.

XIX.- "**INFONAVIT**": Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

XX.- "**La Junta**": La Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Sonora.

XXI.- "**Las Partes**": El Colegio de Bachilleres del Estado de Sonora y el Sindicato Único de Trabajadores del Colegio de Bachilleres de Sonora.

XXII.- "**Ley 51**": La ley que crea el Colegio de Bachilleres del Estado de Sonora.

XXIII.- "**Ley Federal del Trabajo**": La Ley Federal del Trabajo en vigor.

XXIV.- "**Ley 38**": La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado de Sonora.

XXV.- "**LGSCMM**": La Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros.

XXVI.- "**Plazas Docentes**": Es el puesto de trabajo definido y ocupado o susceptible de ocuparse para desarrollar funciones académicas, de conformidad con la LGSCMM.

XXVII.- "**Plazas de base**": Es el puesto de trabajo definido y ocupado o susceptible de ocuparse por trabajadores sindicalizados.

XXVIII.- "**Promoción de personal**": Es el cambio a una categoría o plaza superior y que en el ámbito académico se registrará por la LGSCMM.

XXIX.- "**Retiro voluntario**": Es el programa que podría implementarse por la Administración Pública Estatal o el Colegio, mediante un acuerdo de voluntades entre el o los trabajadores y el Director General, con el propósito de

optimizar y racionalizar el gasto público en servicios personales, a través de un sistema de incentivos que contempla como contrapartida la renuncia del trabajador y el pago de una indemnización laboral.

XXX.- "Salario Base o Salario Base Tabular": Es el sueldo mensual bruto estipulado en el tabulador de sueldos vigente.

XXXI.- "Salario Convencional": Es el salario base más el quinquenio.

XXXII.- "Salario Integrado": Estará formado por el Salario Convencional más las cuotas por material didáctico en el caso del personal docente.

XXXIII.- "SEP": La Secretaría de Educación Pública.

XXXIV.- "S.M.G.M.": Salario Mínimo General Mensual.

XXXV.- "Superior Jerárquico": Los titulares de las Unidades Administrativas y Órganos Desconcentrados.

XXXVI.- "Superior Inmediato": El jefe inmediato.

XXXVII.- "Tabulador de Sueldos": Es el documento en el cual se establece el salario base para cada puesto, categoría y nivel, debidamente autorizado por el H. Consejo Directivo, máximo Órgano de Gobierno del Colegio de Bachilleres del Estado de Sonora.

XXXVIII.- "Trabajadores": Los trabajadores al servicio del Colegio de Bachilleres del Estado de Sonora que desempeñen labores académicas, administrativas y de servicios.

XXXIX.- "Unidades Administrativas y/o Órganos Desconcentrados": Las precisadas en el artículo tercero, fracciones I y II del Reglamento Interior del Colegio de Bachilleres del Estado de Sonora.

XL.- "Zona": Son las zonas geográficas económicas en que se divide la República Mexicana de conformidad con las disposiciones de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

CLÁUSULA 5: TRÁMITES

Los trabajadores, a su elección, podrán efectuar los trámites relativos a prestaciones o derechos, por sí mismo o a través del Sindicato. De toda resolución que se dicte con motivo de la solicitud de prestaciones o derechos, se remitirá copia al Sindicato.

CLÁUSULA 6: OBLIGATORIEDAD DE CONVENIOS O ACUERDOS

Se considerarán válidos todos aquellos convenios o acuerdos que se celebren entre las partes, siempre y cuando consten por escrito, estén firmados por sus legítimos representantes y no contravengan las disposiciones pactadas en este Contrato o en la Ley Federal del Trabajo.

TÍTULO SEGUNDO ADMISIÓN, PLAZAS Y NOMBRAMIENTOS CAPÍTULO II ADMISIÓN

CLÁUSULA 7: REQUISITOS DE ADMISIÓN

A) Para poder ingresar como trabajador administrativo o de servicio al Colegio, se requiere:

I.- Ser mayor de 18 años de edad.

II.- Ser mexicano. Sólo podrán utilizarse los servicios de extranjeros, cuando no existan mexicanos que puedan desarrollar la actividad de que se trate. En ningún caso el número de extranjeros al servicio del Colegio será superior al 5%.

III.- Haber cumplido o estar cumpliendo el Servicio Militar Nacional, en los términos de la legislación aplicable.

IV.- No contar con antecedentes penales.

V.- No estar suspendido, no haber sido destituido, ni encontrarse inhabilitado por una dependencia o entidad pública, al momento del ingreso al Colegio.

VI.- No haber sido cesado como trabajador del Colegio.

VII.- Gozar de buena salud física y mental.

VIII.- Tener la escolaridad, los conocimientos, las aptitudes y los documentos que requiere el puesto.

IX.- Presentar la Clave Única de Registro de Población

X.- Someterse y aprobar la evaluación correspondiente.

Frente a solicitantes que hayan obtenido la misma calificación, el Colegio preferirá a aquellos que hayan sido propuestos por el Sindicato.

B). Para poder ingresar como trabajador académico o docente al Colegio, aparte de los requisitos que se mencionan en el inciso A), el aspirante deberá:

I.- Cumplir con el perfil señalado en los parámetros e indicadores, aprobados por las autoridades educativas correspondientes, y;

II.- Ser elegido de entre los participantes en el concurso de oposición respectivo, de conformidad con la LGSCMM.

III.- Presentar el Título que lo acredite con estudios de nivel licenciatura y la cédula profesional correspondiente.

El Colegio y el Sindicato convienen que los trabajadores administrativos, de servicios y docentes, así como los que realicen funciones de confianza, una vez que hayan ingresado al servicio del Colegio, dentro de los 20 días siguientes, se obligan a entregar al Departamento de Recursos Humanos, la documentación con la que demuestre que han realizado el trámite de afiliación como asegurados de ISSSTESON y que les ha sido asignado el número de registro y credencial de esta institución. En caso contrario, la omisión de entregar este tipo de documentos será considerada como una causa para decretar la suspensión de los efectos de la relación de trabajo, en los términos de los artículos 42 fracción VII, 43 fracción IV y 45 fracción I, todos de la Ley Federal de Trabajo. Esto es, el trabajador dejará de prestar el servicio y el Colegio no le pagará el salario hasta que se cumpla con ese requisito.

CAPÍTULO III CLASIFICACIÓN DE PLAZAS DEL PERSONAL EN GENERAL

CLÁUSULA 8: CLASIFICACIÓN DE PLAZAS.

Los trabajadores del Colegio se dividen en los siguientes grupos:

I.- De confianza, y

II.- De base.

CLÁUSULA 9: PLAZAS DE CONFIANZA

Son trabajadores de confianza: El Director General, Directores y Subdirectores de Área, Contralor Interno, Secretario Particular, Jefes de Departamento; Directores y Subdirectores de Plantel, Secretarios Administrativos, Jefes de Sección Escolar, Ingeniero en Sistemas, Jefe de Oficina, Técnicos Especializados, Analistas Técnicos, Programadores, Jefes de Sección, Secretarías de Dirección y Subdirección de Plantel, Subdirectores de Unidades Administrativas de Órganos Desconcentrados y de Jefes de Departamento; Técnicos adscritos a la administración central, Auxiliares de Contabilidad, Administrativo Especializado, Supervisores de Mantenimiento, así como todos aquellos que realicen labores de dirección, coordinación, supervisión, inspección, vigilancia o fiscalización y los que manejen fondos y valores. Para determinar el carácter de confianza de las categorías que se creen en el futuro, se tomará en cuenta la opinión del Sindicato.

CLÁUSULA 10: PLAZAS DE BASE

Son trabajadores de base los no incluidos en el artículo anterior.

Los trabajadores administrativos y de servicios de nuevo ingreso que se encuentren incluidos en esta clasificación, serán inamovibles después de seis meses un día de trabajo, siempre y cuando estén ocupando una plaza definitiva que no tenga otro titular, y que no tenga nota desfavorable en su expediente, dentro del lapso antes mencionado.

Respecto al personal docente, las plazas se normarán de conformidad a lo establecido en la LGSCMM y en los procedimientos para la selección de personal docente.

Cajeros y encargados de orden serán considerados de base. En el caso de éstos últimos, las vacantes serán propuestas por la Dirección General del Colegio.

CAPÍTULO IV NOMBRAMIENTO

CLÁUSULA 11: NOMBRAMIENTO.

Es el documento expedido por el Director en el cual se establece la relación laboral entre el Colegio y sus trabajadores.

Todo nombramiento deberá contener los siguientes datos:

- 1.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes, domicilio del trabajador y del Colegio.
- 2.- Denominación del puesto o cargo, que debe prestar.
- 3.- El carácter de nombramiento: definitivo, por tiempo fijo o tiempo determinado en sus diversas modalidades, de capacitación inicial y en su caso, si está sujeto a periodo de prueba.
- 4.- Duración de la jornada de trabajo.
- 5.- El salario que habrá de percibir el trabajador con indicación de la partida del presupuesto con cargo a la cual se cubrirán.
- 6.- Lugar, Unidad Administrativa u Órgano Desconcentrado en que deberá prestar sus servicios.
- 7.- El día y el lugar de pago se realizará de conformidad con el presente Contrato.
- 8.- Fecha de inicio de labores.

Una vez que el trabajador aporte la documentación requerida, el Colegio le entregará copia de la denominada "forma única para movimientos de personal", en un lapso de tiempo no mayor de 30 días hábiles, misma que indicará previamente el puesto, salario y tipo de nombramiento, esto hasta en tanto el Colegio expida el nombramiento respectivo dentro del semestre que corresponda.

Durante el semestre el Colegio se compromete a entregar nombramientos a todo el personal que aún no se le haya entregado.

CLAUSULA 12: TIPOS DE NOMBRAMIENTO

Los nombramientos del personal se clasifican en:

- I. **Definitivo:** Tiempo indeterminado que se otorga en una plaza definitiva que no tenga otro titular, y una vez que el interesado haya ocupado dicha plaza en un lapso de seis meses y un día sin que se le haya impuesto alguna sanción que obre en su expediente.

En el caso del personal docente, éste obtendrá nombramiento definitivo o de base por hora /semana/mes, previo cumplimiento de las disposiciones establecidas en la LGSCMM y en el procedimiento para la selección de personal docente.

Las plazas docentes podrán ser de tiempo completo (40 horas/semana/mes), tres cuartos de tiempo (30 horas/semana/mes), medio tiempo (20 horas/semana/mes), y en base a la norma establecida, estará compuesta por horas frente a grupo y tiempo complementario, según sea la categoría correspondiente. De 1 a 19 horas/semana/mes será considerado maestro de horas sueltas.

II. Por tiempo u obra determinada: Cuando se otorga en los siguientes casos:

- a) Tiempo determinado o provisional. - Cuando se otorgan para prestar servicios por un periodo no mayor de seis meses o que sustituyan interinamente a otro trabajador.
- b) Obra determinada. - Cuando se otorgan para ocupar una plaza por el periodo que dure la realización de un trabajo.
- c) Tiempo Fijo. - Cuando se otorga por un plazo previamente definido para ocupar una plaza vacante o de nueva creación que no tenga otro titular y condicionado al cumplimiento de seis meses ininterrumpidos de servicios sin que se haya impuesto alguna sanción para concederle la titularidad de la plaza definitiva.

A los trabajadores que se encuentren en los supuestos de los incisos a) y b), así como los contratados a prueba o en capacitación inicial, durante el periodo correspondiente no les serán aplicables los beneficios y prestaciones contenidos en el presente Contrato, con excepción de los que se contraten para sustituir a otro trabajador. El colegio únicamente estará obligado a proporcionar la seguridad social a través de ISSSTESON.

CLÁUSULA 13.- Los efectos del nombramiento en plazas definitivas a que se refiere el inciso a) de la Fracción II de la cláusula 12, terminarán al presentarse a sus labores los titulares de las plazas por haber concluido la causa que dio origen a su ausencia.

**TÍTULO TERCERO
PROMOCIÓN
CAPÍTULO V
PROMOCIÓN DEL PERSONAL**

CLÁUSULA 14.- El Colegio notificará por escrito al Sindicato, con al menos cinco días de anticipación, de las plazas administrativas y de servicios vacantes, de nueva creación y suplencias que deban ser cubiertas, a efecto de que proponga candidatos. El Colegio y el Sindicato, de común acuerdo, vigilarán el cumplimiento fiel y estricto de este compromiso.

CLÁUSULA 15.- La promoción para cambio de categoría del personal docente se hará como lo establece la LGSCMM, previa convocatoria lanzada por el Colegio, de común acuerdo con el Sindicato.

El Colegio deberá contemplar esta promoción en su presupuesto de egresos, y su operación estará sujeta a la disponibilidad presupuestal.

**TÍTULO CUARTO
CONDICIONES DE TRABAJO
CAPÍTULO VI
DIVERSAS CONDICIONES DE TRABAJO**

CLÁUSULA 16: JORNADA Y SU DURACIÓN

Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. La duración máxima de la jornada de trabajo será de 40 horas a la semana. En el caso del personal docente podrá acceder a una jornada máxima de labores hasta de 40 horas/semana/mes.

CLÁUSULA 17: TIPOS DE JORNADA

Jornada diurna la comprendida entre las 6:00 y las 20:00 horas.

Jornada nocturna la comprendida entre las 20:00 y las 6:00 horas.

Jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de la jornada diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues en caso contrario se computará como jornada nocturna. Todos los trabajadores disfrutarán de una hora para tomar alimentos cuando se trate de jornada continua. El Colegio determinará el lapso que se utilizará para tomar alimentos durante la jornada de trabajo.

Queda establecida la jornada continua obligatoria para todos los trabajadores administrativos y de servicios del Colegio, bajo horarios alternados o distintos para cada trabajador en su caso, con el fin de que no se desatienda el servicio.

CLÁUSULA 18: HORARIO DE LABORES

El horario de labores será establecido según las necesidades de servicio de cada Unidad Administrativa y Órgano Desconcentrado, con base en lo establecido en las cláusulas precedentes. La facultad de señalar los horarios de labores corresponderá al Director considerando al Sindicato. La Dirección de cada Órgano Desconcentrado comunicará por escrito al personal docente su carga horaria con cinco días hábiles antes de iniciar el semestre que corresponda.

CLÁUSULA 19: JORNADA EXTRAORDINARIA

Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse horas a la jornada máxima, este trabajo será considerado como extraordinario y nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

El trabajo extraordinario se pagará a razón de un 100% más del salario correspondiente a la jornada ordinaria, pero cuando dicho trabajo exceda de 9 horas a la semana, se pagará en un 200% del salario.

El tiempo extra laborado se pagará a más tardar en las dos quincenas siguientes a la quincena en que se haya trabajado.

Las horas extras que se contraten deberán ser notificadas por escrito al trabajador. Igualmente, se le entregará una copia del reporte que se remita, sobre dichas horas extras, a la Dirección de Administración y Finanzas.

CLÁUSULA 20: PAGO POR TRABAJO COMISIONADO

Cuando a solicitud del Colegio un trabajador le preste sus servicios en días de descanso semanal o días de descanso obligatorio, deberá recibir un 200% más por el servicio prestado. En el caso de los trabajadores administrativos y de servicios, éstos serán preferidos en igualdad de circunstancias para realizar aquellos trabajos especializados que se requieran dentro del Colegio y fuera del horario de trabajo, percibiendo las remuneraciones que invariablemente deberán convenirse por escrito antes de la realización del trabajo correspondiente, bajo la responsabilidad de los Titulares de las Unidades Administrativas y Órganos Desconcentrados.

CLÁUSULA 21: PAGO DE MENAJE Y VIÁTICOS

En caso de que por necesidades del servicio el trabajador sea trasladado, transitoria o definitivamente, a una de las Unidades Administrativas o de sus Órganos Desconcentrados que esté ubicado en zona económica o nivel de vida superior a la del lugar de su adscripción original, el Colegio nivelará su salario y demás prestaciones con las del lugar respectivo y cubrirá el pago del menaje de casa que éste origine, y los gastos que se requieran para el traslado de su cónyuge o concubina, e hijos dependientes de él.

Cuando el trabajador deba salir del lugar de su adscripción en comisión de trabajo, el Colegio le pagará gastos de traslado y hospedaje, además de los gastos de alimentación según la tarifa autorizada. Cumplida la comisión, el trabajador tendrá la obligación de comprobar los gastos por este concepto.

CLÁUSULA 22: READSCRIPCIÓN O INDEMNIZACIÓN

En caso de que el Colegio considere que en una o varias Unidades Administrativas u Órganos Desconcentrados existe exceso de personal, se supriman o modifiquen departamentos, los trabajadores tendrán el derecho de ser adscritos a una Unidad Administrativa u Órganos Desconcentrados equivalentes o afines a los que tenían antes de la reforma. En caso de que no exista ningún departamento semejante o afín al que pueda ser adscrito el trabajador o de que éste no acepte su nueva adscripción, tendrá derecho a recibir una indemnización de tres meses de salario integrado y 32 días de salario por cada año de trabajo al servicio del Colegio, de conformidad con la Ley Federal del Trabajo, más las prestaciones legales ya generadas a su favor y a que tenga derecho hasta ese momento.

El pago de esta prestación sólo aplica en los supuestos establecidos en esta cláusula.

CLÁUSULA 23: CONTROL DE ASISTENCIA

El control de asistencias del personal del Colegio se llevará a cabo por medio electrónico o cualquier medio adecuado para el buen funcionamiento.

El personal docente registrará su hora de entrada y salida de labores, sujetándose a los términos expresados a continuación:

- a) Cuando las horas de clase que vaya a impartir no sean continuas, deberá registrar su entrada en cada ocasión, sin que necesite registrar su salida.
- b) Si imparte dos o más horas continuas, bastará que registre su entrada en la primera hora, debiendo registrar su salida al concluir la última clase de las que haya impartido en forma continua, aun cuando dichas horas continuas comprendan dos turnos.

Con independencia de lo anterior, las Unidades Administrativas y los Órganos Desconcentrados del Colegio podrán implementar los controles internos que consideren necesarios.

CLÁUSULA 24: PUNTUALIDAD

El personal deberá asistir puntualmente a sus labores en los términos de su nombramiento y horario de trabajo, concediéndosele únicamente 20 minutos de tolerancia, después de este tiempo, tratándose del personal administrativo y de servicios, ya no se le admitirá en su trabajo y se computará como inasistencia.

Los docentes con horas continuas y no continuas, tendrán en su primera hora de labores la misma tolerancia para registrar su asistencia; después de ese lapso esa hora se computará como inasistencia, aunque el grupo reciba la cátedra correspondiente, debiendo el docente impartir puntualmente el resto de su carga horaria que corresponda a ese día.

TÍTULO QUINTO DESCANSO, VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS CAPÍTULO VII DESCANSOS

CLÁUSULA 25: DÍAS DE DESCANSO SEMANAL

Por cada cinco días o cuarenta horas de labores, el trabajador disfrutará de dos días de descanso, de preferencia sábado y domingo, con goce íntegro de salario.

Cuando el trabajador preste sus servicios en domingo, podrá disfrutar de su descanso en cualquier otro día de la semana y tendrá derecho a que se remunere con un 100% adicional sobre el salario base, por cada uno de los turnos que labore el día domingo.

Cuando por necesidades del servicio el trabajador no pueda tomar sus descansos en esos días, lo hará en los que el Colegio señale, siempre y cuando sean continuos.

Los días de descanso semanal para los trabajadores que laboren en sábado o domingo serán entre semana, y serán fijados de común acuerdo entre el Colegio y el Sindicato.

CLÁUSULA 26: DESCANSO OBLIGATORIO

Son días de descanso obligatorio:

- I.- El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero.
- II.- El 24 de febrero.
- III.- El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo.
- IV.- El 1 de mayo.
- V.- El 5 de mayo.
- VI.- El 10 de mayo.
- VII.- El 15 de mayo.
- VIII.- El 15 de septiembre.
- IX.- El 16 de septiembre.
- X.- El 2 de noviembre.
- XI.- El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre.
- XII.- Los días de Semana Santa.
- XIII.- El 1° de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.
- XIV.- Los días que marque el calendario escolar en el mes de diciembre.
- XV.- Los días que marque el calendario escolar en el mes de enero.
- XVI.- El que determinen las leyes federales y locales electorales en el caso de elecciones ordinarias para efectuar la jornada electoral.
- XVII.- Para el personal afiliado al Sindicato, el cuarto viernes del mes de septiembre de cada año, día en que se celebra el aniversario del Sindicato.
- XVIII.- El personal docente, gozará de un periodo adicional de descanso obligatorio con goce de salario íntegro, pero sin pago de prima vacacional, por treinta días naturales que serán continuos y posteriores al segundo periodo vacacional.

Cuando de conformidad con el calendario los días de descanso obligatorio coincidan con los días de descanso semanal, los días de coincidencia se pagarán conforme a la Fracción XXV de Cláusula 47 del presente Contrato.

CAPÍTULO VIII VACACIONES

CLÁUSULA 27: VACACIONES

Los trabajadores que tengan un año ininterrumpido de labores en el Colegio, disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones de la forma siguiente:

- I.- 7 días naturales continuos posteriores a la Semana Santa

II.- 23 días naturales continuos de preferencia en los meses comprendidos de junio a agosto de cada año; excepción hecha con respecto al personal docente quien las disfrutará el mes de junio, una vez que haya concluido el semestre inmediato anterior, y hasta la primera quincena de julio, previa entrega de la notificación por el área correspondiente.

III.- Tratándose del personal de confianza, el disfrute de los períodos vacacionales queda sujeto a las disposiciones que se emitan de parte de la Dirección de Administración y Finanzas, atendiendo a las necesidades de la Institución.

Los trabajadores que no cuenten con el tiempo de servicios requerido, tendrán derecho a disfrutar vacaciones proporcionales.

En ningún caso las vacaciones serán acumulables ni compensables económicamente.

CAPÍTULO IX LICENCIAS

CLÁUSULA 28: SOLICITUD DE LICENCIA

Las licencias a que se hace referencia en este capítulo, deberán ser solicitadas por el trabajador al Director General cuando menos con diez días hábiles de anticipación a la fecha que inicie, remitiendo copia de la solicitud, según el caso, al titular de la Unidad Administrativa u Órgano Desconcentrado que corresponda.

CLÁUSULA 29: RESOLUCIÓN DE LICENCIA

Las licencias se concederán o negarán en un plazo no mayor de diez días hábiles, contados a partir del día en que se reciba la solicitud correspondiente.

CLÁUSULA 30: RENUNCIA A LICENCIA

Las licencias concedidas conforme a la Fracción III de la Cláusula 33, serán irrenunciables, salvo que no se haya nombrado trabajador interino para sustituirlo. En tal caso, quien obtuvo la licencia podrá reanudar sus labores antes de su vencimiento, previo trámite que realice ante el Colegio.

CLÁUSULA 31: PRÓRROGA A LICENCIA.

Las licencias podrán prorrogarse, si el trabajador formula la solicitud correspondiente, cuando menos diez días hábiles antes de que venzan aquéllas. Si no se concede la prórroga, el trabajador deberá reintegrarse a sus labores al término de la licencia, pues de no hacerlo las inasistencias se computarán como injustificadas.

CLÁUSULA 32: LICENCIA SIN GOCE DE SUELDO

El Colegio podrá conceder a sus trabajadores, licencias sin goce de salario, en los siguientes casos:

I.- Para ocupar un puesto de confianza en el Colegio, por el tiempo que dure el encargo.

II.- Para el desempeño de un cargo de elección popular.

III.- Por motivos personales y sin que el tiempo total de este tipo de licencia exceda de un año, pudiendo ser acumulables; una vez ejercida la misma, no se podrá conceder otra hasta que trascurra un período de tres años, contados a partir de la fecha en que concluya la licencia anterior. El Director General tendrá la facultad de incrementar el tiempo de esta licencia en los casos de necesidad, hasta 1 año.

IV.- Por superación personal en el caso de que el trabajador quiera cursar maestrías o doctorados que sean de carácter presencial, siempre y cuando demuestre al Colegio, semestre con semestre, su regularidad en esos cursos.

Para el caso de las fracciones I, II y III, el trabajador deberá contar cuando menos con un año de servicio efectivamente laborado en el Colegio. Asimismo, en el caso de la fracción IV, la antigüedad mínima efectiva será de seis meses.

CLÁUSULA 33: LICENCIA POR ENFERMEDAD

Se otorgarán licencias con goce de salario por enfermedades profesionales o accidentes de trabajo, en los términos que fija la Ley del ISSSTESON y su Reglamento de Servicios Médicos.

CLÁUSULA 34: LICENCIA POR EMBARAZO Y PARTO

Las mujeres trabajadoras disfrutarán de 90 días naturales de descanso, contados a partir de la incapacidad pre natal otorgada por el ISSSTESON, percibiendo en ese período su salario íntegro.

Este período de descanso se prorrogará hasta por tres meses más, disfrutando la mitad del salario, en el caso de que por prescripción médica debidamente verificada por el ISSSTESON las trabajadoras se vean imposibilitadas para laborar a causa del parto. Si después de concluida la prórroga por tres meses, subsiste la incapacidad certificada por el ISSSTESON, se otorgará licencia para que deje de asistir a sus labores ya sin goce de salario.

En todo caso, las licencias médicas con motivo del embarazo o del parto no podrán exceder de un año a partir de la fecha en que tenga lugar el alumbramiento.

En el período de lactancia, las trabajadoras tendrán un descanso extraordinario diario de una hora, dentro de la jornada de trabajo, para alimentar a sus hijos, que será computado como tiempo efectivamente laborado, hasta que su hijo menor cumpla seis meses de edad. El derecho a este descanso extraordinario será concedido cuando la madre trabajadora tenga asignada una jornada completa continua, y en caso de horario discontinuo se concederá cuando el número de horas laboradas continuas sea superior a cuatro.

CLÁUSULA 35: LICENCIA POR ENFERMEDAD NO PROFESIONAL

Los trabajadores que sufran enfermedades no profesionales, tendrán derecho a que se les conceda licencias para dejar de concurrir a sus labores, previo dictamen y la consecuente vigilancia médica, en los siguientes términos:

I.- A los empleados que tengan menos de un año de servicio, se les podrá conceder licencia por enfermedad no profesional, hasta 20 días con goce íntegro y hasta 20 días con medio sueldo.

II.- A los que tengan de uno a menos de cinco años de servicio efectivo, hasta 40 días con goce de sueldo íntegro y hasta 45 días más con medio sueldo.

III.- A los que tengan de cinco a menos de diez años de servicio efectivo, hasta 50 días con goce íntegro de sueldo y hasta 60 días más con medio sueldo.

IV.- A los que tengan de diez años de servicio efectivo en adelante, hasta 70 días con goce de sueldo íntegro y hasta 70 días más con medio sueldo.

En los casos previstos en las fracciones anteriores, si al vencer las licencias con sueldos y medio sueldo continúa la incapacidad, se prorrogará al trabajador la licencia, ya sin goce de sueldo, hasta totalizar en conjunto 52 semanas de acuerdo con la Ley del ISSSTESON.

Para los efectos de las fracciones anteriores, los cómputos deberán hacerse por servicios continuos, o cuando la interrupción en su prestación no sea mayor de 6 meses.

La licencia podrá ser continua o discontinua y su cómputo será cada año contado a partir de su fecha de ingreso al Colegio.

CLÁUSULA 36. LICENCIA PREJUBILATORIA

Cuando un trabajador tenga necesidad de iniciar gestiones para obtener su jubilación o pensión de acuerdo con la Ley del ISSSTESON, el Colegio le concederá una licencia hasta por tres meses con goce íntegro de salario,

para que pueda atender debidamente los trámites correspondientes. El Colegio apoyará al trabajador en sus trámites ante el ISSSTESON.

Concluida la licencia pre jubilatoria, el trabajador no podrá reincorporarse al servicio activo en el Colegio. En el caso de renuncia a la pensión o jubilación, el trabajador que reingrese al servicio en el Colegio, no podrá volver a disfrutar esta licencia.

CLÁUSULA 37: LICENCIA SINDICAL

El Colegio otorgará a los miembros del Sindicato, licencias para el desempeño de comisiones sindicales, con goce íntegro de salario en el número de días y en los siguientes casos:

- a) Ocho licencias a ocho miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato, mismos que serán designados por el propio Comité.
- b) 250 horas que se distribuirán entre el personal que proponga el Sindicato.
- c) Seis días al semestre, para los miembros del Comité Ejecutivo que sean comisionados para que asistan a las reuniones que convoque el Sindicato. De ser necesario un mayor número de días para algún miembro del Comité, el Colegio facilitará la autorización de la licencia sin que estos excedan de tres días al año.
- d) A cinco miembros de la comisión negociadora que se integre para la revisión de este Contrato, durante los días que deban celebrarse pláticas conciliatorias y tres días para la preparación del documento, los cuales serán fijados por el Sindicato; y
- e) Cinco días al año a un Delegado por Órgano Desconcentrado, que designará el Sindicato, para que asista a las reuniones que convoque el Comité Ejecutivo.

Tanto la solicitud de la licencia, como el cambio de las personas que disfrutarán de las mismas, deberán comunicarse al Colegio 30 días antes de su inicio.

CLÁUSULA 38: LICENCIA EXTRAORDINARIA

Para los trámites de pensión o jubilación y en caso de la hospitalización por enfermedad de familiares en primer grado, que ocupe atención familiar ésta se dará de manera automática, para los demás casos será necesario presentar la solicitud con un plazo de 15 días de anticipación para su análisis y autorización, así como la documentación necesaria en la cual se demuestre la urgencia. Según su antigüedad continua y efectiva en el Colegio y sin detrimento de las actividades normales de su centro de trabajo, podrán disfrutar anualmente de los días naturales y continuos de una licencia extraordinaria con goce de salario, de acuerdo a lo siguiente:

- a). De 5 a menos de 15 años de servicio efectivo: 8 días.
- b). De 15 a menos de 25 años de servicio efectivo: 12 días.
- c). De 25 años de servicio efectivo en adelante: 15 días.

Para los trabajadores que ingresaron a partir del 2020, se aplicará de la siguiente manera:

- a) De 15 a menos de 25 años de servicio efectivo: 10 días.
- b) De 25 años de servicio efectivo en adelante: 15 días.

CAPÍTULO X PERMISOS

CLÁUSULA 39: PERMISO SIN GOCE DE SUELDO PARA RESERVA DE PLAZA

El Colegio concederá al trabajador que requiera reservar su plaza, permiso sin goce de sueldo en los siguientes casos:

I.- Cuando un trabajador administrativo o de servicios reciba asignación de carga académica o promoción para puesto de confianza dentro del mismo Colegio y que ésta implique no ejercer su plaza de origen, podrá conservar la titularidad de la misma sin que dicho período se compute como licencia. También tendrá derecho a conservar la titularidad de la plaza, y en la medida de lo posible, horario y turno, en el caso de que el trabajador administrativo sea promovido a otra plaza administrativa vacante temporalmente.

II.- Cuando el personal docente solicite licencia sobre su carga académica definitiva para ejercer otra carga a tiempo fijo, siempre y cuando haya ejercido al menos una vez dicha carga definitiva. En estos casos, al no separarse totalmente de sus labores, el período no será computado como licencia.

CLÁUSULA 40: PERMISO CON GOCE DE SALARIO

El Colegio deberá conceder permisos con goce íntegro de salario a sus trabajadores, en los siguientes casos:

I.- Cuando deban preparar y presentar su examen de grado de licenciatura, maestría y doctorado. En este caso el permiso será de 20 días naturales.

II.- Cuando sean requeridos para alguna diligencia por autoridad judicial o Administrativa.

III.- Cuando deban atender a sus hijos menores de 15 años por motivos de enfermedad, hasta por 20 días al año. Si ambos padres son trabajadores del Colegio, el permiso se otorgará sólo a uno de ellos, debiendo presentar comprobante que certifique el estado de salud del menor.

IV.- Por 12 días naturales al trabajador que contraiga matrimonio.

V.- Por el fallecimiento de un familiar en primer grado del trabajador, se concederán al momento del deceso dos días naturales con goce de sueldo, si el funeral se lleva a cabo en la localidad del trabajador, y tres días si ocurre fuera de la misma y cinco días si ocurre fuera del Estado.

VI.- Un permiso de paternidad hasta por cinco días laborables, a los trabajadores varones por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de adopción de un infante.

Para efectos de los puntos I y IV, deberán solicitarse con 10 días de anticipación, a lo cual el Colegio dará respuesta en un plazo máximo de cinco días posteriores a la recepción de dicha solicitud.

CLÁUSULA 41: PERMISOS ECONÓMICOS

El Colegio concederá a los trabajadores administrativos y de servicios que tenga un mínimo de seis meses efectivamente laborados, hasta doce días de permisos económicos anuales, con un máximo de tres días por mes, con goce de sueldo.

En el caso de personal docente, dichos permisos se podrán conceder hasta por diez días y considerando lo establecido en la cláusula 42.

Sólo será requisito presentar la justificación en los casos en que el permiso económico solicitado sea previo o posterior a un día de descanso obligatorio o período vacacional.

CLÁUSULA 42: PERMISO ECONÓMICOS PARA LOS DOCENTES

En el caso de personal docente, los permisos económicos se podrán conceder siempre y cuando se solicite cuando menos con tres días hábiles de anticipación. Por excepción podrán concederse sin reunir este requisito, en los casos especiales que cuenten con plena justificación.

TÍTULO SEXTO
SALARIO, PAGO DEL SALARIO Y DEDUCCIONES
CAPÍTULO XI
SALARIO Y FORMA DE PAGO

CLÁUSULA 43: DEFINICIÓN DE SALARIO

El salario es la retribución que debe pagar el Colegio al trabajador por su trabajo, mismo que no podrá ser inferior al mínimo legal y estará homologado cuando menos al salario que autorice el Gobierno Federal para el subsistema DGETI, en correspondencia al avance del proceso de homologación actual.

La percepción correspondiente al salario base, así como a aquellas prestaciones señaladas en el Contrato, estarán sujetas a un reordenamiento que se reflejará en los talones de cheque (pago) sin que esto implique la afectación en las percepciones netas del trabajador.

Con independencia de que en los talones de cheque que se utilizan en cualquiera de las formas de pago, se reflejen diferentes conceptos, el Colegio sólo está obligado a pagar las que se encuentren pactadas en el Contrato Colectivo de Trabajo.

Para el personal cuyo ingreso es posterior a febrero de 2018, no se aplicará el reordenamiento del salario, es decir, para efectos de las deducciones de impuestos a cargo del trabajador estas se realizarán sin la aplicación del Plan de Remuneración Total.

El salario será revisado anualmente y su pago será retroactivo al primero de febrero del año que corresponda.

CLÁUSULA 44: SALARIO BASE

El salario base será el establecido en el tabulador de sueldo para cada una de las categorías y puestos de trabajadores y será fijado en el presupuesto anual del Colegio.

El tabulador de sueldos será la base de cálculo para todos los pagos y prestaciones, así como las cotizaciones a ISSSTESON para efecto de pensiones y jubilaciones.

CLÁUSULA 45: DÍAS DE PAGO

El salario se pagará al trabajador, el último día hábil de cada quincena, incluyendo los periodos vacacionales y de descanso obligatorio y la forma de pago será en moneda de curso legal, en cheque nominativo, mediante depósito en cuenta bancaria o tarjeta de débito, a partir de las 9:00 horas.

CAPÍTULO XII
DEDUCCIONES

CLÁUSULA 46: DEDUCCIONES DEL SALARIO

Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores, por:

I.- Deudas u obligaciones contraídas con el Colegio por concepto de anticipo de salario, pagos hechos en exceso, errores o pérdidas debidamente comprobadas.

II.- Cobros a cuotas sindicales o de aportaciones de fondos para la contribución de cooperativas, de cajas de ahorros y demás, siempre que el trabajador hubiere manifestado previamente de manera expresa su conformidad. Tratándose de cuotas sindicales extraordinarias y ordinarias, bastará una comunicación, en cada caso se deberán de entregar al Colegio la autorización correspondiente, señalando la cantidad y las quincenas que comprenderá el descuento.

III.- Descuentos ordenados por el ISSSTESON, con motivo de las obligaciones con él contraídas o para disfrutar de los servicios que proporciona.

IV.- Descuentos ordenados por la autoridad judicial competente, para cubrir alimentos que fueran exigidos al trabajador.

V.- Créditos contraídos por el trabajador con el FONACOT o para cubrir el pago de abonos derivado de la adquisición de bienes de consumo o servicios con empresas con las que el Colegio tenga celebrado convenio y siempre que el trabajador manifieste previamente por escrito su conformidad.

VI.-Retenciones de impuestos a cargo del trabajador.

VII.- Descuentos por inasistencias o retardos los cuales se aplicarán dentro de los treinta días hábiles siguientes a la fecha de término de la quincena en que se hubiere presentado la incidencia.

VIII.- Pagos para cubrir créditos provenientes de INFONAVIT o cualquier institución crediticia de vivienda legalmente constituida y con la cual el Colegio tenga celebrado Convenio.

IX.- Los demás previstos en la Ley Federal del Trabajo.

En caso de deducciones o retenciones al salario del trabajador en forma indebida, El Colegio se obliga a devolver al trabajador la cantidad deducida o retenida de su salario a más tardar en la semana inmediata posterior a partir de que se realice la solicitud de devolución.

En caso de descuento injustificado el reembolso deberá ser en forma de compensación para no afectar al trabajador con gravamen excedente.

**TÍTULO SEPTIMO
DE LAS PRESTACIONES
CAPÍTULO XIII
PRESTACIONES ECONÓMICAS**

CLÁUSULA 47. PRESTACIONES ECONÓMICAS HOMOLOGADAS

El Colegio otorgará las siguientes prestaciones económicas homologadas, a sus trabajadores que tengan la antigüedad que de manera expresa y específica sea requerida en las propias fracciones de la presente cláusula:

I.-Ayuda de Despensa: Se pagará por este concepto por cada trabajador, la cantidad de \$1,380.50 mensuales. Por lo que se refiere al personal docente, esta prestación se otorgará en base a lo siguiente:

- a) Personal docente con plaza de jornada la cantidad de \$1,380.50 mensuales.
- b) Personal docente que cuente simultáneamente con plaza de jornada y horas/semana/mes (horas sueltas) la cantidad de \$1,380.50 mensuales.
- c) Personal docente de nuevo ingreso a partir del primero de agosto de 2015 contratado o recontratado por hora-semana-mes y con una carga igual o mayor a 15 horas/semana/mes, la cantidad de \$34.50 mensuales por hora.
- d) Personal docente contratado antes del primero de agosto de 2015 sólo por horas semana mes, con carácter definitivo con una carga igual o mayor a 15 horas/semana/mes, la cantidad de \$1,380.50 mensuales.
- e) Personal docente contratado antes del primero de agosto de 2015 sólo por horas semana mes, con carácter definitivo con una carga igual o menor a 14 horas/semana/mes, la cantidad de \$34.50 mensuales por hora.
- f) Personal docente que a partir del primero de agosto de 2015 incremente su carga académica a 15 o más horas/semana/mes, con cualquier carácter de contratación, la cantidad de \$34.50 mensuales por cada hora.

II.- Material Didáctico: Se pagará al personal docente por este concepto, una cantidad mensual de acuerdo a su categoría y zona económica a la que pertenezca; de conformidad con la siguiente tabla autorizada por la SEP. El ajuste a la misma estará sujeto a acuerdo nacional.

TABLA DE CUOTAS PARA MATERIAL DIDÁCTICO		
CATEGORÍA	ZONA ECONÓMICA	
	II	III
PROFESOR CB – I	15.65	19.45
PROFESOR CB - II	17.10	20.50
PROFESOR CB - III	20.80	25.00
PROFESOR CB – IV	24.35	29.45
TÉCNICO CB – I	12.10	14.45
TÉCNICO CB - II	13.65	17.00
PROFESOR ASOCIADO "B" 1/2 T	341.35	414.50
PROFESOR ASOCIADO "B" 3/4 T	512.00	621.75
PROFESOR ASOCIADO "B" T C	682.65	829.00
PROFESOR ASOCIADO "C" 1/2 T	374.35	454.50
PROFESOR ASOCIADO "C" 3/4 T	561.50	681.75
PROFESOR ASOCIADO "C" TC	748.65	909.00
PROFESOR TITULAR "A" 1/2 T	412.20	500.20
PROFESOR TITULAR "A" 3/4 T	618.30	750.30
PROFESOR TITULAR "A" T C	824.40	1,000.40
PROFESOR TITULAR "B" 1/2 T	454.05	551.25
PROFESOR TITULAR "B" 3/4 T	681.05	826.90
PROFESOR TITULAR "B" T C	908.05	1,102.50
PROFESOR TITULAR "C" 1/2 T	506.35	614.95
PROFESOR TITULAR "C" 3/4 T	759.50	922.45
PROFESOR TITULAR "C" T C	1,012.70	1,229.95
TEC. DOC. ASOCIADO "A" 1/2 T	243.95	296.20
TEC. DOC. ASOCIADO "A" 3/4 T	365.90	444.26
TEC. DOC. ASOCIADO "A" T C	487.19	592.38
TEC. DOC. ASOCIADO "B" 1/2 T	293.80	356.80
TEC. DOC. ASOCIADO "B" 3/4 T	440.75	535.19
TEC. DOC. ASOCIADO "B" T C	587.63	777.87

III.- Servicio de Guardería: El Colegio procurará convenir con instituciones públicas o privadas que ofrezcan el servicio de guardería, para que las madres trabajadoras y padres que tengan la custodia legal de los hijos, en ambos casos menores de cinco años, cuenten con este servicio.

En el caso de que en la localidad donde se ubica el Organismo Descentralizado, no cuente con instituciones que presten este servicio, el Colegio apoyará al personal que cumpla con los requisitos, con la cantidad de \$1,400.00 mensuales.

Tratándose de personal docente, sólo serán elegibles para recibir esta prestación, quienes tengan asignada una carga académica igual o superior a 20 H.S.M.

Esta prestación se otorgará a cada trabajador que cumpla con los requisitos, hasta por dos hijos durante la relación de trabajo, el pago de este apoyo estará limitado al monto anual autorizado en el Presupuesto de Egresos del Colegio.

IV.- Ayuda para Actividades Culturales, Deportivas y Gremiales: El Colegio entregará al Sindicato por conducto de sus directivos, y en base al presupuesto que hará llegar a los mismos, el apoyo económico correspondiente para la realización de los eventos de carácter cultural, deportivo y gremial que el mismo Sindicato organice, con un máximo de siete eventos al año, el pago de este apoyo estará limitado al monto anual autorizado en el Presupuesto de Egresos del Colegio. Cada uno de estos eventos podrá realizarse en pagos fraccionados.

V.-Ayuda para la Adquisición de Libros por el Día del Maestro: Se otorgarán \$978.00 una vez al año, para la adquisición de libros a cada trabajador docente, independientemente de la jornada laboral que tenga asignada, como reconocimiento del día del maestro.

VI.- Ayuda para el Festejo del Día del Maestro: Se otorgará un apoyo único por la cantidad de \$275.00 por trabajador docente, con excepción de los trabajadores de los Órganos Desconcentrados ubicados en la ciudad de Hermosillo, Sonora; este pago se hará efectivo a más tardar el día 30 de abril del ejercicio que corresponda. Esta prestación no aplicará para el personal directivo del Colegio.

VII.- Ayuda para el Festejo del Día del Trabajador No Docente: Se otorgará un apoyo único por la cantidad de \$275.00 por trabajador administrativo y de servicios, incluyendo al personal sindicalizado de los órganos Desconcentrados ubicados en la ciudad de Hermosillo, Sonora; este pago se hará efectivo a más tardar el día 30 de abril del ejercicio que corresponda.

VIII.- Ayuda para Útiles Escolares: El Colegio otorgará a sus trabajadores docentes y no docentes, la cantidad de \$1,000.00 por cada uno de sus hijos estudiantes de hasta 16 años cumplidos al 31 de agosto del año que corresponda; por concepto de apoyo anual para la compra de útiles escolares, el cual se hará efectivo en la primera quincena de agosto de cada año.

Si ambos padres del menor son trabajadores del Colegio, esta prestación se otorgará sólo a uno de ellos.

Esta prestación se extenderá a los hijastros del trabajador, siempre que se acredite legalmente, este parentesco.

IX.- Ayuda de Transporte: El Colegio proporcionará a sus trabajadores docentes y no docentes la cantidad de:

PERSONAL DOCENTE	\$ 316.60 MENSUALES
PERSONAL ADMINISTRATIVO	\$ 445.35 MENSUALES

El pago de esta prestación estará condicionado a que el Colegio reciba los recursos presupuestales correspondientes. El pago de este apoyo estará limitado al monto anual autorizado en el Presupuesto de Egresos del Colegio.

X.- Ayuda para Juguetes: El Colegio otorgará a sus trabajadores docentes y no docentes que tengan hijos menores de 14 años cumplidos al 30 de noviembre del año que corresponda, una ayuda anual por la cantidad de \$700.00 para la adquisición de juguetes.

El pago de esta prestación se realizará en la segunda quincena del mes de noviembre, condicionado a que el Colegio reciba los recursos presupuestales correspondientes. El pago de este apoyo estará limitado al monto anual autorizado en el Presupuesto de Egresos del Colegio.

Si ambos padres del menor son trabajadores del colegio, se le otorgará a los 2 trabajadores, independientemente el número de hijos.

XI.- Pago por Renuncia: El Colegio otorgará, por terminación de los efectos del nombramiento por mutuo consentimiento, retiro voluntario, pensión, jubilación, renuncia o defunción del trabajador, una gratificación consistente en el importe de 12 días de salario integrado vigente por cada año de servicios, la cual se pagará al

trabajador siempre y cuando cuente con una antigüedad mínima de 10 años de servicio efectivo prestado al Colegio; así como a quienes se separen por causa justificada y a los que sean separados justificada o injustificadamente.

Cuando un trabajador cause baja por muerte, esta prestación se le otorgará a quien legalmente corresponda.

En caso del trabajador que tenga una antigüedad menor a 10 años pero mayor a 5 años, se entregará como gratificación el importe de 10 días de salario integrado por cada año de servicio efectivamente laborado.

Para personal que ingresó a partir del 2015, esta prestación será solo efectiva al personal que cumpla una antigüedad mínima de 10 años de servicio efectivo prestado al Colegio, con 12 días de salario integrado vigente por cada año de servicios.

XII.- Gratificación por pensión y/o Jubilación: El Colegio otorgará una pensión y/o gratificación por jubilación, a los trabajadores que se jubilen o pensionen independientemente de cualquier otra prestación a la que tengan derecho, conforme a lo siguiente:

- a).- De 10 a menos de 20 años de servicio efectivo en el Colegio, el importe de seis meses de salario integrado.
- b).- De 20 años o más de servicio efectivo en el Colegio, el importe de nueve meses de salario integrado.

Para personal de nuevo ingreso, esta gratificación se otorgará de la siguiente manera:

- a) De 20 a menos de 28 años de servicio efectivo en el Colegio, el importe de seis meses de salario integrado.
- b) De 28 años o más de servicio efectivo en el Colegio, el importe de nueve meses de salario integrado.

XIII.- Estímulo por Antigüedad: Un estímulo único por antigüedad que se pagará al Trabajador al cumplir 15, 20, 25 y 30 años al servicio efectivo del Colegio. Este estímulo se entregará en el mes de mayo del año en el que de acuerdo con su fecha de ingreso al Colegio, haya cumplido la antigüedad correspondiente y se calculará de acuerdo al salario mínimo general mensual vigente, de conformidad con lo siguiente:

ANTIGÜEDAD	VECES DE SMGM
15 años	5.5
20 años	8
25 años	12
30 años	25
40 años	30

El importe de esta prestación, se calculará multiplicando el salario mínimo diario vigente por 30.41 (treinta punto cuarenta y uno) que es la base de cálculo referida a un mes y su resultado se multiplicará por el número de veces de Salario Mínimo General Mensual que le corresponde al trabajador de acuerdo con su antigüedad.

En caso de que trabajador se retire del Colegio después de cumplir los años servicios mencionados, pero antes de la fecha programada para su entrega, el estímulo le será pagado en su finiquito.

Para efecto de la mujer trabajadora que decida jubilarse al cumplir el tiempo requerido por la Ley del ISSSTESON y tenga 28 años de servicio en el Colegio, se le otorgará este estímulo al momento de darse el finiquito.

XIV.- Pago por Defunción: Se otorgará un pago (pago en marcha) a los beneficiarios, en caso de muerte del propio trabajador, que se cubrirá en base al tiempo efectivamente laborado en el Colegio, de acuerdo a lo siguiente:

- a) De su fecha de ingreso hasta menos de 5 años, 50 días de salario integrado.
- b) De 5 a menos de 10 años, 4 meses de salario integrado.

- c) De 10 a menos de 15 años, 5 meses de salario integrado.
- d) De 15 a menos de 20 años, 8 meses de salario integrado.
- e) De 20 años o más, 10 meses de salario integrado.

Estas cantidades, según el caso, deberán entregarse en un plazo máximo de 10 días naturales, a partir de la fecha de la solicitud que se formule por los beneficiarios.

XV.- Canastilla de Maternidad: Se apoyará con un pago único por la cantidad de \$3,000.00 a la trabajadora o al trabajador cuya esposa o concubina dé a luz. Dicha prestación se actualizará en cada ocasión que se esté en este supuesto. Si ambos padres son trabajadores del Colegio, esta prestación se otorgará a uno de ellos. El pago de este apoyo estará limitado al monto anual autorizado en el Presupuesto de Egresos del Colegio.

XVI.- Aparatos ortopédicos, auditivos, silla de ruedas, prótesis, prótesis dentales: Se establece una ayuda hasta de \$1,250.00 para la adquisición de aparatos ortopédicos, prótesis, aparatos auditivos, sillas de ruedas, previa prescripción médica del ISSSTESON, para el propio trabajador o su cónyuge, concubina e hijos, para lo cual el Colegio establecerá una partida de \$200,000.00 anuales.

La solicitud deberá realizarla el trabajador previa aprobación del Sindicato.

Asimismo, a solicitud expresa del Sindicato, el Colegio proporcionará a este, la relación de las personas acreditadas con esta prestación.

Esta prestación no aplicará para el personal directivo del Colegio.

XVII.- Apoyo para la Superación Académica: Se otorgará al personal docente activo, un apoyo económico para la superación académica, el cual se hará efectivo en la segunda quincena del mes de noviembre del año que corresponda, de acuerdo a lo siguiente.

CARGA ACADÉMICA	MONTO TOTAL DEL APOYO
40 HORAS O MAS	\$7,055.30
20 A 39 HORAS	\$4,114.75
19 HORAS O MENOS	\$3,004.90

XVIII.- Licencia de Manejo: El Colegio cubrirá los gastos de trámite y expedición o renovación de licencia de manejo, al personal que tenga asignado el puesto de chofer y este desempeñando esta función de manera permanente.

XIX.- Estímulo por Titulación: El Colegio otorgará un pago adicional de \$12.50 y \$17.50 por cada hora/semana/mes al personal docente que acrediten mediante título legalmente expedido, contar con maestría o doctorado, respectivamente, dentro del perfil profesional que corresponda a las materias que vengán impartiendo.

XX.- Aguinaldo: El Colegio otorgará a sus trabajadores por este concepto, 50 días de salario integrado, cuando estos cuenten al menos con un año de servicios efectivamente laborados; en caso de que hayan laborado un lapso menor, este pago será proporcional.

En el caso del personal docente que labore con distinta carga en dos semestres, o el personal administrativo que labore en distintos puestos durante el período a considerar, el pago de dicha prestación se hará calculando proporcionalmente la prestación de acuerdo al tiempo laborado en cada uno de ellos.

Esta prestación se pagará durante la segunda quincena del mes de noviembre.

XXI.- Prima Vacacional: El Colegio pagará a sus trabajadores por este concepto el equivalente a 25 días de salario integrado, la cual se pagará la primera quincena del mes de junio del año de que se trate. En el caso del

personal docente que labore con distinta carga en dos semestres, o el personal administrativo que labore en distintos puestos durante el periodo a considerar, el pago de dicha prestación se hará calculando proporcionalmente la prestación de acuerdo al tiempo laborado en cada uno de ellos.

XXII.- Ajuste de Calendario: Por este concepto, el Colegio pagará el equivalente a 5 días de salario integrado, a cada trabajador durante la primera quincena del mes de diciembre de cada año.

En caso de que el trabajador haya laborado parcialmente en el año, se le pagarán los días 31 contemplados en los meses del periodo laborado; en el caso del año bisiesto el número de días computados en el año será de 6. En el caso del personal docente que labore con distinta carga en dos semestres, o el personal administrativo que labore en distintos puestos durante el periodo a considerar, el pago de dicha prestación se hará calculando proporcionalmente la prestación de acuerdo al tiempo laborado en cada uno de ellos.

XXIII.- Pago de Días Económicos no Disfrutados: Por este concepto, el Colegio pagará a su personal, en base al salario integrado, el equivalente a los días económicos no disfrutados. Para el caso del personal que no disfrute de ningún día, el pago por este concepto será de 12 días de salario integrado.

En el caso del personal docente que labore con distinta carga en dos semestres, o el personal administrativo que labore en distintos puestos durante el periodo a considerar, el pago de dicha prestación se hará calculando proporcionalmente la prestación de acuerdo al tiempo laborado en cada uno de ellos.

XXIV.- Eficiencia en el Trabajo: Se otorgará un pago por compensación y estímulo por eficiencia a los trabajadores administrativos, de servicios y docentes con plaza de jornada. En el caso de estos últimos, el pago estará condicionado a los resultados de la evaluación del desempeño docente y conforme al programa que se elabore para tal fin.

Dicho pago será mensual y de acuerdo a la siguiente tabla y se hará efectivo en dos exhibiciones semestrales, en la primera quincena de marzo y septiembre respectivamente, de cada año.

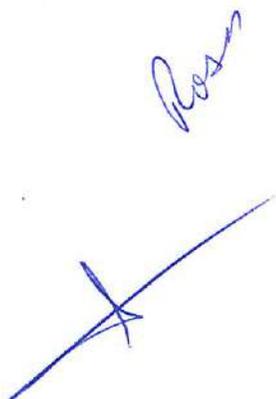


TABLA DE EFICIENCIA EN EL TRABAJO		
CATEGORÍA	ZONA ECONÓMICA	
	II	III
Profesor asociado "A" 1/2 T	41.15	33.90
Profesor asociado "A" 3/4 T	61.70	50.80
Profesor asociado "A" T.C.T	82.20	67.75
Profesor asociado "B" 1/2 T	46.65	38.45
Profesor asociado "B" 13/4 T	69.90	57.55
Profesor asociado "B" T.C.	93.15	76.75
Profesor asociado "C" 1/2 T	52.15	42.95
Profesor asociado "C" 13/4 T	78.15	64.30
Profesor asociado "C" T.C.	104.15	85.75
Profesor Titular "A" 1/2 T	60.30	49.70
Profesor Titular "A" 3/4 T	90.94	74.45
Profesor Titular "A" T.C.	120.55	99.30
Profesor Titular "B" 1/2 T	71.25	58.70
Profesor Titular "B" 3/4 T	106.90	88.00
Profesor Titular "B" T.C.	142.50	117.30
Profesor Titular "C" 1/2 T	82.20	67.75
Profesor Titular "C" 3/4 T	123.30	101.50
Profesor Titular "C" T.C.	164.40	135.40
Técnico Docente Asociado "A" 1/2 T	32.50	26.75
Técnico Docente Asociado "B" 1/2 T	39.30	32.30
Técnico Docente Asociado "A" 3/4 T	48.75	40.15
Técnico Docente Asociado "B" 3/4 T	58.90	48.50
Técnico Docente Asociado "A" T.C.	64.95	53.50
Técnico Docente Asociado "B" T.C.	78.55	64.65
Profesor CB-I	2.35*	1.90*
Profesor CB-II	2.60*	2.15*
Profesor CB-III	3.00*	2.50*
Profesor CB-IV	3.55*	2.95*
Técnico Docente CB- I	1.65*	1.35*
Técnico Docente CB- II	1.95*	1.60*
Administrativos y de Servicios	865.55	124.00

*Monto mensual por HSM

Como complemento a esta prestación, el Colegio cubrirá un bono mensual equivalente al 15% del salario base. Para el cálculo del finiquito de un trabajador que cause baja por pensión o jubilación este bono deberá contemplarse como parte de su salario integrado.

XXV.- Pago de Días de Descanso Obligatorio: El Colegio otorgará un pago anual de hasta tres días de coincidencia en base al salario integrado, pagadero en la primera quincena del mes de enero. Adicionalmente se pagarán los días lunes considerados como descanso legal que se establezcan en el calendario y que coincidan con los días de descanso obligatorio, esto último será aplicable sólo para trabajadores de servicios del primer nivel del tabulador de sueldos vigente.

Perez


XXVI- Estímulo por Puntualidad y Asistencia: Un estímulo anual por puntualidad y asistencia el cual se pagará en dos exhibiciones en los meses de abril y octubre, previa evaluación en cada período y conforme a la siguiente tabla de equivalencias.

ESTÍMULO POR PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA	
%	DÍAS*
100	7.5
99	7.0
98	6.5
97	6.0
96	5.5
95	5.0

* Salario Integrado.

No se considerará como falta de asistencia, las incapacidades por gravidez, cirugías y accidentes de trabajo del propio trabajador, así como las licencias por cuidados maternos previa comprobación a través del documento oficial expedido por el ISSSTESON.

XXVII. Seguro Institucional: Un seguro colectivo o de grupo cuyas sumas aseguradas corresponderán a 97 meses de salario base tabular para muerte natural y accidental; 84 para invalidez total y permanente y hasta por un máximo de 97, para pérdidas orgánicas en escala "B", de conformidad con la tabla de indemnizaciones que se establezca en la póliza respectiva.

En caso de muerte accidental, la indemnización será por el doble de la que corresponde por muerte natural.

XXVIII.- Prima de Antigüedad: Por este concepto el Colegio cubrirá quincenalmente a sus trabajadores, un importe calculado sobre el salario base mensual y el tiempo de servicio efectivamente laborado en el Colegio, de acuerdo a lo siguiente:

- a) Al cumplir el trabajador cinco años de servicio, el 10% de su sueldo base, que se incrementará en un 2% adicional anual, hasta el vigésimo año de servicio.
- b) Al cumplir el trabajador 21 años de servicio la prima de antigüedad se incrementará de la siguiente forma: Tratándose de personal docente, en un 2.5% adicional por cada año de servicio hasta llegar al tope de lo que representa el 65% de su sueldo base y para el personal administrativo y de servicios, en un 2.4% adicional por cada año de servicio hasta llegar al tope de lo que representa el 64% de su sueldo base.

El Colegio se compromete a aplicar el automático dicha prestación, a más tardar dos quincenas después de que el trabajador haya cumplido la antigüedad requerida en el mismo. Cuando el pago del quinquenio se retrase, éste se realizará de manera retroactiva a la fecha en que se generó el derecho a percibirlo.

XXIX.- Compensación por Actuación y Productividad: Por este concepto y a fin de estimular la productividad del personal docente, se otorgará una compensación mensual de acuerdo a la siguiente tabla:

ACTUACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DOCENTE		
CATEGORÍA DOCENTE	MONTO MENSUAL	
	ZONA II	ZONA III
Profesor 1/2 T	545.50	70.45
Profesor 3/4 T	818.25	105.68
Profesor TC	1,091.00	140.90
Técnico Docente 1/2 T	545.50	70.45
Técnico Docente 3/4 T	818.25	105.68
Técnico Docente TC	1,091.00	140.90
HSM	27.28	3.52

XXX. Anteojos o Lentes de Contacto: Por este concepto, el Colegio otorgará una ayuda por un importe de hasta \$1,200.00 para los trabajadores o sus hijos menores de edad; cuando se trate de hijos mayores de 18 años, pero menores de 25, deberán acreditar que se encuentren inscritos y cursando estudios de nivel medio superior o superior.

Para ello, el Colegio establecerá una partida de \$300,000.00 anuales y proporcionará esta prestación a solicitud y por conducto del Sindicato, previa prescripción médica y factura del gasto ejercido.

A solicitud expresa del Sindicato, el Colegio proporcionará a este, la relación de las personas acreditadas con esta prestación. Esta prestación no aplicará al personal directivo del Colegio.

XXXI.- Ayuda para Tesis: Por este concepto, el Colegio otorgará, por única vez, al personal que se titule en el nivel de licenciatura, maestría y doctorado la cantidad de \$2,500.00. El pago de este apoyo estará limitado al monto anual autorizado en el Presupuesto de Egresos del Colegio.

CLÁUSULA 48.- PRESTACIONES ECONÓMICAS NO HOMOLOGADAS

El Colegio otorgará las siguientes prestaciones económicas no homologadas, a sus trabajadores que tengan una antigüedad mínima de seis meses al servicio del Colegio, o en su caso, la antigüedad que de manera expresa y específica sea requerida en las propias fracciones de la presente cláusula:

I.- Ayuda por Matrimonio: El Colegio apoyará a sus trabajadores, por una sola vez al contraer matrimonio, con la cantidad de \$3,000.00. El pago de este apoyo estará limitado al monto anual autorizado en el Presupuesto de Egresos del Colegio.

II.- Ayuda para Gastos de Defunción: El Colegio apoyará a sus trabajadores con la cantidad de \$9,000.00, en caso de fallecimiento del cónyuge o concubina, hijos o padres del trabajador.

Con el fin de garantizar en forma oportuna el apoyo por concepto de ayuda mutualista solidaria en el que participan los trabajadores, monto que una vez aplicado el descuento se entrega al trabajador que requiera del apoyo para gastos de defunción; el Colegio, preventivamente entregará un anticipo por la cantidad de \$9,000.00, en el entendido de que una vez que le corresponda su pago por derecho de turno, el Colegio le descontará dicho anticipo.

III.- Reconocimiento de Antigüedad: Como complemento a la prestación de prima de antigüedad (quinquenio), el Colegio reconocerá sólo con este fin, el tiempo de servicio efectivamente laborado en la Administración Pública Directa del Gobierno del Estado.

El reconocimiento de este concepto sin embargo, no formará parte del salario integrado, para efecto de cálculo de cualquier otra prestación, excepto para las aportaciones al fondo de pensiones y jubilaciones pactado con el ISSSTESON.

Para personal de nuevo ingreso, a partir de la firma del presente Contrato Colectivo de Trabajo, esta prestación no se aplica.

Rosario



IV.- Sobresueldo por Jubilación: El Colegio otorgará un sobresueldo equivalente al 10% del salario base a la mujer o varón trabajadores cuando se encuentren a un año de obtener el derecho a su jubilación de acuerdo a lo establecido en la Ley 38 Reformada del ISSSTESON como se contempla en:

a).- Artículo sexto transitorio. Para generaciones actuales contratadas antes del 30 de junio del 2005.

VARONES		MUJERES	
AÑOS COTIZANDO	AÑOS A JUBILACIÓN	AÑOS COTIZANDO	AÑOS A JUBILACIÓN
15 o más	30	14 o más	28
14	30.5	13	28.5
13		12	
12		11	
11	31	10	29
10		9	
9		8	
8	31.5	7	29.5
7		6	
6		5	
5 o menos	32	4 o menos	30

b).- Artículo 68.- Para generaciones contratadas después del 30 de junio de 2005.

TIEMPO COTIZADO PARA JUBILARSE	
VARONES	MUJERES
35 Años	33 Años.

Este sobresueldo formará parte del salario integrado del trabajador para los efectos que correspondan a todas las prestaciones y repercusiones que son calculadas en base a dicho salario.

El pago de esta prestación tendrá como tope 36 meses.

V.- Apoyo por Colegiatura: El Colegio otorgará a sus trabajadores un apoyo equivalente al importe de la cuota por colegiatura autorizada en el Colegio, a los trabajadores que se encuentren imposibilitados para realizar sus estudios de bachillerato en el propio Colegio y se encuentren cursándolos en una institución diversa. Dicha prestación se otorgará hasta para dos trabajadores por cada Órgano Desconcentrado o Unidad Administrativa.

VI.- Apoyo para Uniformes: El Colegio proporcionará de manera anual, un apoyo por este concepto, de conformidad con lo siguiente:

- Para el caso del personal de servicio el Colegio entregará al Sindicato el importe equivalente a \$3,000.00 por trabajador para la adquisición de dos juegos de uniformes, un par de zapatos y dos gorras. La entrega se llevará a cabo durante los meses de septiembre y octubre.
- Para el caso del personal administrativo de los Planteles, el Colegio entregará al Sindicato el Importe equivalente a \$3,000.00 por cada trabajador, que se destinará a la adquisición de uniformes consistentes en pantalones, blusas, camisas y playeras, el cual deberá ser de uso obligatorio para quienes reciban este beneficio.

- c) Tratándose del personal administrativo femenino de las oficinas centrales, el Colegio otorgará un apoyo consistente en la cantidad de \$1,300.00 para la adquisición de uniforme para la temporada de verano y de \$1,700.00 para el de temporada de invierno.

Los uniformes se entregarán en los meses de marzo y noviembre respectivamente. Esta prestación no aplicará para el personal directivo del Colegio.

VII.- Bono Navideño Anual: El Colegio otorgará por este concepto una cantidad equivalente a 15 días de salario base, proporcional al tiempo laborado durante el año, y calculado con el último sueldo mensual pagado al trabajador, y será cubierto a más tardar el día 15 del mes de enero de cada año.

VIII.- Fondo de Ahorro: El colegio establecerá un fondo de ahorro en el cual participarán el Colegio y los trabajadores, mismo que se integrará con la aportación de un 5% aplicado sobre el sueldo base vigente del trabajador y con la aportación del 1% a cargo del Colegio.

El importe del fondo y los intereses acumulados se entregarán en la primera quincena del mes de agosto de cada año. En caso de terminación de la relación laboral por cualquier circunstancia, el trabajador recibirá en su finiquito el total del Fondo de Ahorro existente a su favor.

IX.- Apoyo para el Festejo de Fin de Año: El Colegio otorgará un apoyo único por la cantidad de \$275.00 por cada trabajador de los Órganos Desconcentrados, para la realización de un festejo con motivo de las fiestas decembrinas.

Este apoyo no aplicará para el personal directivo.

X.- Estímulo al Desempeño Administrativo: El Colegio otorgará por este concepto, a su personal administrativo y de servicios, un estímulo que se hará efectivo durante el mes de junio de cada año previa evaluación, de conformidad con el acuerdo expedido para tal efecto.

Para el pago de esta prestación, el Colegio destinará en su presupuesto anual de egresos, la cantidad de \$1,200,000.00

XI.- Apoyo para Estudios de Postgrado: Se otorgará un apoyo por este concepto al personal que realice estudios de postgrado en el periodo señalado para ello y que fortalezca su perfil docente.

Para tal efecto, el Colegio destinará en su presupuesto anual de egresos una partida de hasta \$300,000.00 anuales, el monto por docente no excederá de \$3,000.00 el cual funcionará en base al acuerdo elaborado para tal fin.

XII.- Fondo de Becas: El Colegio aportará al Fondo de Becas del Sindicato la cantidad de \$350,000.00 al año, para el otorgamiento de becas a los hijos de trabajadores afiliados al Sindicato, la cual, de acuerdo a la disponibilidad presupuestal podrá otorgarse 2 veces al año.

CAPÍTULO XIV PRESTACIONES DIVERSAS

CLÁUSULA 49.- USO DE LOS MEDIOS DE DIFUSIÓN

El Colegio de acuerdo a sus posibilidades, podrá facilitar al Sindicato el uso de los medios de difusión, propaganda y publicidad con que cuenta, para efecto de que programe actividades gremiales.

CLÁUSULA 50.- EXENCIÓN DE PAGO DE COLEGIATURAS

El Colegio exentará al trabajador, así como a su cónyuge o concubina, hijos, hermanos y personas que se encuentren bajo la tutela o patria potestad del trabajador legalmente acreditada, de las cuotas que el Colegio cobre por los servicios educativos que preste, incluyendo el costo de los módulos de aprendizaje. Esta prestación la disfrutará el beneficiado siempre y cuando pueda seguir siendo alumno del Colegio, de conformidad con el reglamento escolar. La exención convenida en este párrafo no se aplicará a los cursos de verano, cursos de

repetición, pasantías, equipos de cómputo y dispositivos electrónicos entregados para favorecer el proceso enseñanza-aprendizaje.

La misma prestación se otorgará a los hijos de los trabajadores que estando al servicio del Colegio, hayan causado baja por pensión, jubilación o fallecimiento, siempre y cuando tuvieren una antigüedad mínima de 8 años al servicio efectivo del Colegio.

CLÁUSULA 51: ASESORÍA LEGAL

El Colegio defenderá sin costo alguno para el trabajador y mediante sus abogados, en casos de accidentes, a los trabajadores que manejen vehículos, siempre que al ocurrir el accidente, el vehículo se esté utilizando en labores propias del Colegio y que el conductor no se encuentre en estado de ebriedad o bajo la influencia de enervantes, narcóticos y psicotrópicos, salvo que medie prescripción médica y que el trabajador haya comunicado esta circunstancia al Colegio. Esta defensa incluirá el pago de prima correspondiente a la fianza que sea necesaria para que el trabajador obtenga su libertad provisional bajo caución, así como la libertad condicional.

CLÁUSULA 52: LOCAL

El Colegio acondicionará un local con los elementos necesarios para que los trabajadores de servicios tomen sus alimentos.

CLÁUSULA 53: CAPACITACIÓN

El Colegio programará anualmente al menos dos cursos de capacitación para los trabajadores administrativos y de servicios, a fin de mejorar su aptitud para el desempeño de las labores que se le tienen encomendadas y realizará las gestiones necesarias ante las instancias internas y dependencias e instituciones que correspondan a efecto de llevar a cabo dicha capacitación.

Se integrará también una Comisión Mixta de Capacitación, la cual tendrá la responsabilidad de elaborar el programa mencionado en la presente cláusula.

CLÁUSULA 54: SERVICIO MÉDICO A PADRES.

El Colegio coadyuvará con el trabajador, en el trámite para el otorgamiento del Servicio Médico para sus padres, de conformidad con la Ley y el Reglamento de Servicios Médicos del ISSSTESON, previo cumplimiento de los requisitos exigidos por dicha Institución.

TÍTULO OCTAVO DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES CAPÍTULO XV DERECHOS

CLÁUSULA 55: DERECHOS.

Los trabajadores del Colegio tendrán los derechos siguientes:

I.- Percibir el salario que asigna el tabulador vigente a la plaza que ocupe.

II.- Recibir el pago de las horas extraordinarias que laboren y el aguinaldo conforme a este Contrato.

III.- Conservar su empleo en la Unidad Administrativa u órgano Desconcentrado de su adscripción, salvo que existan necesidades del servicio que haga necesario su cambio a otro lugar de trabajo dentro de la misma Ciudad y Estado y sólo en tanto subsista la necesidad que originó el traslado. En todo caso, el Colegio deberá evitar que se afecten innecesariamente los intereses del trabajador.

IV.- Disfrutar de descansos, vacaciones y licencias, en los términos del presente Contrato.

V.- Recibir estímulos y recompensas señalados en este Contrato, así como el reconocimiento por escrito del Colegio por el desempeño satisfactorio de aquellas comisiones que les haya encomendado.

- VI.- Recibir instrucción y capacitación para aumentar su eficiencia en el trabajo.
- VII.- Ocupar el puesto que desempeñaba, en los casos en que se reintegre al servicio después de ausencias por enfermedad, maternidad u otras licencias.
- VIII.- Percibir las indemnizaciones y demás prestaciones que le correspondan, derivadas de riesgos profesionales.
- IX.- Recibir trato cortés y respetuoso de las autoridades del Colegio
- X.- Obtener permisos para asistir a asambleas y otros actos sindicales que se realicen en días y horas laborables, previo acuerdo entre el Colegio y el Sindicato.
- XI.- Participar en las actividades culturales, sociales y deportivas adecuadas a su edad y condiciones psicofísicas, que organice el Colegio o el Sindicato, sin perjuicio del desarrollo normal de las labores del Colegio.
- XII.- Ser incluidos en los programas de educación básica para adultos que el Colegio implemente, sin perjuicio del desarrollo normal de sus labores, proporcionándoles los materiales necesarios.
- XIII.- Recibir el reconocimiento correspondiente por su participación en cursos y otras actividades que el propio Colegio determine.
- XIV.- El personal académico tendrá el derecho de formular sugerencias relativas al estudio y actualización del profesorado.
- XV.- Recibir de manera automática la prima de antigüedad a partir del quinto año de servicio efectivamente laborado dentro del Colegio, así como los años subsecuentes el ajuste correspondiente, como lo marca el Contrato.
- XVI.- Las demás que establezca la Ley Federal del Trabajo y otras disposiciones legales aplicables.

CAPÍTULO XVI OBLIGACIONES

CLÁUSULA 56: OBLIGACIONES.- Son obligaciones de los trabajadores:

- I. Asistir puntualmente a sus labores, exceptuando los casos justificados.
- II. Desempeñar su trabajo con eficiencia, cuidado y esmero, y bajo la dirección, supervisión y control de las autoridades del Colegio.
- III. Cumplir su horario de trabajo en la Unidad Administrativa u Órgano Desconcentrado de su adscripción, salvo autorización en contrario del Superior Inmediato.
- IV. Cumplir con los procesos de evaluación del desempeño docente, administrativo y de servicios según se corresponda, y tratándose de personal docente, cumplir con los procesos y lineamientos establecidos por la LGSCMM.
- V. Cumplir con las obligaciones que le impongan el presente Contrato y el Reglamento que elaborará el Colegio y el Sindicato, así como las disposiciones legales aplicables.
- VI. Observar buenas costumbres durante la jornada laboral.
- VII. Dar trato cortés y respetuoso a sus superiores y compañeros de trabajo, así como a los alumnos.

- VIII. Informar a las autoridades del Colegio, sobre los asuntos relativos al desempeño de su trabajo cuando sean requeridos.
- IX. Cuidar de la conservación de los inmuebles, mobiliario, equipo, máquinas y útiles, independientemente del deterioro que origine su uso normal.
- X. Hacer entrega a las autoridades del Colegio, cuando así lo requieran, de los valores, fondos, instrumentos, herramientas y demás útiles y bienes que con motivo de su trabajo se encuentren en su poder y/o resguardo.
- XI. Guardar reserva de los asuntos que tengan conocimiento con motivo de su trabajo, cuando su divulgación pueda causar perjuicio al Colegio.
- XII. Dar aviso inmediato al Colegio de las causas justificadas que les impidan acudir a su trabajo, salvo caso fortuito o fuerza mayor.
- XIII. Dar aviso inmediato al Colegio de todo cambio de domicilio, estado civil, nacionalidad, y de cualquier otra calidad o circunstancia personal o familiar que deba conocer el Colegio para dar cumplimiento a las disposiciones legales en materia de trabajo.
- XIV. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el Reglamento y demás normas que al respecto elabore el Colegio y el Sindicato para comprobar que no padecen ninguna incapacidad o enfermedad contagiosa incurable, conforme a la opinión médica.
- XV. Dar a conocer a las autoridades del Colegio las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de ellas.
- XVI. Prestar auxilio en cualquier tiempo, 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.
- XVII. Comunicar a las autoridades del Colegio las deficiencias, los desperfectos, accidentes, delitos e infracciones de que tengan conocimiento con motivo de su trabajo.
- XVIII. Coadyuvar en la preservación de la buena imagen y prestigio del Colegio.
- XIX. Las demás que se establezcan en la Ley Federal del Trabajo y en otras disposiciones jurídicas aplicables.

CAPÍTULO XVII PROHIBICIONES

CLÁUSULA 57: PROHIBICIONES

Queda prohibido a los trabajadores:

- I. Realizar actividades ajenas a sus labores durante la jornada de trabajo.
- II. Registrar la asistencia de otro compañero de trabajo, o permitir que un tercero registre la propia.
- III. Presentarse al desempeño de sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún psicotrópico, narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción suscrita por el médico del ISSSTESON, notificada previamente al inicio de sus labores.
- IV. Consumir bebidas embriagantes, psicotrópicos, narcóticos o drogas enervantes durante la jornada o en el centro de trabajo, salvo que exista prescripción médica en los términos de la fracción anterior.
- V. Ingerir alimentos dentro de su horario de labores.

- VI. Usar los útiles y herramientas suministrados por el Colegio para objeto distinto a aquél al que están destinados.
- VII. Usar los teléfonos propiedad del Colegio para asuntos particulares, salvo en casos de urgencia o enfermedad de sus familiares, debidamente comprobados.
- VIII. Realizar rifas, colectas o ventas durante la jornada o en el centro de trabajo.
- IX. Realizar actos de usura con sus compañeros de trabajo.
- X. Ofender en cualquier forma a sus superiores, compañeros de trabajo o alumnos.
- XI. Sustraer de las Unidades Administrativas u Órganos Desconcentrados documentos, útiles o pertenencias del Colegio, sin previo permiso por escrito, otorgado por las autoridades correspondientes.
- XII. Permitir que, sin autorización correspondiente, otras personas utilicen los instrumentos, útiles de trabajo, maquinaria, aparatos o vehículos confiados a su cuidado.
- XIII. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija.
- XIV. Suspender las labores sin autorización del Colegio.
- XV. Incurrir en actos que afecten negativamente la buena imagen y prestigio del Colegio.
- XVI. Propiciar o mantener relaciones de tipo sentimental o sexual bajo cualquier modalidad, con alumnos del Colegio, así como inducir, promover, facilitar o permitir el consumo de bebidas embriagantes, narcóticos, drogas o enervantes de cualquier tipo sin prescripción médica, por parte de los alumnos.
- XVII. Las demás que se establezcan en la Ley Federal del Trabajo y otras disposiciones legales aplicables.

CLÁUSULA 58.- El incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones de trabajadores, dará lugar a la aplicación de las sanciones previstas en la cláusula 62 del presente Contrato.

TÍTULO NOVENO
SUSPENSIÓN TEMPORAL, RESCISIÓN SIN RESPONSABILIDAD PARA EL COLEGIO Y TERMINACIÓN
DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO
CAPÍTULO XVIII
DE LA SUSPENSIÓN TEMPORAL

CLÁUSULA 59: CAUSAS DE SUSPENSIÓN TEMPORAL

La suspensión temporal 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.

II.- La prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria o el arresto impuesto por autoridad judicial o administrativa.

III.- Los trabajadores que tengan encomendado manejo de fondos, valores o bienes, podrán ser suspendidos hasta por sesenta días sin goce de salario por el Titular del Colegio, cuando apareciere alguna irregularidad en su gestión mientras se practica la investigación y se resuelve al respecto.

IV.- Cuando la infracción a cualquier disposición legal sea grave y pueda evitarse la rescisión de los efectos del nombramiento, se impondrá la suspensión temporal hasta por ocho días, sin goce de salario, y;

V.- Las que se precisan en la Ley Federal del Trabajo y otras disposiciones aplicables.

CAPÍTULO XIX DE LA RESCISIÓN

CLÁUSULA 60: RESCISIÓN DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL COLEGIO.

Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos por las siguientes causas:

I.- Incurrir el trabajador durante sus labores en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros, alumnos o contra los familiares de unos u otros, en el caso de que esto ocurriera fuera de las horas de servicio, siempre y cuando fueran de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo o de la relación enseñanza- aprendizaje.

II.- Incurrir el trabajador en hostigamiento, acoso sexual o abusos deshonestos en contra de los alumnos o de algún compañero de trabajo de algún plantel.

III.- Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días sin permiso del Colegio o sin causa justificada. En el caso del personal docente, tenga más del 17% de inasistencias acumuladas en el mismo período a la carga horaria (hora/semana/mes), que tiene asignada a partir de la primera falta.

IV.- Destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

V.- Por cometer actos inmorales durante el trabajo.

VI.- Revelar el trabajador los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo.

VII.- Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del taller, oficina, Unidad administrativa u órgano Desconcentrado donde preste sus servicios o de las personas que allí se encuentren.

VIII.- Desobedecer el trabajador a su jefe inmediato y/o superior jerárquico sin causa justificada.

IX.- Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en este último caso exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner este hecho en conocimiento al Colegio y presentar la prescripción suscrita por el médico.

X.- Consumir bebidas embriagantes, psicotrópicos, narcóticos o drogas enervantes durante la jornada o en el centro de trabajo, salvo que exista prescripción médica en los términos de la fracción anterior.

XI.- La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

XII.- Incurrir el trabajador en actos contrarios a la finalidad de la educación establecida en las leyes; a la misión y visión del Colegio, al desarrollo armónico de las facultades del educando para que ejerza plena y responsablemente sus capacidades humanas y por ende, a la integridad física, sexual, psicológica, familiar y social de los alumnos del Colegio.

Incorre en estos actos, el trabajador que propicie, promueva, facilite o permita el consumo por parte de los alumnos, de bebidas embriagantes, narcóticos, drogas o enervantes de cualquier tipo sin que exista prescripción

médica debidamente acreditada; así como el trabajador que propicie, intente relacionarse o se relacione sentimental o sexualmente bajo cualquier modalidad, con uno o más alumnos del Colegio, con independencia de la mayoría o minoría de edad de éstos y de que se haya obtenido su consentimiento.

XIII.- Las demás establecidas en la Ley Federal del Trabajo, en la LGSCMM y en otras disposiciones legales aplicables.

Cuando se trate de alguna de las causas previstas en las fracciones anteriores, el Director o los titulares de la Unidades Administrativas u Órganos Desconcentrados podrán dar por terminado los efectos del nombramiento, previo cumplimiento del procedimiento establecido para ello.

CAPÍTULO XX DE LA TERMINACIÓN

CLÁUSULA 61: TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO

Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I.- Por renuncia del trabajador.

II.- Por conclusión del término señalado en el nombramiento.

III.- Por muerte del trabajador.

IV.- Por incapacidad total y permanente del trabajador, física o mental, que le impida el desempeño de sus labores, dictaminada por el ISSSTESON.

TÍTULO DECIMO CLASIFICACIÓN DE LAS SANCIONES O MEDIDAS DISCIPLINARIAS Y SU DEFINICIÓN CAPÍTULO XXI CLASIFICACIÓN DE LAS SANCIONES O MEDIDAS DISCIPLINARIAS

CLÁUSULA 62: SANCIONES Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS.

La falta de cumplimiento de parte de los trabajadores a las obligaciones señaladas en el presente Contrato, la Ley Federal del Trabajo, Ley 51, Reglamento Interior, Reglamento General, y en otras disposiciones legales aplicables, dará lugar a la aplicación por parte del Titular o los titulares de las Unidades Administrativas y Órganos Desconcentrados del Colegio, a las siguientes correcciones disciplinarias y sanciones:

I.- Amonestación verbal.

II.- Extrañamiento por escrito.

III.- Nota desfavorable.

IV.- Suspensión provisional.

V.- Rescisión de los efectos del nombramiento.

La imposición de las sanciones no está sujeta al orden en que se señala y se aplicarán considerando la acumulación de las faltas, los antecedentes del trabajador, las circunstancias del caso, la reincidencia y la gravedad de las consecuencias.

CAPÍTULO XXII DEFINICIÓN DE SANCIONES

CLÁUSULA 63: AMONESTACIÓN VERBAL

Consiste en la observación verbal al trabajador que incurra en faltas leves al cumplimiento de sus obligaciones, las que se harán en privado por el Superior jerárquico, ante el Presidente Delegacional (o la representación sindical correspondiente, si la hubiere), debiendo llevarse un registro en la Unidad Administrativa u Órgano Desconcentrado que corresponda, el cual deberá estar firmado por el Superior jerárquico, el trabajador y el Presidente Delegacional (o la representación sindical correspondiente, si la hubiere).

CLÁUSULA 64: EXTRAÑAMIENTO

Es la observación que se haga por escrito a los trabajadores que incurran en reincidencia de faltas que hayan sido causal de amonestación verbal, debiéndose enviar un ejemplar a la Subdirección de Recursos Humanos y al Presidente Delegacional (o la representación sindical correspondiente, si la hubiere). El extrañamiento estará permanentemente en el expediente del trabajador y prescribirá a los tres meses de aplicado el mismo.

CLÁUSULA 65: NOTA DESFAVORABLE

Es la nota de demérito en la actuación de un trabajador que haya afectado desfavorablemente el servicio educativo. Se impondrá a propuesta del Superior Inmediato al Superior Jerárquico, deberá consignarse por escrito y deberá darse aviso de la misma a la Subdirección de Recursos Humanos, al Presidente Delegacional (o la representación sindical correspondiente, si la hubiere) y al trabajador. Las notas desfavorables estarán permanentemente en el expediente del trabajador, y prescribirán a los cinco meses de aplicada la misma.

CLÁUSULA 66: SUSPENSIÓN PROVISIONAL

Medida disciplinaria que se aplica cuando el trabajador incurre en una falta grave a sus obligaciones y consiste en la suspensión temporal en el trabajo, sin pago de sueldo y podrá aplicarse hasta por ocho días, debiéndose enviar aviso de la misma a la Subdirección de Recursos Humanos, Presidente Delegacional (o la representación sindical correspondiente, si la hubiere) y Trabajador.

CLÁUSULA 67: RESCISIÓN DEL NOMBRAMIENTO

La rescisión de los efectos del nombramiento del trabajador, se impondrá por las causas contenidas en la Ley Federal del Trabajo, en el presente Contrato, en la LGSCMM, y demás disposiciones relativas y aplicables.

CAPÍTULO XXIII APLICACIÓN DE LAS SANCIONES

CLÁUSULA 68.- Las medidas disciplinarias o sanciones deberán imponerse por el Director o el Superior Jerárquico, quien en los casos de las Fracciones III, IV y V de la Cláusula 62, así como los supuestos previstos en la cláusula 60 del presente Contrato, procederá a levantar acta administrativa, con intervención del trabajador, debiendo estar presente e intervenir el Presidente Delegacional (o la representación sindical correspondiente, si la hubiere), a petición del trabajador sancionado. En el acta se asentarán con toda precisión los hechos, la declaración del trabajador sancionado y la de los testigos de cargo y descargo que se propongan, la cual será firmada por los que en ella intervengan y por dos testigos de asistencia, debiendo entregarse una copia de la misma al trabajador sancionado y al Presidente Delegacional (o la representación sindical correspondiente, si la hubiere). El original del acta instrumentada deberá enviarse a la Unidad Administrativa que corresponda para que se determine lo conducente.

Para el caso de que el trabajador se negara a firmar el acta, los testigos de asistencia darán fe de este hecho.

CLÁUSULA 69.- Con excepción de la Fracción V de la Cláusula 62 del presente Contrato, las resoluciones en la que se imponga alguna de las correcciones disciplinarias y sanciones contenidas en este capítulo, podrán impugnarse ante el Director, quien podrá confirmar, modificar o revocar la misma.

El recurso deberá presentarse por el trabajador o el Secretario General, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la notificación de la resolución. El Director resolverá en definitiva dentro de los quince días hábiles siguientes a la recepción del escrito debidamente sustentado.

CLÁUSULA 70.- Las relaciones laborales entre el Colegio y sus trabajadores se regirán por el presente Contrato, la Ley Federal del Trabajo, la LGSCMM y los lineamientos emitidos por la SEP, la Ley 51, el Reglamento Interior y el Reglamento General.

Los casos no previstos en el presente Contrato, Reglamentos y demás disposiciones aplicables a los trabajadores, se resolverán de conformidad con la Ley Federal del Trabajo y la LGSCMM.

CLÁUSULA 71.- Para los efectos previstos en el artículo 393 de la Ley Federal del Trabajo, el Tabulador de Puestos y Salarios lo constituye el documento que se anexa al presente y que forma parte de este Contrato.

TRANSITORIOS

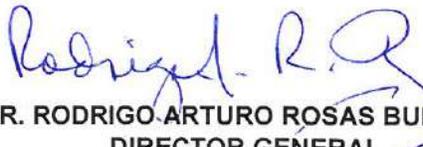
PRIMERO. El presente Contrato Colectivo de Trabajo entrará en vigor a partir de la fecha de su depósito ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, conforme a la ley y las prestaciones económicas se harán efectivas con retroactividad al 01 de febrero de 2022, o en su caso, a la fecha que de manera específica se señale en la descripción de cada prestación o acuerdo entre ambas partes.

SEGUNDO. Cuando se generen horas vacantes al interior de cualquier plantel, éstas se podrán asignar de acuerdo a los lineamientos que marca la LGSCMM en el articulado correspondiente, y la Promoción en la Función por Horas Adicionales emitidos por la SEP. Para estos efectos, se constituirá la Comisión Mixta de Asuntos Académicos.

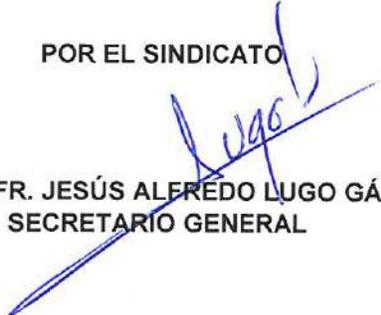
TERCERO. Las diversas Comisiones Mixtas a las que se hace referencia en el clausulado previo serán instaladas un mes después de la firma del presente Contrato.

HERMOSILLO, SONORA, NOVIEMBRE 28 DE 2022

POR EL COLEGIO


DR. RODRIGO ARTURO ROSAS BURGOS
DIRECTOR GENERAL

POR EL SINDICATO


PROFR. JESÚS ALFREDO LUGO GÁMEZ
SECRETARIO GENERAL