

**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: