

**CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO  
DEL PERSONAL ACADÉMICO DEL COLEGIO  
DE BACHILLERES DEL ESTADO DE HIDALGO  
-2018-2020-**

**30 DE MAYO DE 2018**

Con fundamento en los artículos; 1, 2, fracción IV, 78 y demás relativos de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatal y Municipales, así como de los Organismos Descentralizados del Estado de Hidalgo; 3, fracción VII inciso a, 15, fracciones I y XIII, y 19, fracción IX, de la Ley de Entidades Paraestatales del Estado de Hidalgo; 17, fracciones, I y XIV, y 27 de la Ley del Colegio de Bachilleres del Estado de Hidalgo, y 24 del Estatuto Orgánico del Colegio de Bachilleres del Estado de Hidalgo, la Directora General del Colegio de Bachilleres del Estado de Hidalgo, Gloria Edith Palacios Almón, tomando en cuenta la opinión del Sindicato Único de Trabajadores Académicos del Colegio de Bachilleres del Estado de Hidalgo, tengo a bien fijar las siguientes:

## **CAPÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1. El Colegio de Bachilleres del Estado de Hidalgo, es un Organismo Público Descentralizado de la Administración Pública Estatal, con personalidad jurídica y patrimonio propios, con domicilio en el lugar donde se establezca la oficina de su Dirección General.

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

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

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

El presente ordenamiento tendrá una vigencia de dos años, sus efectos surtirán a partir de la fecha de su depósito en el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Hidalgo, conforme lo establece el artículo 81 de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatal y Municipales, así como de los Organismos Descentralizados, del Estado de Hidalgo. Se revisará en el mes de noviembre de 2018, con el fin de realizar el ajuste a las prestaciones federales autorizadas para el periodo de 2018-2020.

El presente instrumento se revisará en su totalidad a partir del mes octubre de 2019 para concluir en mayo de 2020, con el depósito de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal Académico del Colegio de Bachilleres del Estado de Hidalgo, ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Hidalgo.

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

I. Catálogo de Puestos/Categorías: al documento emitido por la autoridad competente donde se detallan los puestos/categorías del personal académico, así como el tabulador de sueldos autorizado.

II. Centro Educativo: A los Planteles y Centros de Educación Media Superior A Distancia (Cemsad) en los que el Colegios de Bachilleres del Estado de Hidalgo, proporciona los servicios de Educación Media Superior.

III. Colegio: Al Colegio de Bachilleres del Estado de Hidalgo.

IV. COMISHMAT: A la Comisión Mixta de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo.

V. Condiciones: A las Condiciones Generales de Trabajo del Personal Académico del Colegio de Bachilleres del Estado de Hidalgo.

VI. ISSSTE: Al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

VII. Ley: A la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatal y Municipales, así como de los Organismos Descentralizados, del Estado de Hidalgo.

VIII. Ley del ISSSTE: A la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

IX. Reglamento. Todos y cada uno de los reglamentos internos vigentes del Colegio de observancia y aplicación obligatoria.

X. Nombramiento: Al documento que expida el organismo descentralizado para formalizar la relación jurídica con el personal académico y con funciones de dirección. En razón de su temporalidad podrá ser:

A) Definitivo: es el de base que se da por tiempo indeterminado, en términos de la Ley General del Servicio Profesional Docente y de la legislación laboral.

B) Por tiempo fijo: es el que se otorga por un plazo previamente definido.

C) Provisional: Es el que cubre una vacante temporal menor a seis meses.

XI. Procedimiento de elaboración y validación de carga horaria. Al establecido en los artículos 21 y 22 de estas Condiciones.

XII. Responsable de Centro Educativo: quien desempeña en los Planteles el cargo de Director, y en los Cemsad el de Responsables de Centro.

XIII. Salario Tabular. El que emite cada año la Secretaria de Educación Pública Federal con base en el Catálogo de Puestos/Categorías y tabulador de sueldos autorizados para el personal académico.

XIV. Salario Convencional: El que se integra con la suma de los montos que corresponden a Sueldo Tabular, la Prima de Antigüedad y el Material Didáctico para el personal académico.

XV. SUTACOBAEH: Al Sindicato Único de Trabajadores Académicos del Colegio de Bachilleres del Estado de Hidalgo.

XVI. Titular: Al Director General del Colegio de Bachilleres del Estado de Hidalgo.

XVII. Trabajador. Es toda persona que preste un servicio académico en el Colegio de Bachilleres del Estado de Hidalgo, en virtud de Nombramiento expedido por la autoridad competente.

XVIII. Tribunal: Al Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Hidalgo.

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

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

## CAPÍTULO SEGUNDO DE LOS TRABAJADORES

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

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

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

Artículo 9. Son Trabajadores con Nombramiento de base definitivo por tiempo indeterminado, aquellos que ingresan a una plaza con funciones académicas, de conformidad con lo dispuesto en la Ley, la Ley General del Servicio Profesional Docente y demás ordenamientos legales aplicables, después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente.

Artículo 10. Son Trabajadores con Nombramiento provisional, quienes se incorporan al servicio del Colegio, para ocupar plazas vacantes temporales que no excedan de seis meses, en términos de lo dispuesto en la Ley General del Servicio Profesional Docente.

Artículo 11. Son Trabajadores por tiempo fijo, quienes se incorporan al servicio del Colegio, mediante un plazo previamente definido, en apego a lo dispuesto en la Ley General del Servicio Profesional Docente.

Artículo 12. Son Trabajadores con Nombramiento de base definitivo por tiempo indeterminado, quienes desempeñan funciones académicas en términos de lo dispuesto en la Ley, así como en la Ley General del Servicio Profesional Docente.

### CAPÍTULO TERCERO DE LOS REQUISITOS DE ADMISIÓN

ARTICULO 13. El ingreso al Colegio se llevará a cabo mediante concursos de oposición, en atención a las necesidades de los servicios, que garanticen la idoneidad de los conocimientos y capacidades necesarias, de conformidad con el artículo 21, fracción II, de Ley General del Servicio Profesional Docente y demás ordenamientos legales aplicables. Acreditar adicionalmente los siguientes requisitos:

- I. Cumplir con los establecidos en la Convocatoria de Ingreso correspondiente.
- II. Haber cumplido con el servicio militar nacional, con excepción de las mujeres.
- III. Someterse a los exámenes médicos que dicte el Colegio, a efecto de determinar que el aspirante se encuentra en uso de sus facultades tanto físicas como psicológicas, para desempeñar el puesto/categoría solicitada.
- IV. Constancia de no inhabilitación, expedida por la Contraloría del Estado.
- V. Constancia que acredite que no se encuentra en una situación de no idóneo, para el desempeño de la función académica que solicita, en su caso, expedida por el Colegio.

### CAPÍTULO CUARTO DE LOS NOMBRAMIENTO

Artículo 14. Nombramiento es el documento que expide el Colegio, mediante el cual se formaliza la relación jurídica de trabajo con el personal académico; deberá contener:

- I. Nombre, nacionalidad, estado civil y domicilio.
- II. Registro Federal de Contribuyentes.
- III. Clave Única de Registro de Población.
- IV. Los servicios que deban prestarse, se determinarán con la mayor precisión posible.
- V. Puesto/Categoría/Horas
- VI. Tipo del Nombramiento: definitivo, por tiempo fijo o provisional.
- VII. Vigencia del Nombramiento.
- VIII. Sueldo y demás prestaciones
- IX. Lugar en que se prestarán los servicios.
- X. Firma de autorización del Titular.
- XI. Sello del Colegio.
- XII. Firma de aceptación del Trabajador.

Artículo 15. El Titular otorgará al Trabajador que haya participado en el proceso de evaluación de ingreso, de conformidad con lo dispuesto en la Ley General del Servicio Profesional Docente y que le asista ese derecho, el Nombramiento definitivo, de conformidad con lo establecido en el artículo 9-de estas Condiciones. Dicho Nombramiento será entregado en un plazo no mayor a 30 días posteriores a que el Trabajador acredite ese derecho.

La asignación de horas adicionales en el Colegio a Trabajadores con Nombramiento definitivo, en plazas de jornada o por hora/semana/mes, se realizará en estricto apego a lo

dispuesto en el Título Segundo, Capítulo VI, de la Ley General del Servicio Profesional Docente y demás ordenamientos legales aplicables.

De acuerdo a lo establecido en estas Condiciones, las plazas de jornada y por hora/semana/mes cuyo titular disfruta de licencia o permiso, no son susceptibles de asignarse con Nombramiento definitivo a quienes las ocupan de manera temporal.

Artículo 16. El Nombramiento aceptado por el Trabajador, le exige a cumplir con las obligaciones inherentes al mismo y a las previstas en los diferentes ordenamientos legales.

Por tanto, las obligaciones dentro de su horario de trabajo corresponderán a su función, perfil y puesto/categoría, propias a su Nombramiento.

### **CAPÍTULO QUINTO DE LA SUSPENSIÓN DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO**

Artículo 17. La suspensión de los efectos del Nombramiento de un Trabajador no significa el cese del mismo.

Son causas de suspensión temporal:

- I. 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; a menos que, tratándose de arresto el Tribunal resuelva que debe tener lugar el cese del Trabajador.
- III. Suspensión del empleo, cargo o comisión del Trabajador, dictada por la autoridad competente.

### **CAPÍTULO SEXTO DE LA TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO**

Artículo 18. Ningún Trabajador podrá ser cesado sino por causa justificada. En consecuencia, el Nombramiento o designación de los Trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para el Titular por las siguientes causas:

- I. Por incumplimiento a lo dispuesto en el artículo 69 de la Ley General del Servicio Profesional Docente y demás ordenamientos legales aplicables.
- II. Por renuncia, por abandono del trabajo o repetidas faltas injustificadas a las labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas que ponga en peligro esos bienes o que cause la suspensión o la deficiencia de un servicio, o que ponga en peligro la salud o vida de las personas, en los términos que señalen los reglamentos de trabajo aplicables.
- III. Por conclusión del término o de la obra determinantes de la designación.
- IV. Por muerte del Trabajador.
- V. Por incapacidad permanente del Trabajador, física o mental que le impida el desempeño de sus laborales.

VI. Por resolución del tribunal en los casos siguientes:

- A) Cuando el Trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos y otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.
- B) Cuando faltare por más de tres días consecutivos en sus labores sin causa justificada.
- C) Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinarias, instrumentos, materias primas y demás bienes relacionados con el trabajo.
- D) Por cometer actos inmorales durante el trabajo.
- E) Por revelar asuntos secretos o reservados que tuviera conocimiento con motivo de su trabajo.
- F) Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller oficina o dependencia donde preste sus servicios o de las personas que ahí se encuentren.
- G) Por desobedecer reiteradamente y sin justificación las órdenes que reciba de sus superiores.
- H) Por concurrir habitualmente al trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.
- I) Por falta comprobada de cumplimiento de las obligaciones generales de trabajo de la dependencia respectiva.
- J) Por prisión que sea resultado de una sentencia ejecutoria.

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

Por cualquiera de las causas a que se refiera esta fracción, el Titular podrá suspender los efectos del Nombramiento si con ello está conforme el SUTACOB AEH; pero si este no estuviera de acuerdo y cuando se tratare de alguna de las causas graves previstas en los incisos A, C, E y H el Titular podrá demandar la conclusión de los efectos del Nombramiento ante el tribunal; cuando el tribunal resuelva que procede dar por terminados los efectos del Nombramiento sin responsabilidad para el Colegio, el Trabajador no tendrá derecho al pago de los salarios caídos.

VII. Inhabilitación del empleo, cargo o comisión del Trabajador, dictada por la autoridad competente.

VIII. Por las demás que disponga la Ley y demás ordenamientos legales aplicables.

Artículo 19. Cuando el Trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiere la fracción VI del artículo anterior, el representante del Titular de mayor jerarquía, que se encuentre en el Centro Educativo en ese momento, procederá a levantar el acta administrativa, con intervención del Trabajador y un representante del SUTACOB AEH en la que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del Trabajador afectado y la de los testigos de cargo y de descargo que se propongan, la que se firmará por los que en ella intervengan y por dos testigos de asistencia, debiendo entregarse en ese mismo acto, una copia al Trabajador y otra al representante sindical.

## CAPÍTULO SÉPTIMO DE LAS JORNADAS Y HORARIO DE TRABAJO

Artículo 20. La duración de la jornada de trabajo es el número de horas por día que el Trabajador está obligado a prestar al Colegio los servicios académicos profesionales de acuerdo a su Nombramiento, así como el horario asignado. El número máximo de horas que un Trabajador podrá tener será de 40 horas/semana/mes, observándose lo dispuesto en la Ley General del Servicio Profesional Docente y demás ordenamientos legales aplicables.

Artículo 21. Con base en la estructura ocupacional autorizada por el Titular para cada periodo lectivo a los planteles y centros, de acuerdo a su capacidad y a las necesidades de atención a la demanda, el Responsable del Centro Educativo, atendiendo al procedimiento determinará la carga horaria de cada Trabajador, la cual deberá ser presentada al SUTACOB AEH, a efecto de que éste valide el respeto a los derechos laborales de los Trabajadores; las controversias que se susciten de estos trabajos, serán atendidas por el Responsable del Centro y, por los casos procedentes, realizará los ajustes a la carga horaria, en consideración a las necesidades del plantel. La propuesta validada se presentará para autorización del Titular.

Artículo 22. El Colegio convocará al SUTACOB AEH en cada semestre con el propósito de dictaminar la carga horaria propuesta de los planteles y centros; a partir del mismo el Titular autorizará la carga horaria, la cual tendrá el carácter de irrevocable.

Artículo 23. Las plazas de jornada y por hora/semana/mes vacantes definitivas y temporales, éstas últimas por licencias de sus titulares, serán ocupadas en estricto cumplimiento a lo dispuesto en la Ley General del Servicio Profesional Docente y demás disposiciones aplicables.

Artículo 24. El registro de asistencia del Trabajador podrá efectuarse por alguno de los siguientes medios:

- I. Tarjeta.
- II. Reloj checador.
- III. Sistemas electrónicos o magnéticos.
- IV. Listas de asistencia firmadas por el Trabajador.

El registro de la entrada y salida del Trabajador por cada bloque de horas, será exclusivamente personal.

Artículo 25. Los tipos de inasistencia en que el Trabajador puede incurrir son:

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

Artículo 26. El Trabajador tendrá una tolerancia de diez minutos para el registro de entrada para cada bloque de horas; la tolerancia será aplicable a la primera hora que el Trabajador registre.

Artículo 27. Si el registro se efectúa después de los diez minutos de la hora de entrada, se considerará como falta injustificada por hora.

Artículo 28. La falta por hora o por día del Trabajador a sus labores que no sea legalmente justificada, lo priva de cobrar el salario correspondiente por las horas de trabajo no desempeñadas y el descuento correspondiente será aplicado a más tardar en la segunda quincena inmediata a la misma, previa notificación realizada al Trabajador de manera escrita.

Artículo 29. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, cuando las faltas sean consecutivas por más de tres días, sin justificación, se actuará de conformidad a lo establecido en la Ley, la Ley General del Servicio Profesional Docente y demás ordenamientos legales aplicables.

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

Artículo 31. Para calcular el número de horas que habrán de descontarse al Trabajador, se procederá de la siguiente manera:

Para descuentos por faltas por hora, el costo por hora a descontar se calcula tomando el costo del salario convencional del Trabajador dividido entre el número total de horas a la semana y el resultado dividido entre cuatro. Considerando el salario convencional que se tenía al momento de la falta.

Artículo 32. Se considerarán como faltas injustificadas de asistencia por hora o por día del Trabajador, cuando:

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

Se considerarán como faltas injustificadas el incumplimiento a las comisiones debidamente notificadas fuera del centro de trabajo; con excepción a las que debidamente sean justificadas por el trabajador, derivadas de motivos económicos o climatológicos, siempre y cuando cumpla con el horario que le corresponde en su centro educativo.

Artículo 33. Cuando por razones de salud o accidente, el Trabajador no pueda presentarse a sus labores, deberá dentro de las 48 horas siguientes, informar a su inmediato superior el motivo de su inasistencia, en caso de contar con la condición médica estable deberá de comprobarse a los cinco días hábiles posteriores al incidente con la constancia de asistencia, licencia médica o incapacidad médica expedida exclusivamente por el ISSSTE

En caso de suscitarse el accidente o pérdida de salud en el trayecto hacia el centro de trabajo, a la salida del mismo o durante una comisión laboral, corresponde a la

COMISHMAT integrar el expediente respectivo para apoyar al Trabajador en las gestiones que procedan ante el ISSSTE.

## CAPÍTULO OCTAVO DEL SALARIO

Artículo 34. El salario es la retribución que debe pagar el Colegio al Trabajador por los servicios prestados, y puede ser por jornada o por hora/semana/mes; será uniforme para cada uno de los puestos/categorías, quedando comprendidos en los presupuestos de egresos y tabuladores respectivos, sin perjuicio de otras prestaciones ya establecidas.

Artículo 35. El pago se realizará por medio electrónico, en casos excepcionales mediante cheque, a través de moneda de curso legal.

Artículo 36. El pago se efectuará dentro de las primeras horas de la jornada laboral, los días 15 y 30 de cada mes, y cuando éstos sean inhábiles, se cubrirá el día hábil anterior; el recibo de pago estará disponible electrónicamente a partir de esa misma fecha.

Artículo 37. El salario se pagará al Trabajador conforme al artículo 32 de las Condiciones y sólo en caso justificado de imposibilidad de efectuar el cobro, se podrá realizar mediante el mecanismo que jurídicamente garantice el pago al interesado.

Artículo 38. Sólo se podrán efectuar retenciones, descuentos o deducciones al salario del Trabajador, en los casos señalados por el artículo 26 de la Ley, y su concepto deberá especificarse en el comprobante de pago respectivo

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

Artículo 39. Cuando un Trabajador de acuerdo con su Nombramiento, puesto/categoría, basificación de horas y a su perfil, cubra asignaturas de un puesto/categoría inferior, no podrá ser disminuido su sueldo.

## CAPÍTULO NOVENO DE LAS PRESTACIONES

Artículo 40. Ayuda de despensa. El Colegio otorgará a cada Trabajador \$931.00 (NOVECIENTOS TREINTA Y UN PESOS 00/100 M.N.) mensuales por concepto de despensa, independientemente de la jornada laboral que tenga asignada (1/2 tiempo, 3/4 de tiempo y tiempo completo). Su actualización estará sujeta a lo que determine el Gobierno Federal.

Para el caso de hora/semana/mes se otorgará la cantidad de \$23.30 (veintitrés pesos 30/100 m.n.) (Exclusivamente de 1 a 19 horas).

Artículo 41. Material didáctico. El Colegio proporcionará al Trabajador como ayuda para material didáctico por hora/semana/mes las siguientes aportaciones:

CATEGORÍA	ZONA II
PROFESOR CB I	12.00
PROFESOR CB II	13.10
PROFESOR CB III	15.90
PROFESOR CB IV	18.65
TÉCNICO DOCENTE CB I	8.65
TÉCNICO DOCENTE CB II	9.80
<b>½ TIEMPO (20 HORAS)</b>	
PROFESOR ASOCIADO B	261.20
PROFESOR ASOCIADO C	286.45
PROFESOR TITULAR A	315.45
PROFESOR TITULAR B	347.45
PROFESOR TITULAR C	387.50
TÉCNICO DOCENTE ASOCIADO A	186.65
TÉCNICO DOCENTE ASOCIADO	224.85
<b>¾ DE TIEMPO (30 HORAS)</b>	
PROFESOR ASOCIADO B	391.80
PROFESOR ASOCIADO C	429.65
PROFESOR TITULAR A	473.15
PROFESOR TITULAR B	521.15
PROFESOR TITULAR C	581.25
TÉCNICO DOCENTE ASOCIADO A	279.95
TÉCNICO DOCENTE ASOCIADO B	337.25
<b>TIEMPO COMPLETO (40 HORAS)</b>	
PROFESOR ASOCIADO B	522.40
PROFESOR ASOCIADO C	572.90
PROFESOR TITULAR A	630.90
PROFESOR TITULAR B	694.90
PROFESOR TITULAR C	775.00
TÉCNICO DOCENTE ASOCIADO A	373.30
TÉCNICO DOCENTE ASOCIADO B	449.70

Su actualización estará sujeta a lo que determine el Gobierno Federal.

Artículo 42. Servicio de guardería. Cuando no exista cupo en los centros de desarrollo infantil que den servicio al Colegio, procede otorgar la cantidad de \$923.22 (novecientos veintitrés 22/100 m.n.) para docentes de plaza de jornada y de \$23.08 (veintitrés pesos 08/100 m.n.) para docentes con horas/semana/mes, sin exceder de dos hijos, desde 45 días de nacido hasta 6 años de edad. Su actualización estará sujeta a lo que determine el Gobierno Federal.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Artículo 43. Canastilla de maternidad. Procede entregar la cantidad de \$1,624.00 (mil seiscientos veinticuatro pesos 00/100 m.n.) a la madre Trabajadora, previa presentación de la licencia por gravedad expedida por los servicios médicos del ISSSTE, así como al docente varón que compruebe el alumbramiento de su hijo, en el entendido de que en caso de que ambos padres presten sus servicios al Colegio la prestación solo se otorgará a uno solo de ellos. Su actualización estará sujeta a lo que determine el Gobierno Federal.

Artículo 44. Pago por renuncia. En caso de terminación de los efectos del Nombramiento por mutuo consentimiento, renuncia o defunción, el Colegio pagará al Trabajador o a sus deudos legalmente reconocidos:

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

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

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

Las cantidades que resulten de las gratificaciones serán incrementadas con \$1,000.00 (un mil pesos 00/100 m.n.) para el personal de tiempo completo (40 HORAS/SEMANA/MES), y quien labore tiempo parcial la parte proporcional correspondiente.

El pago deberá realizarse por parte del Colegio en un periodo que no podrá exceder a 20 días hábiles a partir de la solicitud formalmente presentada por el Trabajador o los deudos legalmente reconocidos.

Artículo 45. Gratificación por jubilación. Se efectuará un pago a los Trabajadores que causen baja por jubilación, en los siguientes términos:

I. De cinco a menos de quince años de servicios efectivos prestados en el Colegio, el importe de quince días de salario convencional por cada año.

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

A las mujeres Trabajadoras se les pagará por cada año de servicios efectivos prestados en el Colegio, dos días más de los señalados.

Esta prestación es incompatible por el pago por renuncia.

El pago deberá realizarse por parte del Colegio en un periodo que no podrá exceder a 20 días hábiles a partir de la solicitud formalmente presentada por el Trabajador o los deudos legalmente reconocidos.

Artículo 46. Estímulo de antigüedad. El Colegio otorgará a los Trabajadores, un estímulo de antigüedad conforme a la siguiente tabla:

AÑOS DE SERVICIO	DÍAS DE SALARIO CONVENCIONAL
------------------	------------------------------

10	20
15	30
20	40
25	50
30	60
35	70
40	80
45	90
50	120

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

Cabe señalar que se tomarán en cuenta los años de servicio que haya tenido el personal en puestos administrativos y en puestos/categorías académicas, siempre y cuando sea en el Colegio.

Artículo 47. Pago por invalidez. Cuando los servicios médicos del ISSSTE dictaminen una incapacidad permanente por riesgo no profesional, al Trabajador se le otorgará el importe de dos meses de sueldo tabular más prima de antigüedad por única vez, más doce días de sueldo tabular y prima de antigüedad por cada año de servicio en el Colegio; lo anterior es independiente de las prestaciones que otorga el ISSSTE por dicho concepto.

Para los trámites ante el ISSSTE, a solicitud del Trabajador, el Colegio brindará la asesoría en el ámbito de su competencia.

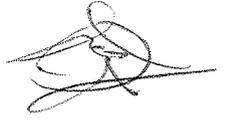
El pago deberá realizarse por parte del Colegio en un periodo que no podrá exceder a 20 días hábiles a partir de la solicitud formalmente presentada por el Trabajador o los deudos legalmente reconocidos.

Artículo 48. Pago por defunción. En caso de fallecimiento del Trabajador se pagará a sus beneficiarios en los siguientes términos:

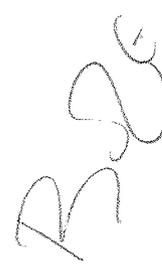
- I. De uno a diez años de servicios efectivos prestados en el Colegio, el importe de once meses de salario convencional.
- II. Más de diez y menos de veinte años de servicios efectivos prestados en el Colegio, el importe de doce meses de salario convencional.
- III. De veinte años en adelante de servicios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

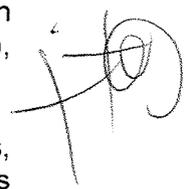
Las cantidades que resulten de las gratificaciones serán incrementadas con \$1,000.00 (un mil pesos 00/100 m.n.) para el personal de tiempo completo (40 HORAS/SEMANA/MES), y quien labore tiempo parcial la parte proporcional correspondiente

El Colegio autorizará, en cuanto sea solicitado por los beneficiarios legalmente acreditados, un pago de hasta por \$30,000.00 (treinta mil pesos 00/100 m.n.) para afrontar los gastos de los servicios funerarios; cantidad que será con cargo al pago por defunción al que tenga derecho el o los beneficiarios acreditados, mediante formato oficial, que deberá ser ratificado por el Trabajador, dentro de los treinta días posteriores a la entrada en vigor de las presentes Condiciones.

P  










El anticipo señalado se tramitará con apoyo del SUTACOB AEH, en su caso, en la Dirección General del Colegio.

El pago del saldo deberá realizarse por parte del Colegio en un periodo que no podrá exceder a 20 días hábiles a partir de la solicitud formalmente presentada por los deudos legalmente reconocidos.

Artículo 49. Aparatos ortopédicos, auditivos, sillas de ruedas y prótesis. Se proporcionarán a los Trabajadores gratuitamente y de buena calidad cuantas veces sea necesario, aparatos ortopédicos, auditivos, sillas de ruedas y prótesis. Esta prestación se hará extensiva además del cónyuge e hijos, a los padres del Trabajador que dependan económicamente de él, respecto a la prótesis siempre y cuando ésta no sea dental o relacionada con el aspecto estético de las personas. El monto máximo que corresponde a cada Trabajador en este concepto es de \$25,000.00 (veinticinco mil pesos 00/100 m.n.); en caso de que la solicitud sea de un monto superior, será analizado de manera conjunta por el Colegio y el SUTACOB AEH.

Todo lo anterior, sin exceder el presupuesto anual autorizado para este concepto.

Artículo 50. Prima dominical. Será procedente el pago de prima dominical, del 50% del salario convencional por hora cuando por necesidades del servicio debidamente justificadas, los Trabajadores laboren en día sábado o domingo en el Centro Educativo de su adscripción o fuera de él para desarrollar actividades aprobadas por el Titular del Colegio. A excepción de aquellos que por necesidades del servicio laboran en día sábado, siendo éste su horario normal.

Artículo 51. Apoyo para la superación académica. En apoyo a la labor que desempeña el Trabajador, se les otorgará anualmente un bono en los siguientes términos:

Para el personal que labora	Monto total
40 horas	\$5,937.55
20 a 39.5 horas	\$3,462.85
19.5 horas o menos	\$2,528.85

Se cubrirá en dos exhibiciones de 50% del monto total en cada una, en los meses de septiembre y diciembre, su actualización estará sujeta a lo que determine el Gobierno Federal.

Artículo 52. Ayuda para tesis. Se otorgarán cuatro meses de licencia con goce de sueldo para la conclusión de la tesis de doctorado de los Trabajadores. Esta licencia será concedida por una sola vez, siempre y cuando se demuestre que la tesis se concluye en dicho periodo; de no concluirse, el beneficiario de esta prestación queda obligado a reintegrar los salarios devengados por dicha licencia, excepto que medie causa justificada.

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

Artículo 53. Compensación por actuación y productividad, a fin de estimular la productividad del personal docente del Colegio, se otorgará una compensación mensual por \$821.20 (ochocientos veintiún pesos 20/100 m.n.) si se trata de personal de tiempo completo. Al personal que labore tiempo parcial se le cubrirá la parte proporcional correspondiente, con base en el importe respectivo.

Artículo 54. Anteojos o lentes de contacto. Previa prescripción médica del ISSSTE y presentación por parte del Trabajador de la factura correspondiente, se proporcionarán anteojos o lentes de contacto gratuitamente y de buena calidad cuantas veces sea necesario, con un costo máximo de \$2,500.00 (dos mil quinientos pesos 00/100 m.n) en cada ocasión que se haga uso de esta prestación; se hará extensiva al cónyuge, hijos y ascendientes y que dependan económicamente del Trabajador. Lo anterior sin exceder el presupuesto anual autorizado para este concepto, su actualización estará sujeta a lo que determine el Gobierno Federal.

Artículo 55. Ayuda para la adquisición de libros por el día del maestro. Se otorgarán \$850.00 (ochocientos cincuenta pesos 00/100 m/n) para la adquisición de libros, a cada Trabajador académico, independientemente de la jornada laboral que tenga asignada, como reconocimiento del día del maestro. Su actualización estará sujeta a lo que determine el Gobierno Federal.

Artículo 56. Prima de antigüedad. Procede otorgar el equivalente al 2% del sueldo tabular, acumulable desde el primero al vigésimo año de servicio, pagadero a partir del quinto año y, el 2.5% desde el año vigésimo primero hasta que el Trabajador cause baja del servicio; actualizándose el factor en la quincena que el Trabajador cumpla un año más de antigüedad.

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

Artículo 57. Aguinaldo. El Colegio pagará al Trabajador un aguinaldo anual, el cual deberá pagarse el 50% antes del 15 de diciembre y el otro 50% a más tardar el 15 de enero, en los siguientes términos:

I. El Trabajador que esté trabajando en el mes de diciembre y tenga seis meses o más de antigüedad, el importe de setenta y siete días de sueldo tabular más prima de antigüedad.

II. El Trabajador que esté trabajando en el mes de diciembre y tenga una antigüedad inferior a seis meses, pero superior a tres, el importe de 38.5 días de sueldo tabular más prima de antigüedad.

III. Los Trabajadores académicos que no hayan cumplido un año de servicio y no se encuentren en alguno de los casos previstos en los párrafos anteriores, independientemente de que se encuentren laborando o no a la fecha de pago de ésta prestación, tendrán derecho a que se les cubra la parte proporcional de la misma, conforme al tiempo de servicios efectivos prestados durante el año.

Artículo 58. Festejo del día de las madres. El Colegio proporcionará al SUTACOB AEH la cantidad de \$95,926.00 (noventa y cinco mil novecientos veintiséis pesos 00/100 m.n.), en

la segunda quincena de marzo de cada año por concepto de ayuda para festejar el día de las madres Trabajadoras.

Artículo 59. Festejo del día del maestro. El Colegio proporcionará al SUTACOBAEH la cantidad de \$319,754.00 (trescientos diecinueve mil setecientos cincuenta y cuatro pesos 00/100 m.n.), en la segunda quincena de marzo de cada año por concepto de ayuda para festejar el día del maestro.

Artículo 60. Ajuste de calendario. El Trabajador percibirá por concepto de ajuste al calendario anual, un pago en los siguientes términos:

- I. De doce a trece quincenas laboradas el importe de dos días de salario convencional
- II. De catorce a diecisiete quincenas laboradas, el importe de tres días de salario convencional
- III. De dieciocho a veintitrés quincenas laboradas, el importe de cuatro días de salario convencional
- IV. De veinticuatro quincenas laboradas, el importe de cinco días de salario convencional

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

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

Artículo 61. Pago de días económicos no disfrutados. El Trabajador tiene derecho a un permiso económico de nueve días en un ciclo calendario anual sin que por ninguna circunstancia se puedan empatar con los días de descanso obligatorio o con periodos vacacionales, en el entendido que estos permisos no podrán ser acumulativos de un año a otro.

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

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

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

Artículo 62. Eficiencia en el Trabajo. Se otorgará al personal docente adscrito al Colegio con base en los montos mensuales que se establecen a continuación:

CATEGORÍA	ZONA II
PROFESOR CB I	1.94
PROFESOR CB II	2.19
PROFESOR CB III	2.55
PROFESOR CB IV	3.01
TÉCNICO DOCENTE CB I	1.38
TÉCNICO DOCENTE CB II	1.63
<b>½ TIEMPO (20 HORAS)</b>	

PROFESOR ASOCIADO B	39.22
PROFESOR ASOCIADO C	43.81
PROFESOR TITULAR A	50.70
PROFESOR TITULAR B	59.87
PROFESOR TITULAR C	69.11
TÉCNICO DOCENTE ASOCIADO A	27.29
TÉCNICO DOCENTE ASOCIADO	32.95
<b>¾ DE TIEMPO (30 HORAS)</b>	
PROFESOR ASOCIADO B	58.70
PROFESOR ASOCIADO C	65.59
PROFESOR TITULAR A	75.94
PROFESOR TITULAR B	89.76
PROFESOR TITULAR C	103.53
TÉCNICO DOCENTE ASOCIADO A	40.95
TÉCNICO DOCENTE ASOCIADO B	49.47
<b>TIEMPO COMPLETO (40 HORAS)</b>	
PROFESOR ASOCIADO B	78.28
PROFESOR ASOCIADO C	87.47
PROFESOR TITULAR A	101.29
PROFESOR TITULAR B	119.65
PROFESOR TITULAR C	138.11
TÉCNICO DOCENTE ASOCIADO A	54.57
TÉCNICO DOCENTE ASOCIADO B	65.94

Su actualización estará sujeta a lo que determine el Gobierno Federal.

Artículo 63. Pagos de días de descanso obligatorio. Cuando de conformidad con el calendario oficial los días de descanso obligatorio concilian con sábado, domingo o periodo vacacional, se otorgará el importe de hasta tres días de salario convencional anualmente, esta prestación se hará efectiva en una sola exhibición en el mes de diciembre de cada año.

Artículo 64. Prima vacacional. Se otorgará el 60% de 40 días de salario convencional distribuidos de manera equitativa en los periodos vacacionales establecidos; el Trabajador con menos de un año de servicios recibirá esta prestación en forma proporcional.

Artículo 65. Seguro Institucional. El Trabajador gozará de un seguro colectivo contra accidentes y enfermedades de trabajo y uno institucional; este último, cubre los riesgos de fallecimiento o invalidez total y permanente, la suma asegurada se fija en cuarenta meses del sueldo tabular que tenga el Trabajador al momento del siniestro; asimismo, el Colegio cubrirá en su totalidad la prima mensual equivalente al 1.7% del sueldo tabular de cada servidor público.

*P*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

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

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

El Colegio pondrá a disposición del Trabajador, en su página institucional, el contrato y formato de beneficiarios, para su descarga.

Artículo 66. Estímulo por puntualidad y asistencia. Al Trabajador que durante un año natural no incurra en faltas de asistencia ni retardos injustificados, considerándose como mínimo el 90% de asistencia, recibirá un estímulo equivalente a 7.5 días de salario convencional por semestre, por cada falta injustificada, se descontará un día de los 15 autorizados.

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

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

Los semestres a considerar serán del primero de enero al 30 de junio y del 01 de julio al 31 de diciembre de cada año.

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

Artículo 67. Ayuda para útiles escolares. Se otorgará anualmente una ayuda de \$104.44 (ciento cuatro pesos 44/100 m.n.) al Trabajador que tenga hijos que cursen el nivel básico de educación. Este pago se realizará en la primera quincena del mes de julio. Su actualización estará sujeta a lo que determine el Gobierno Federal.

Artículo 68. Compra de juguetes. El Colegio entregará al SUTACOB AEH, en la segunda quincena del mes de marzo de cada año, la cantidad de \$102,321.00 (ciento dos mil trescientos veintiún pesos 00/100 m.n.), destinados a la compra de juguetes para los hijos de los Trabajadores.

Artículo 69. Bono para mejora de calidad de vida. Con el propósito de favorecer la satisfacción de las necesidades económicas y el mejoramiento de la calidad de vida de los Trabajadores y sus familias, el Colegio entregará al Trabajador dos bonos por la cantidad de \$4,000.00 (cuatro mil pesos 00/100 m.n.), el primero en la primera quincena de marzo y el segundo en la primera quincena del mes de agosto.

Artículo 70. Eximir pago de cuotas de inscripción. El Colegio eximirá el pago de las cuotas de inscripción y colegiatura, a los hijos o tutorados legalmente acreditados ante las autoridades correspondientes de los Trabajadores que ingresen a realizar sus estudios de nivel medio superior en cualquier centro educativo del Colegio. Asimismo, se les otorgará uniforme escolar gratuito de manera anual a los alumnos hijos de Trabajadores.

Artículo 71. Apoyo del Consejo General. El Colegio apoyará al SUTACOBAEH, con la cantidad de \$22,000.00 (veintidós mil pesos 00/100 m.n.) para cada uno de los dos eventos al año.

Artículo 72. El Colegio proporcionará al Trabajador la cantidad de \$170.50 (ciento setenta pesos 50/100 m.n.) mensuales por concepto de ayuda de transporte.

Artículo 73. El Colegio proporcionará al Trabajador la cantidad de \$500.00 (quinientos pesos 00/100 m.n.) de forma anual por concepto de apoyo al padre Trabajador siempre y cuando acredite la paternidad con el acta de nacimiento respectiva. La cual se pagará en la primera quincena del mes de junio.

**CAPÍTULO DÉCIMO  
DESCANSOS, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS**

Artículo 74. Serán días de descanso obligatorio: 01 de enero, primer lunes de febrero en conmemoración del 05 de febrero, el tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo, 01 y 05 de mayo, 10 de mayo para madres Trabajadoras, 15 de mayo, 16 de septiembre, 01 de octubre de cada seis años por el cambio del poder ejecutivo federal, 02 de noviembre, el tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre y el 25 de diciembre, o el ajuste a tales fechas según el calendario escolar.

Artículo 75. El Trabajador que tenga más de 6 meses consecutivos de servicio, disfrutara de dos periodos de vacaciones anuales de diez días cada periodo, y de un periodo de receso intersemestral de 10 días que se establecerán en el calendario escolar que emita el Colegio. Para los efectos de pago de la prestación correspondiente a la prima vacacional se estará a lo dispuesto por el artículo 64 de las presentes Condiciones.

Artículo 76. Cuando el Trabajador por razones del servicio no pueda disfrutar de sus vacaciones o receso intersemestral en los periodos establecidos, gozará de ellas en cuanto desaparezca la causa que impidió el disfrute de los mismas, previo acuerdo del Responsable del Centro Educativo, pero en ningún caso el Trabajador que labore en periodos de vacaciones o de receso tendrá derecho a doble pago de sueldo. El Trabajador que labore por necesidades del servicio, en días de descanso obligatorio, tendrán derecho a doble pago de sueldo.

Artículo 77. Por cada cinco días de trabajo el Trabajador disfrutara de dos días de descanso, de preferencia sábado y domingo, con goce íntegro de su salario.

Artículo 78. El Trabajador con Nombramiento definitivo podrá ocupar puestos de confianza, siempre y cuando acepte el puesto, solicite licencia sin goce de sueldo y reúna los requisitos establecidos en la Ley General del Servicio Profesional Docente y demás ordenamientos legales aplicables.

Artículo 79. Cuando el Trabajador con Nombramiento definitivo desocupe la plaza que ostenta, por disfrutar de licencia sin goce de sueldo para desempeñar un puesto de confianza en el Colegio, se le reservarán todos sus derechos laborales como Trabajador de base; al término de la licencia, sin haber incurrido en alguna causal de suspensión o término de Nombramiento, sus derechos laborales como Trabajador y su antigüedad continuarán vigentes de acuerdo a lo establecido en la Ley, la Ley del ISSSTE, la Ley General del Servicio Profesional Docente y demás ordenamientos legales aplicables.

Artículo 80. Cuando el Trabajador con Nombramiento definitivo deje la plaza que ocupa para gozar de licencia por:

- I. Comisión Sindical: Conservará todos los derechos de la plaza de base que ocupaba hasta antes de la licencia sin goce de sueldo, a excepción de su antigüedad en el Colegio en apego a lo dispuesto en la Ley General del Servicio Profesional Docente, así como el derecho de volver a ocuparla con los incrementos y prestaciones que correspondan al puesto/categoría al momento de la reanudación.
- II. Cargo de elección popular: Se le reservan todos sus derechos laborales como Trabajador, a excepción de su antigüedad en el Colegio, mientras ocupe el cargo, siempre y cuando cumpla con el periodo de tiempo establecido en la licencia. Al reanudar a sus labores, volverá a ocupar su plaza con Nombramiento definitivo, con los incrementos y prestaciones que correspondan al puesto/categoría del Trabajador a esa fecha.
- III. Licencia sin goce de sueldo: Se le reservarán todos sus derechos laborales como Trabajador, a excepción de su antigüedad en el Colegio, siempre y cuando cumpla con el periodo de tiempo establecido en la licencia. Al reanudar a sus labores, volverá a ocupar su plaza con Nombramiento definitivo, con los incrementos y prestaciones que correspondan al puesto/categoría a esa fecha.

Artículo 81. La Trabajadora en estado de gravidez, disfrutará de treinta días de descanso antes de la fecha probable de parto y de sesenta días después del mismo, debiendo presentar la correspondiente licencia de gravidez expedida por el ISSSTE.

Asimismo, durante la lactancia y por un término de seis meses que se computará a partir de que concluya la licencia por gravidez, la Trabajadora tendrá derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno; o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar.

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

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

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

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

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

- I. Por riesgos de trabajo.
- II. Por enfermedad.

- III. Por gravidez
- IV. Prepensionaria.

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

- I. Para desempeñar cargos de elección popular por el tiempo que dure el mismo, para lo cual se presentará la documentación correspondiente.
- II. Para ocupar puesto de confianza dentro del Colegio.
- III. Por razones de carácter personal, una vez cada año natural:
  - a) Hasta 30 días a los que tengan un año de servicio, siempre y cuando se solicite con 48 horas de anticipación.
  - b) Hasta 90 días a los que tengan de uno a cinco años de servicio, siempre y cuando se solicite con 10 días de anticipación.
  - c) Hasta 180 días a los que tengan más de cinco años, siempre y cuando se soliciten con 20 días hábiles de anticipación.
- IV. Para el desempeño de comisiones sindicales.

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

- I. Estudie en una escuela pública o con reconocimiento de validez oficial, siempre y cuando los estudios que realice sean afines a su función.
- II. Deba presentar un examen profesional.
- III. Sea becado para estudiar una carrera en beneficio del Colegio y afín a su función.
- IV. Sea requerido para asistir ante una autoridad judicial o administrativa.
- V. Desempeñe funciones de jurado o funciones electorales.
- VI. Existan circunstancias imprevistas, fortuitas o situaciones graves que le impidan asistir a su fuente laboral.

Artículo 88. Todos los permisos económicos, licencias y permisos sin goce de sueldo, deberán solicitarse por escrito por lo menos con cinco días hábiles de anticipación, salvo en los casos establecidos por el artículo 88 de las presentes Condiciones; serán tramitados directamente por el interesado ante el responsable del centro educativo y dirigidos al Titular, con copia al SUTACOB AEH, las cuales una vez concedidos serán irrenunciables.

El Titular notificará al Trabajador, con copia al SUTACOB AEH, en su caso, la procedencia de los permisos y licencias a que se refiere el presente capítulo, en un término de cinco días hábiles contados a partir de la recepción de la solicitud.

### CAPÍTULO DÉCIMO PRIMERO DE LAS OBLIGACIONES DEL TITULAR

Artículo 89. Son obligaciones del Titular las siguientes:

- I. Preferir en igualdad de condiciones, conocimientos, aptitudes y antigüedad al Trabajador sindicalizado respecto de quienes no lo estuvieren.
- II. Cubrir oportunamente al Trabajador su salario y demás prestaciones establecidas en las presentes Condiciones y demás disposiciones legales aplicables.
- III. Proporcionar al Trabajador los instrumentos y el material necesario para la realización de sus funciones laborales.

- IV. Impartir la capacitación y adiestramiento al Trabajador, conforme a lo establecido en la Ley General del Servicio Profesional Docente y demás ordenamientos legales aplicables;
- V. Impartir los cursos de formación y profesionalización docente conforme a lo dispuesto en la Ley General de Servicio Profesional Docente y demás ordenamientos aplicables.
- VI. Cumplir con las disposiciones de seguridad, higiene y prevención de accidentes.
- VII. Conceder licencia al Trabajador en los términos establecidos en la Ley y las presentes Condiciones.
- VIII. Promover la integración y funcionamiento de las comisiones mixtas que se formen en el Colegio.
- IX. Respetar el régimen interno del SUTACOB AEH absteniéndose de intervenir en él.
- X. Evitar cualquier acto que restrinja al Trabajador los derechos que le otorgan las leyes.
- XI. Emitir el calendario de actividades intersemestrales, escuchando la opinión del SUTACOB AEH.
- XII. Las demás que señala la Ley, las presentes Condiciones y demás ordenamientos legales aplicables.

## **CAPÍTULO DÉCIMO SEGUNDO DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES**

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

Artículo 91. Son derechos del Trabajador los siguientes:

- I. Percibir los salarios que les correspondan por el desempeño de sus labores.
- II. Obtener los incrementos salariales aprobados por las instancias correspondientes.
- III. Recibir los beneficios económicos y/o en especie establecidos en las presentes Condiciones.
- IV. Obtener los beneficios de seguridad social por parte del ISSSTE.
- V. Participar en los concursos y procesos de evaluación respectivos, establecidos en la Ley General del Servicio Profesional Docente y demás ordenamientos legales aplicables.
- VI. Conocer con al menos tres meses de anterioridad los perfiles, parámetros e indicadores con base en los cuales se aplicarán los procesos de evaluación previstos en el Servicio Profesional Docente.
- VII. Disfrutar sin interrupción, los períodos vacacionales establecidos en la Ley y estas Condiciones.
- VIII. Obtener permisos y licencias en los términos establecidos por la Ley y estas Condiciones.
- IX. Recibir un trato amable y respetuoso de sus superiores, así como del personal administrativo del Colegio.
- X. Ocupar, conforme a las necesidades del servicio, la misma categoría al reanudar a desempeñar sus funciones después gozar de licencia o, en su caso, que por resolución judicial obtenga sentencia absolutoria, sin menoscabo de sus derechos.
- XI. Contar con los útiles, instrumentos y materiales necesarios para el desempeño adecuado de sus labores, así como con el equipo de seguridad idóneo para actividades de laboratorio y taller, que le proporcione el Colegio
- XII. Recibir las prestaciones a que refiere el Capítulo Noveno de estas Condiciones.
- XIII. Percibir el pago de viáticos y pasajes correspondientes a su participación en actividades que organice el Colegio fuera del lugar de adscripción, que le sean notificadas mediante oficio de comisión.

XIV. Participar en los cursos de formación y profesionalización docente, conforme a lo dispuesto en la Ley General del Servicio Profesional Docente y demás ordenamientos aplicables.

XV. Obtener permisos para asistir a asambleas sindicales en planteles, las cuales se verificarán una vez al mes y por un término máximo de dos horas.

Artículo 92. Son obligaciones del Trabajador las siguientes:

I. Tomar posesión de su cargo en la fecha que estipule el Nombramiento expedido a su favor.

II. Asistir puntualmente a sus labores.

III. Presentar la planeación didáctica hasta máximo quince días hábiles posteriores a la definición de la carga horaria. La dosificación programática completa se entregará hasta máximo 15 días hábiles posteriores al inicio de clase, así como las actividades a realizar en las horas de mejoramiento académico que correspondan con la finalidad de llevar el seguimiento y cumplir de manera integral con los programas de estudio de la(s) unidad(es) de aprendizaje curricular a su cargo;

IV. Desempeñar sus funciones con responsabilidad, cuidado y esmero apropiados sujetándose a la dirección de sus jefes y a las disposiciones normativas del Colegio y de las presentes Condiciones.

V. Respetar y cumplir con el calendario de actividades académicas que para tal efecto emita el Colegio.

VI. Asistir con puntualidad y participar activamente en las reuniones de academia y consejos técnicos escolares correspondientes, dentro de su horario de trabajo, así como cumplir con los acuerdos que emanen de las mismas;

VII. Prestar la función de tutoría escolar a grupo en el ciclo lectivo respectivo, previa designación por escrito hecha por el responsable del centro educativo, de acuerdo a la normativa aplicable, dentro del horario asignado;

VIII. Guardar la reserva debida en los asuntos de su conocimiento relacionados con su trabajo.

IX. Informar a las autoridades del Colegio sobre todo lo que se requiera con relación a sus actividades laborales.

X. Acudir en tiempo y forma a las actividades y comisiones a las que haya sido convocado, preferentemente con al menos dos días hábiles de anticipación, desempeñándolas con calidad y eficiencia.

XI. Proteger y conservar en buen estado los utensilios, instrumentos, maquinaria, equipo y todo tipo de material destinado para el desempeño de sus labores, así como los bienes muebles e inmuebles del Colegio.

XII. Comunicar por escrito de manera inmediata de los desperfectos que sufran los bienes señalados en el punto anterior.

XIII. Utilizar adecuadamente los materiales que se les proporcionen para el desempeño de sus labores.

XIV. Prestar auxilio a sus compañeros, a los bienes e intereses del Colegio en caso de siniestro o riesgo inminente, siempre y cuando no se ponga en riesgo la seguridad del Trabajador.

XV. Cumplir de manera satisfactoria en asistencias, desempeño y participación en los cursos de formación y actualización docente a que sea convocado y programado.

XVI. Dar un trato amable y respetuoso a sus superiores, Trabajadores, administrativos, alumnos y padres de familia.

XVII. Abstenerse de denigrar las acciones del Colegio o fomentar por cualquier medio la desobediencia a las autoridades de la institución.

XVIII. Entregar los documentos, expedientes o bienes cuya atención, administración o guarda estén a su cuidado, en caso de renuncia voluntaria, y no dejar el servicio hasta que le haya sido aceptada.

XIX. Dar aviso al Colegio dentro del término de cinco días hábiles, de todo cambio de domicilio.

XX. Cumplir el calendario de actividades intersemestrales emitido por el Colegio.

XXI. Participar en los procesos de evaluación que determine el Colegio.

XXII. Las que le señale la Ley General del Servicio Profesional Docente y demás ordenamientos legales aplicables.

Artículo 93. Queda prohibido al Trabajador:

I. Abandonar o suspender total o parcialmente sus labores sin causa justificada.

II. Interrumpir o distraer las labores del personal del Colegio sin causa justificada.

III. Alterar los registros de control para entrada y salida del personal

IV. Alterar o destruir cualquier documento que afecte los intereses del Colegio, su personal o alumnado.

V. Realizar actos de proselitismo político dentro de las instalaciones del Colegio.

VI. Portar armas de cualquier tipo durante las horas de trabajo, salvo las que formen parte de las herramientas o útiles del mismo.

VII. Acudir a sus labores en estado de ebriedad.

VIII. Realizar colectas, rifas, ventas y actividades similares sin la autorización correspondiente.

IX. Realizar cualquier acto de tipo religioso dentro de las instalaciones del Colegio.

X. Acudir a sus labores bajo los efectos narcóticos, drogas o enervantes, salvo que exista preinscripción médica expedida por el ISSSTE, y que el Trabajador hubiese hecho del conocimiento del jefe inmediato.

XI. Efectuar préstamos con intereses a los Trabajadores, personal y alumnado del plantel o centros.

XII. Establecer relaciones personales con el alumnado a cambio de favorecerlos, ayudarlos y/o dárles trato especial; bajo la promesa de recibir dinero, dádivas, obsequios o beneficios personales o para terceros.

XIII. Las que señalan la Ley las presentes Condiciones y demás ordenamientos legales aplicables.

### **CAPÍTULO DÉCIMO TERCERO DE LA SEGURIDAD E HIGIENE Y DE LOS RIESGOS PROFESIONALES**

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

Artículo 95. Para la prevención de los riesgos profesionales de trabajo se establecerá la COMISHMAT, la cual funcionará en apego a su propio reglamento, así como en lo dispuesto en la Ley del ISSSTE.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **CAPÍTULO DÉCIMO CUARTO DE LOS ESTÍMULOS, INCENTIVOS Y RECONOCIMIENTOS**

Artículo 102. El Colegio establecerá esquemas de incentivos, consistentes en apoyos en dinero o cualquier otra modalidad por el que se otorga o reconoce al personal académico del Servicio Profesional Docente, para elevar la calidad educativa y reconocer sus méritos, de acuerdo a sus condiciones presupuestales, así como a los recursos y programas que apruebe e implemente el Gobierno Federal.

Artículo 103. El Colegio podrá otorgar otros estímulos, incentivos y reconocimientos en función a la evaluación del desempeño y disponibilidad presupuestal. Estos podrán ser individuales o para el conjunto de Trabajadores. Los reconocimientos económicos de conjunto deberán considerar los resultados del aprendizaje de los alumnos.

Artículo 104. Los incentivos que se establezcan en el mecanismo de reconocimiento se registrarán por lo establecido en Ley General del Servicio Profesional Docente y demás ordenamientos legales aplicables, los cuales serán publicados en los centros de trabajo y en la página oficial del Colegio.

## CAPÍTULO DÉCIMO QUINTO DE LA PROMOCIÓN

Artículo 105. Se entiende por promoción al acceso a una categoría o nivel superior al que ocupa el personal académico, sin que ello implique necesariamente cambio de funciones, o ascenso a una categoría o función de mayor responsabilidad y nivel de ingresos.

El personal académico podrá participar en los diversos procesos de promoción establecidos en la Ley General del Servicio Profesional Docente.

Artículo 106. El Colegio podrá establecer otros procesos de promoción a los establecidos en la Ley General del Servicio Profesional Docente, que premien el mérito y que se sustenten en la evaluación del desempeño.

## CAPÍTULO DÉCIMO SEXTO DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Artículo 107. Las violaciones que el Trabajador cometa a las normas de trabajo contenidas en la Ley General del Servicio Profesional Docente, en la Ley, estas Condiciones y demás ordenamientos legales aplicables, darán lugar a la aplicación de las siguientes medidas disciplinarias.

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

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

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

## TRANSITORIOS

PRIMERO. Las presentes Condiciones entrarán en vigor a partir de su depósito en el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje.

SEGUNDO. Las presentes Condiciones no podrán contravenir lo dispuesto por los ordenamientos legales que por su carácter son de observancia general y obligatoria para las Instituciones Públicas de la Educación Media Superior.

TERCERO. El Colegio y el SUTACOB AEH en los siguientes 120 días, a partir del depósito de las presentes Condiciones, realizarán un programa cuyo objetivo será revisar los Nombramientos de los Trabajadores académicos que ingresaron a prestar sus servicios en la Institución antes de la entrada en vigor de la Ley General del Servicio Profesional Docente.

CUARTO. Lo establecido en el Capítulo Décimo Tercero de estas Condiciones, requiere de la instrumentación e implementación del Sistema de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo del Colegio, a cargo de la Comisión Mixta correspondiente, la cual retomará sus trabajos dentro de los 45 días posteriores a la vigencia de las presentes.

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

SEXTO. - El SUTACOBAEH se compromete a convocar al trabajador académico y sumar esfuerzos con el COBAEH, a fin de elevar los indicadores académicos.

Dado en el municipio de San Agustín Tlaxiaca, Hidalgo a los 30 días del mes de mayo de 2018.

**POR EL COBAEH**

\_\_\_\_\_  
**Gloria Edith Palacios Almón**  
Directora General

**POR EL SUTACOBAEH**

\_\_\_\_\_  
**Miguel Angel Baldéras Sánchez**  
Secretario General

\_\_\_\_\_  
**Alejandro Mejorada Mejay**  
Secretario de Organización

\_\_\_\_\_  
**Jorge Xelhuantzi Cruz**  
Secretario de Trabajo

\_\_\_\_\_  
**Roberto Corella Alvarado**  
Secretario de Asuntos  
Académicos

\_\_\_\_\_  
**Micaela Cornejo Gálvez**  
Secretaria de Finanzas

\_\_\_\_\_  
**Jerónimo Zamora López**  
Secretario de Seguridad Social