

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

2019-2021



CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

2019-2021

Contenido

CAPÍTULO PRIMERO	1
DECLARACIONES.....	1
CAPÍTULO SEGUNDO	2
DISPOSICIONES GENERALES	2
CAPÍTULO TERCERO.....	5
DEL INGRESO AL SERVICIO Y DE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES	5
CAPÍTULO CUARTO.....	6
DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DEL INSTITUTO	6
CAPITULO QUINTO	9
DE LA SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO	9
CAPITULO SEXTO	13
DE LA JORNADA DE TRABAJO Y DE LOS DESCANSOS LEGALES	13
CAPÍTULO SÉPTIMO.....	15
DE LOS SALARIOS.....	15
CAPÍTULO OCTAVO.....	17
DEL ESCALAFÓN	17
CAPÍTULO NOVENO.....	18
DE LOS PERMISOS E INCAPACIDADES	18
CAPÍTULO DÉCIMO.....	20
PRESTACIONES Y SERVICIOS SOCIALES.....	20
CAPITULO DÉCIMO PRIMERO.....	28
DE LAS OBLIGACIONES ESPECIALES ENTRE LA INSTITUCIÓN Y EL SINDICATO	28
CAPÍTULO DÉCIMO SEGUNDO.....	29
DERECHO DE SINDICALIZACIÓN Y HUELGA DE LOS TRABAJADORES	29
CAPITULO DÉCIMO TERCERO	29
DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO	29
ARTÍCULOS TRANSITORIOS.....	30

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE EL SINDICATO DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS Y DOCENTES DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE SAN LUIS POTOSÍ, CAPITAL, REGISTRO 621/2009 CON DOMICILIO EN CARRETERA 57, MÉXICO – PIEDRAS NEGRAS KM 189+100 TRAMO QUERÉTARO - SAN LUIS POTOSÍ, NÚMERO 6501, DELEGACIÓN MUNICIPAL DE VILLA DE POZOS, S.L.P., REPRESENTADO EN ESTE ACTO POR LOS CC. OMAIRA YOLANDA REYNOSO IBARRA, PEDRO ANTONIO RIVAS ZERMEÑO, JUAN CARLOS MENDOZA TREJO, MIGUEL ÁNGEL JIMÉNEZ BARRIOS Y DORA YOLOXÓCHITL MORÍN GARCÍA, EN SU CARÁCTER DE SECRETARIA GENERAL, SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN, SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS, SECRETARIO DE ACTAS Y ACUERDOS Y SECRETARIA DE FINANZAS RESPECTIVAMENTE, Y POR LA OTRA PARTE, EL ORGANISMO PÚBLICO DESCENTRALIZADO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL DENOMINADO INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE SAN LUIS POTOSÍ, CAPITAL, CON EL MISMO DOMICILIO, REPRESENTADO EN ESTE ACTO POR EL ING LUIS ALBERTO FRÍAS SÁNCHEZ EN SU CALIDAD DE DIRECTOR GENERAL, QUIENES ACREDITAN SU PERSONALIDAD JURÍDICA CON LOS INSTRUMENTOS LEGALES CORRESPONDIENTES.

CAPÍTULO PRIMERO

DECLARACIONES

Artículo 1. Las presentes condiciones del Contrato Colectivo de Trabajo, que se fijan con fundamento en lo establecido en el Título Séptimo, Capítulo Tercero de la Ley Federal del Trabajo, tienen por objeto regular la relación de trabajo entre el organismo público descentralizado denominado INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE SAN LUIS POTOSÍ, CAPITAL y los trabajadores a su servicio, representados por el Sindicato de Trabajadores Administrativos y Docentes del Instituto Tecnológico Superior de San Luis Potosí, Capital.

Artículo 2. Para la interpretación y cumplimiento de este Contrato Colectivo de Trabajo, las partes podrán asesorarse libremente de los profesionistas o personas que estimen conveniente.

Artículo 3. En este Contrato Colectivo de Trabajo, serán designados:

- I. El Instituto Tecnológico Superior de San Luis Potosí, Capital, como “Tecnológico”, “Instituto”, “Institución” o “ITSSLP,C”.
- II. El Decreto del Ejecutivo Estatal, publicado en el Periódico Oficial del Estado el jueves 05 de Julio del 2003, como “Decreto de Creación” y su actualización del 9 de septiembre del 2008 como “actualización del Decreto de Creación”.
- III. La Ley Federal del Trabajo, como “LFT”.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

2019-2021

- IV. El Sindicato de Trabajadores Administrativos y Docentes del Instituto Tecnológico Superior de San Luis Potosí, Capital, como "STADITSSLP,C".
- V. El Contrato Colectivo de Trabajo, como "CCT".
- VI. La Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado, como "JLCyA".
- VII. La Secretaría o Secretario General del STADITSSLP,C, como "El Secretario".
- VIII. El Director o Directora General del Tecnológico, como "La Dirección General".
- IX. Los trabajadores del Instituto Tecnológico Superior de San Luis Potosí, Capital que reciben como contraprestación un salario como "trabajadores".
- X. Como "personal académico" el contratado por el Instituto para el desarrollo de una o más de las siguientes funciones sustantivas: docencia, vinculación e investigación, en los términos de las funciones que al respecto se asignen, y de los planes y programas académicos que se aprueben.
- XI. Como "personal administrativo" el que contrate el Instituto para desempeñar las tareas distintas de las académicas.
- XII. Como "personal de confianza" el que desempeñe funciones de supervisión, fiscalización o vigilancia de carácter general, aquellas que se relacionen con el manejo de dinero y cualquier otro que se refiera a funciones de los directivos.
- XIII. Como "personal directivo" el que ocupe puestos de Jefatura de Departamento, Jefatura de División, Subdirección, Dirección de Área y Dirección General.
- XIV. El Tecnológico Nacional de México como "TecNM".
- XV. Las demás disposiciones que se invoquen, serán mencionadas por su propio nombre.

CAPÍTULO SEGUNDO

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 4. El Tecnológico y el STADITSSLP,C podrán celebrar los convenios y acuerdos laborales que sean necesarios con motivo de la aplicación del presente Contrato, de cualquier petición o solución a los asuntos laborales, de interés general o particular de los trabajadores.

Artículo 5. El STADITSSLP,C conservará la facultad inalienable e irrenunciable de defender a sus afiliados por lo que se refiere a sus derechos laborales, en términos del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de la LFT y los tratados internacionales suscritos ante la Organización Internacional del Trabajo.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

2019-2021

Artículo 6. Las autoridades del Instituto no intervendrán en la organización ni en la vida interna del STADITSSLP,C, acorde a lo señalado en el Artículo 133 fracción V de la LFT.

Artículo 7. El Tecnológico tratará los asuntos de naturaleza colectiva únicamente con la representación del STADITSSLP,C.

Artículo 8. Se entenderá por la representación del STADITSSLP,C sólo aquellos integrantes que acrediten su personalidad con la toma de nota vigente y reconocidos como el STADITSSLP,C.

Artículo 9. Los derechos a favor de los trabajadores que se deriven de este CCT, se consideran irrenunciables.

Artículo 10. DEROGADO.

Artículo 11. El Instituto en los términos de su Decreto de Creación, designará libremente a las personas que deban ocupar los puestos de confianza, pudiendo recaer dicha nominación en cualquier trabajador. Cuando algún trabajador pase a realizar funciones de confianza, quedarán suspendidos todos sus derechos sindicales por el tiempo que aquellas duren de acuerdo con lo establecido en los estatutos del STADITSSLP,C.

Cuando un trabajador sindicalizado es invitado a ocupar un puesto directivo y/o de confianza, por la Dirección General, este podrá regresar al puesto que ocupaba hasta antes de ejercer dicha invitación o equivalente y gozará de todos los derechos y obligaciones de trabajador sindicalizado. Lo anterior siempre y cuando el trabajador en el desempeño de personal de confianza no hubiere cometido alguna falta señalada en el artículo 47 de la LFT que lo imposibilite a regresar, debiendo solicitar su reingreso al STADITSSLP,C por escrito.

Artículo 12. Los trabajadores al servicio del ITSSLP,C se clasifican en dos categorías: de Confianza y Sindicalizados.

Artículo 13. El Instituto contará con el siguiente personal sindicalizado:

- I. Académico;
- II. Administrativo.

Mismos que se definen en el artículo 3 del presente contrato en sus incisos X y XI.

Artículo 14. Son trabajadores de confianza:

- I. El titular del Instituto y los responsables de las Direcciones, Subdirecciones y órganos en la estructura administrativa hasta el nivel de Jefe de Departamento.
- II. Los que dentro del Instituto realicen funciones conforme al Artículo 9, 11, 182 y demás relativos de la LFT.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

2019-2021

Artículo 15. Las reglas de ingreso, promoción y permanencia del personal académico y administrativo con base en el Decreto de creación del Instituto, publicado el 05 de Julio del 2003 en el Periódico Oficial del Estado, y actualizado el 9 de septiembre del 2008, serán establecidas en los siguientes documentos:

- a) Lineamiento de Ingreso del personal docente del Instituto Tecnológico Superior de San Luis Potosí, Capital.
- b) Lineamiento de Ingreso del personal administrativo del Instituto Tecnológico Superior de San Luis Potosí, Capital.
- c) Lineamientos que establecen los requisitos y condiciones que debe reunir el personal académico que imparte planes y programas de estudio en el Instituto Tecnológico Superior de San Luis Potosí, Capital.
- d) Lineamiento de escalafón de los trabajadores administrativos del Instituto Tecnológico Superior de San Luis Potosí, Capital.
- e) Lineamiento para la programación académica y promoción de horas/semana/mes del personal docente del Instituto Tecnológico Superior de San Luis Potosí, Capital.
- f) Lineamiento para la operación de la Modalidad de Educación Mixta del Instituto Tecnológico Superior de San Luis Potosí, Capital.

Sin embargo, de acuerdo al Art. 395 de la LFT le corresponderá al STADITSSLP,C el ejercicio y defensa de la cláusula de admisión, por lo cual se entiende que la Dirección General reconoce que tratándose de vacantes de trabajadores administrativos y docentes solo podrá admitir al personal propuesto por el STADITSSLP,C que tiene la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo. La selección del personal se realizará en apego a los lineamientos aplicables con la evaluación de las comisiones mixtas correspondientes y establecidas por el STADITSSLP,C y la Dirección General, al momento de la contratación por tiempo indeterminado el trabajador será afiliado automáticamente al STADITSSLP,C.

Artículo 16. El personal de confianza que de manera esporádica imparta cátedra en cualquier programa educativo del Instituto dentro o fuera de su horario habitual no recibirá pago y/o remuneración alguna por esta actividad y seguirá siendo considerado para todos los efectos sindicales como personal de confianza. Lo anterior, siempre y cuando el Instituto carezca de entre su personal docente y administrativo con el perfil idóneo para la impartición de dicha asignatura, en este caso se realizará la convocatoria correspondiente para el personal en mención, salvo en el caso que se trate de cubrir interinato la propuesta será directamente por el STADITSSLP,C.

El personal administrativo que tenga la disponibilidad y el perfil para impartir cátedra, capacitación y/o formación integral, hasta por un máximo de 6 horas/semana/mes y dentro de su jornada de trabajo; serán considerados en las convocatorias que para el caso se oferten, siempre y cuando no exista personal docente disponible.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

2019-2021

La asignación de materias será en concordancia con el Lineamiento para la programación académica y promoción de horas/semana/mes del personal docente del Instituto Tecnológico Superior de San Luis Potosí, Capital.

Artículo 17. Este contrato será revisado cada dos años en su clausulado, y los salarios en efectivo por cuota diaria cada año, conforme lo establecen los artículos 399 y 399 bis de la LFT. El Instituto y el STADITSSLP,C acuerdan que cada año se realizará la negociación salarial. A la vez acuerdan que cada año impar se realizará la negociación de prestaciones en beneficio del personal sindicalizado. Respecto de la revisión salarial y las prestaciones autorizadas para el personal adscrito a los Institutos Tecnológicos Superiores, Organismos Descentralizados Estatales por la Secretaría de Educación Pública a través de la Dirección General de Recursos Humanos y Organización de Oficialía Mayor con pago retroactivo al 1° de febrero del año correspondiente. Respecto de las prestaciones no comprendidas dentro de las autorizadas por la Secretaría de Educación Pública, su pago será efectuado a partir de la firma del Contrato correspondiente. Dichas revisiones podrán iniciar a partir del mes de marzo.

Artículo 18. Lo no previsto en el presente contrato, quedará sujeto a las disposiciones de los preceptos de los Artículos 17 y 18 de la LFT.

CAPÍTULO TERCERO

DEL INGRESO AL SERVICIO Y DE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES

Artículo 19. Para ingresar al servicio del Instituto se requiere:

- I. Ser de nacionalidad mexicana. Sólo podrán ingresar extranjeros cumpliendo los requisitos del Artículo 7 de la LFT.
- II. Ser mayor de dieciocho años de edad.
- III. Cubrir el perfil requerido en el manual de perfil de puestos, como requisito indispensable y realizar los exámenes médicos y psicométricos con las entidades que el Instituto y el STADITSSLP,C acuerden.
- IV. Aplicar y aprobar las evaluaciones convenientes.
- V. Haber sido propuesto por el STADITSSLP,C y acordado con la Dirección General.

Artículo 20. El tabulador de sueldos se sujetará a la autorización presupuestal de los Catálogos de Puestos y Tabulador de Sueldos y Salarios mensuales autorizados para el personal directivo, docente y administrativo, técnico y manual (base y confianza) de la Dirección General Adjunta en Materia de Remuneraciones perteneciente a la Dirección General de Recursos Humanos y Organización de la Oficialía Mayor de la Secretaría de Educación Pública vigente. Dicho tabulador se entregará al STADITSSLP,C cada vez que sea actualizado.

Artículo 21. Los trabajadores por obra o por un periodo determinado sólo serán contratados cuando la naturaleza del trabajo a realizar así lo exija.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

2019-2021

Artículo 22. El contrato individual de trabajo contendrá:

- I. Nombre del Instituto;
- II. Datos personales del trabajador: Nombre del trabajador, nacionalidad, fecha de nacimiento, sexo, estado civil, domicilio, Registro Federal de Contribuyentes, CURP y grado de escolaridad.
- III. Fecha de ingreso.
- IV. Número de afiliación al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).
- V. Número de trabajador.
- VI. Puesto.
- VII. El tipo de contrato.
- VIII. Categoría y nivel.
- IX. Jornada de trabajo y turno.
- X. Sueldo.
- XI. Tratándose de docentes se firmará un horario de actividades docentes cada que exista un cambio en su carga académica y horario de labores.
- XII. Área o departamento de adscripción.
- XIII. En el caso de existir la relación de trabajo desde fecha anterior especificar también la antigüedad del trabajador.
- XIV. Descripción de funciones inherentes al puesto a desempeñar.

Artículo 23. Cuando se cambie la designación de un puesto, deberá actualizarse el contrato individual del trabajador que lo desempeñe, dentro de los quince días siguientes a la fecha de designación.

Artículo 24. El cambio de Titular o Responsable del Instituto, en ningún caso afectará los derechos de los trabajadores.

CAPÍTULO CUARTO

DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DEL INSTITUTO

Artículo 25. Con base en el artículo 134 de la LFT, son obligaciones de los trabajadores:

- I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;
- II. Observar las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como las que indiquen los patrones para su seguridad y protección personal;
- III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;
- IV. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- V. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, a través del departamento de Recursos Humanos, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo; exceptuando uso de días económicos y pases de salida.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

2019-2021

- VI. Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;
- VII. Observar buenas costumbres durante el servicio;
- VIII. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;
- IX. Integrar los organismos que establece la LFT;
- X. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en el ITSSLP,C, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;
- XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;
- XII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y
- XIII. Guardar escrupulosamente los asuntos administrativos, académicos, docentes y proyectos de investigación cuya divulgación pueda causar perjuicios a la Institución.

Así mismo, son obligaciones del trabajador:

- XIV. Asistir puntualmente a su trabajo y permanecer en las instalaciones del ITSSLP,C durante su jornada de trabajo; en el caso del personal administrativo, específicamente en su lugar de adscripción.
- XV. Observar buena conducta en el trabajo, manteniendo respeto a los trabajadores del Instituto, alumnos, padres de familia y público en general.
- XVI. Formar parte de las Comisiones que se establezca en este CCT.
- XVII. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento; atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos y apegarse a lo establecido en el Reglamento Interior de Trabajo; así como presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos en estos programas. Lo anterior con base en el artículo 153-H de la LFT.
- XVIII. Portar el equipo de seguridad necesario cuando realice cualquier actividad que ponga en riesgo su integridad física o la de los demás.
- XIX. Poner en conocimiento del Titular o del responsable del Instituto a través del Departamento de Recursos Humanos para los efectos procedentes, cuando reciba por error algún pago en exceso o que no le corresponda, y
- XX. En general, las que menciona este CCT, la LFT y demás disposiciones aplicables.

Artículo 26. Queda prohibido a los trabajadores:

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

2019-2021

- I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe;
- II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón;
- III. Sustraer de la Institución útiles de trabajo, recursos materiales y/o financieros;
- IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;
- V. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Cuando así sea, antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;
- VI. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzo-cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;
- VII. Suspender las labores sin autorización del patrón;
- VIII. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo; salvo justificación y previa autorización del patrón;
- IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados;
- X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, ajena a los intereses Institucionales, dentro del establecimiento; y
- XI. Acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo.

Artículo 27. Son obligaciones del Instituto:

- I. Cumplir con las normas establecidas en este CCT y la LFT;
- II. Cumplir con las medidas de higiene y seguridad;
- III. Proporcionar a sus trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios, para el buen desempeño de su trabajo en las diversas áreas;
- IV. En el caso de las actividades de docencia proporcionar el material técnico, didáctico e infraestructura indispensable para el desarrollo de las funciones propias de su labor;
- V. En el caso de las actividades de técnicos de apoyo proporcionar el equipo de trabajo y seguridad indispensable para efectuar con eficiencia su labor;
- VI. Incorporar a sus trabajadores al régimen del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS);
- VII. Cubrir, en su caso, puntualmente las aportaciones que les corresponda, para que sus trabajadores reciban los beneficios de seguridad y servicios sociales del régimen al que estén incorporados;
- VIII. Conceder a sus trabajadores licencias, con o sin goce de sueldo, en los términos previstos por este CCT, el Reglamento Interior de Trabajo y la LFT;
- IX. Impartir cursos de capacitación y adiestramiento a sus trabajadores preferentemente en los periodos intersemestrales, a fin de que éstos mejoren su capacidad y aptitud profesional; comunicando previamente al STADITSSLP, C la programación de los cursos en concordancia con lo establecido en el Reglamento Interior de Trabajo;

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

2019-2021

- X. Efectuar las deducciones permitidas por la LFT, a los salarios de los trabajadores así como las que solicite el propio trabajador al Departamento de Recursos Humanos derivadas de convenios del ITSSLP,C o el STADITSSLP,C;
- XI. Integrar los expedientes de sus trabajadores y expedir los informes oficiales que les sean solicitados, según lo establecido en la Ley de Transparencia y de Acceso a la Información Pública del Estado de San Luis Potosí;
- XII. Aplicar a sus trabajadores las correcciones disciplinarias a que se hagan acreedores contenidas en los Reglamentos o Instructivos de trabajo, por incumplimiento a las obligaciones establecidas en este CCT y la LFT. Tratándose de suspensión, ésta no podrá exceder del término de ocho días; salvo que exista resolución de autoridad competente;
- XIII. Cumplir con las resoluciones de las autoridades competentes;
- XIV. Pagar a los trabajadores los salarios que dejen de percibir, cuando sean privados de su libertad por la supuesta comisión de delitos que la propia Institución les haya imputado, cuando demuestren en forma indubitable su inocencia; y
- XV. Las demás que disponga este CCT y la LFT.

CAPITULO QUINTO

DE LA SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Artículo 28. La suspensión temporal de los efectos del contrato individual de trabajo implica que el trabajador no estará obligado a prestar el servicio y el Instituto tampoco tendrá obligación de cubrir el salario; situación que se dará sin responsabilidad para las partes y que de ningún modo significará la rescisión del contrato al trabajador.

Artículo 29. Son causa de suspensión temporal sin goce de salarios:

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador;
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del Instituto, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;
- IV. El arresto del trabajador;
- V. El hecho de que un trabajador haya sido designado representante ante la JLCyA;
- VI. El cumplimiento del servicio de las armas, de jurados, el desempeño de cargos concejiles y de elección popular, las funciones electorales o censales, así como alistarse en la Guardia Nacional; y
- VII. La falta de los documentos que exijan las Leyes o Reglamentos para la prestación del servicio.

Artículo 30. La suspensión surtirá efectos:

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

2019-2021

- I. En los casos de las Fracciones I y II del artículo anterior, desde la fecha en que el titular o responsable del Instituto tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o en la que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el periodo fijado por la Institución o médico que preste el servicio, o antes si desaparece la incapacidad, sin que en ningún caso pueda exceder la suspensión del término fijado por el Organismo que preste la Seguridad Social para el tratamiento de enfermedades que no sean a consecuencia de un riesgo de trabajo;
- II. En los casos de las Fracciones III y IV del Artículo anterior, a partir del momento en que el trabajador acredite haber estado detenido y hasta que termine el arresto o cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva;
- III. En el caso de la Fracción V y VI del Artículo anterior, desde la fecha en que deba desempeñarse el cargo o prestarse el servicio y hasta por un término máximo de seis años; y
- IV. En el caso de la Fracción VII desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un periodo de dos meses.

Artículo 31. En el supuesto de excepción expresado en la Fracción III del Artículo 29, el trabajador podrá reintegrarse a su empleo, dejando de surtir efectos la suspensión, cuando obtenga la sentencia absolutoria, siempre que el delito o delitos que se le imputan y por los que se le sigue proceso no afecten de manera grave la relación de trabajo, se relacionen o no con el servicio que presta.

Artículo 32. El trabajador deberá reintegrarse a sus labores:

- I. En el caso de las Fracciones I, II, IV y VII del Artículo 29, al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión; y
- II. En el caso de las Fracciones III, V y VI del Artículo 29, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.

Artículo 33. Los contratos de los trabajadores sólo dejarán de surtir efectos en forma definitiva, sin responsabilidad para el Instituto al que prestan sus servicios, por las siguientes causas:

- I. Renuncia;
- II. Muerte del trabajador;
- III. Incapacidad física o mental que haga imposible la prestación del servicio;
- IV. Por conclusión de la obra o del término fijado en el contrato individual;
- V. Por mutuo consentimiento;
- VI. Por rescisión;

Y las demás que prevea la LFT.

Artículo 34. Con base en el artículo 47 de la LFT, son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el Instituto:

- I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el STADITSSLP,C que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

2019-2021

capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, familiares o personal directivo administrativo, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;
- III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;
- IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;
- VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;
- VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;
- VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;
- IX. Revelar el trabajador los secretos relativos a los asuntos administrativos, académicos, docentes y proyectos de investigación, así como dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio al ITSSLP,C;
- X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;
- XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;
- XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
- XIII. Por concurrir al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Cuando así sea, antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner en conocimiento el hecho al Instituto y exhibir la prescripción suscrita por el médico;
- XIV. Por sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;
- XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera grave y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón que despida a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

2019-2021

El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo a la JLCyA competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.

La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión, en cualquier momento si el trabajador lo desea podrá ser acompañado por un representante del Comité Ejecutivo del STADITSSLP,C.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado, salvo prueba en contrario que acredite que el despido fue justificado.

Artículo 35. Si durante el juicio que se siga, no se prueba la causa de una rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha de despido hasta por un periodo máximo de doce meses.

Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del 2% mensual capitalizable al momento de pago. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones.

En caso de muerte del trabajador dejarán de computarse los salarios vencidos como parte del conflicto a partir de la fecha del fallecimiento.

Artículo 36. El trabajador que ocupe el puesto de un trabajador rescindido, tendrá el carácter de interino hasta que se decida en definitiva el juicio correspondiente. De reinstalarse el trabajador, el interino tendrá que dejar el puesto de trabajo, sin responsabilidad para el Instituto, regresando en su caso a su puesto de trabajo original.

Artículo 37. Los trabajadores podrán separarse de su empleo dejando, en consecuencia, de surtir efectos su nombramiento, sin su responsabilidad, por las siguientes causas:

- I. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;
- III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- IV. Reducir el patrón el salario del trabajador;
- V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

2019-2021

- VI.** Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;
- VII.** La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;
- VIII.** Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;
- IX.** Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador; y
- X.** Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

Artículo 38. El trabajador podrá separarse del servicio dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que ocurra cualquiera de las causas mencionadas en el Artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50 de la LFT.

CAPITULO SEXTO

DE LA JORNADA DE TRABAJO Y DE LOS DESCANSOS LEGALES

Artículo 39. Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del Instituto, para la prestación del servicio personal y subordinado.

Artículo 40. La duración máxima de la jornada de trabajo para el personal administrativo únicamente, excluyendo al personal directivo en todos sus niveles y de acuerdo con la Dirección General será:

- I.** De ocho horas para la DIURNA, la que estará comprendida de las seis a las veinte horas;
- II.** De siete horas para la NOCTURNA, la que estará comprendida de las veinte a las seis horas; y
- III.** De siete y media horas para la MIXTA, la que comprenderá parte de las dos anteriores, siempre y cuando no exceda de tres horas y media de la nocturna, pues si se excede se considerará jornada nocturna.
- IV.** Tratándose de trabajadores académicos su jornada será por Hora / Semana / Mes, de acuerdo a las horas especificadas en su contrato.

Podrán establecerse horas completas acumulativas fuera de su jornada de trabajo cuando la naturaleza del trabajo así lo requiera, previo acuerdo entre el STADITSSLP,C y el Instituto y lo establecido en el Reglamento Interior de Trabajo.

Igualmente se prevé que quien desempeñe una jornada laboral continua de 6 o más horas diarias gozará de un periodo de media hora para ingerir alimentos.

Artículo 41. Cuando por circunstancias especiales, previo oficio específico expedido por el titular del área correspondiente y con el visto bueno de la Dirección General del Instituto, deba prolongarse la

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

2019-2021

jornada de trabajo en actividades propias de la Institución contempladas en los programas de trabajo y previa convocatoria por escrito, el tiempo que exceda será considerado como extraordinario. El tiempo extraordinario en mención, no podrá ser mayor de tres horas diarias, ni efectuarse más de tres veces por semana. Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un 100% más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria, de acuerdo a la LFT.

Artículo 42. Los trabajadores administrativos que laboran de lunes a viernes disfrutarán por cada cinco días de labor de dos días de descanso, con goce de sueldo íntegro, debiendo procurarse que estos días sean sábado y domingo. Los trabajadores administrativos que laboran en una jornada de lunes a sábado, tendrán una carga máxima de 40 horas a la semana, procurando el día domingo como su día de descanso.

Artículo 43. Las mujeres embarazadas disfrutarán de un periodo de descanso en los términos que señale la Ley del Seguro Social.

Para lo que se refiere al periodo de lactancia, se extiende hasta que el infante cumpla un año de edad. En este periodo la trabajadora que labore la jornada legal tendrá derecho de una hora diaria para alimentar a su hijo. En el caso del personal docente, la hora de lactancia se otorgará en las horas complementarias (no frente a grupo). En ningún caso esta hora podrá ser fraccionada, acumulable o negociable. La trabajadora beneficiaria acordará con el Departamento de Recursos Humanos el horario en que gozará de este derecho. Las trabajadoras del ITSSLP,C contarán con un espacio físico para lactar por lo que el ITSSLP,C deberá proporcionar un espacio para tal fin y el STADITSSLP,C se compromete a la adaptación del mismo.

Artículo 44. Serán días de descanso obligatorio con goce de sueldo los siguientes: 1 de enero, el primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero, tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo, 1, 5, 10 y 15 de mayo; 25 de agosto; 16 de septiembre, 1 y 2 de noviembre; tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre, 25 de diciembre, el 1 de diciembre de cada seis años en que tiene lugar el cambio del Ejecutivo Federal y el que determinen las Leyes Federales o Locales Electorales en el caso de elecciones ordinarias; y el día lunes posterior al 12 de junio de cada año, únicamente para el personal afiliado al STADITSSLP,C, fecha considerada como el aniversario de creación del Sindicato de Trabajadores Administrativos y Docentes del Instituto Tecnológico Superior de San Luís Potosí, Capital STADITSSLP,C; el cuarto lunes de junio, por el día del padre, así como los que señale el calendario oficial del Instituto.

Además, el día de cumpleaños del trabajador cuando éste es en día hábil; si fuese en día sábado, podrá gozar del viernes inmediato anterior y si fuese en domingo, podrá gozar del lunes inmediato posterior; en caso de que el trabajador cumpla años en el periodo vacacional o receso intersemestral el trabajador gozará de esta prestación el día inmediato anterior al inicio del periodo vacacional o el día inmediato posterior al inicio de actividades, en caso de que el trabajador cumpla años en un día de descanso obligatorio podrá gozar el día hábil inmediato posterior, debiéndolo comunicar al departamento de Recursos Humanos en todos los casos mediante escrito en formato libre a más tardar el día hábil inmediato anterior.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

2019-2021

Artículo 45. Los trabajadores que tengan más de seis meses de trabajo ininterrumpido al servicio del Instituto, disfrutarán de tres periodos anuales de vacaciones, con goce de sueldo, en las fechas que al efecto señale el calendario oficial correspondiente y en su defecto se distribuirán en la forma que se acuerde bilateralmente, pudiendo ser el primer periodo en primavera de 10 días hábiles; el segundo, período en verano de 13 días hábiles y el tercer período de 10 días hábiles en invierno; los que estarán establecidos en el calendario oficial del Instituto. Los períodos no podrán ser acumulados ni fraccionados y, en ningún caso, los trabajadores que laboren previo acuerdo con el Instituto en los mismos, tendrán derecho al pago de salario doble.

Igualmente se prevén recesos intersemestrales, con goce de sueldo, de siete días durante el verano y seis días en invierno conforme al calendario del Instituto.

Artículo 46. Cuando por la naturaleza del servicio que presta el Instituto, éste no deba ser interrumpido o se requiera la prestación del trabajo para la atención de asuntos urgentes, la Dirección General del ITSSLP,C, podrá disponer que se queden guardias de trabajo que atiendan las necesidades aludidas.

Para la designación del personal que quedará de guardia, se utilizará el servicio de trabajadores que no tuviesen derecho a vacaciones en el tiempo que esto ocurra. Si los que se quedasen de guardia tuviesen derecho a ellas, las disfrutarán antes del siguiente período vacacional, a elección del interesado y previa autorización del Titular considerando las necesidades del servicio.

CAPÍTULO SÉPTIMO

DE LOS SALARIOS

Artículo 47. Salario o sueldo es la retribución que debe pagarse al trabajador por sus servicios, que se pagará el día hábil anterior a la quincena.

Artículo 48. El pago del salario se hará en el lugar en que el trabajador preste sus servicios y precisamente en moneda de curso legal, en cheque nominativo o mediante el sistema electrónico de nómina bancaria; el trabajador deberá firmar el correspondiente recibo de nómina, a más tardar en los siguientes 5 días hábiles a la fecha de pago.

Artículo 49. El salario de los trabajadores se integra para el personal docente: por el salario tabular más material didáctico, despensa y la prima de antigüedad; para el personal administrativo será integrado por el salario tabular, la despensa y prima de antigüedad, así como las demás prestaciones establecidas por la LFT y la ley del Seguro Social.

Artículo 50. El salario será uniforme para cada una de las categorías de los trabajadores del Instituto, mismas que se basarán en el Catálogo de Puestos y Tabulador de Sueldos y Salarios mensuales autorizados para el personal directivo, docente y administrativo, técnico y manual (base y confianza) de la Dirección General Adjunta en Materia de Remuneraciones perteneciente a la Dirección General

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

2019-2021

de Recursos Humanos y Organización de la Oficialía Mayor de la Secretaría de Educación Pública vigente.

Artículo 51. El salario no será objeto de retenciones, descuentos o deducciones salvo en los casos siguientes:

- I. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por el Instituto. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será al que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo.
- II. Pago de la renta a que se refiere el artículo 151 de la LFT que no podrá exceder del quince por ciento del salario.
- III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de la LFT, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador.
- IV. Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo.
- V. Pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente.
- VI. Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos del STADITSSLP,C y aquellas extraordinarias acordadas en asambleas o convenidas con el trabajador, previa notificación por escrito y con firma de autorizado por el trabajador al departamento de Recursos Humanos.
- VII. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103-bis de la LFT, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos serán los señalados en la cédula que emita el Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores (FONACOT)
- VIII. Impuesto Sobre la Renta.
- IX. Cuotas y/o descuentos correspondientes a las Instituciones de Seguridad Social a que se encuentren afiliados.
- X. Pagos de primas correspondientes a los seguros de vida, retiro y otros similares en su caso.
- XI. Por concepto de viáticos podrá descontarse el 100% del reintegro correspondiente y
- XII. Los demás que establezcan las leyes o reglamentos.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

2019-2021

Artículo 52. Los trabajadores podrán solicitar se apliquen los descuentos que convengan el ITSSLP,C o el STADITSSLP,C con tiendas comerciales en adquisición de bienes, mediante pago nominal que le aplique el Tecnológico, previo consentimiento formal y notificado al Departamento de Recursos Humanos del Instituto.

Artículo 53. Los días de descanso obligatorio y los de vacaciones se pagarán al trabajador docente y administrativo de acuerdo a su sueldo convencional que se integra por sueldo base más prestaciones y de acuerdo con la LFT.

Artículo 54. Es nula la cesión de salario a favor de tercera persona, ya sea que se haga por medio de recibo para su cobro o que se emplee cualquier otra forma.

Artículo 55. El salario se pagará directamente al trabajador; sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado, mediante carta poder suscrita ante dos testigos.

Artículo 56. Las personas físicas consideradas por la LFT como beneficiarias del trabajador fallecido, tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse o derivadas de la muerte del trabajador, a ejercitar las acciones y continuar los procedimientos sin necesidad de juicio sucesorio.

CAPÍTULO OCTAVO

DEL ESCALAFÓN

Artículo 57. Los ascensos del personal administrativo estarán sujetos a lo consignado en el Lineamiento de Ingreso del Personal Administrativo del ITSSLP,C y del Lineamiento de Escalafón de los trabajadores administrativos del ITSSLP,C conforme a las bases establecidas en el Título Cuarto, Capítulo IV de la LFT.

Artículo 58. La asignación de categorías y niveles del personal docente se regirá por lo establecido en los “Lineamientos que establecen los Requisitos y Condiciones que debe reunir el Personal Académico que imparten Planes y Programas de Estudio en el ITSSLP,C”.

Artículo 59. Para el personal administrativo se conformará una Comisión Mixta de Escalafón la cual se integrará por un número igual de representantes designado por el Instituto y por el STADITSSLP,C únicamente, sin que exceda de seis. Para el personal docente se integrará una Comisión Dictaminadora de acuerdo con lo establecido en los “Lineamientos que establecen los Requisitos y Condiciones que debe reunir el Personal Académico que imparten Planes y Programas de Estudio en el ITSSLP,C”.

Artículo 60. Las vacantes para el personal administrativo y docente serán dictaminadas por las comisiones que establecen los lineamientos citados en los artículos 57, 58 y 59.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

2019-2021

Artículo 61. La Comisión Mixta de Escalafón calificará las pruebas a que se hayan sometido los concursantes con base en los factores escalafonarios, de acuerdo con el sistema de evaluación fijado en el lineamiento respectivo y con el STADITSSLP,C.

Artículo 62. Los contratos individuales se otorgarán a los trabajadores de la categoría inferior que obtengan la mejor calificación. Considerando que tendrá preferencia el trabajador mexicano de quien no lo es, quien ha servido satisfactoriamente por mayor tiempo al Instituto, a quien no tenga ninguna otra fuente de ingreso económico teniendo a su cargo una familia, a los que hayan terminado su educación básica obligatoria, a los capacitados respecto de los que no sean, a los que tengan mayor aptitud y conocimientos para realizar un trabajo y a los sindicalizados de quienes no lo estén. Lo anterior con base en el artículo 154 de la LFT.

Artículo 63. Cuando se trate de vacantes temporales de personal administrativo que no excedan de seis meses, no se moverá el escalafón. El STADITSSLP,C hará las propuestas para ocupar el puesto interino sometiéndose a las pruebas y lineamientos establecidos para su ingreso. En el caso de vacantes de personal docente se apegará a lo establecido en el Lineamiento de Asignación de Carga Docente.

Artículo 64. Las vacantes temporales mayores de seis meses serán ocupadas por riguroso escalafón. Los empleados ascendidos serán contratados, en todo caso, con carácter de interinos, de tal modo que si quien disfruta de permiso reingresa al servicio, automáticamente se correrá en forma inversa el escalafón y el trabajador interino de la última categoría correspondiente, dejará de prestar sus servicios sin responsabilidad para la Institución, en el caso que por necesidades de la Institución se requiera mover a un trabajador a un área distinta a su adscripción por un período indefinido se podrá realizar por medio de una asignación por comisión previo acuerdo con el STADITSSLP,C, y al término de la comisión, éste será reincorporado a su puesto y categoría original.

Artículo 65. El procedimiento para resolver las inconformidades de los trabajadores afectados por trámite o movimiento escalafonario, se determinará en el Lineamiento de Escalafón de los trabajadores administrativos del ITSSLP,C.

CAPÍTULO NOVENO

DE LOS PERMISOS E INCAPACIDADES

Artículo 66. Los trabajadores, tratándose de enfermedades generales o accidentes que sean consecuencia o no del trabajo, tendrán derecho a disfrutar la incapacidad expedida por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Artículo 67. Cuando la incapacidad provenga de un riesgo de trabajo, ésta se otorgará. En caso de incapacidad por enfermedad general, el Instituto se obliga a pagar los tres primeros días al 100%, del salario diario normal y el porcentaje necesario para completar el 100 % del salario diario no mal del cuarto día en adelante hasta por el tiempo que dure la incapacidad, exceptuando los casos de

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

2019-2021

incapacidad por maternidad y riesgos de trabajo, siempre y cuando el Instituto no tenga que contratar personal para cubrir dicha vacante, ya sea de manera interina o por generación de tiempo extra. Esta prestación será otorgada sólo una vez al semestre.

Artículo 68. Los trabajadores tendrán derecho a los permisos y licencias que establezca el Reglamento Interior de Trabajo. El Instituto otorgará cuatro días de permiso con goce de sueldo al semestre. Para tal efecto el trabajador capturarán en el sistema electrónico de Control de Personal designado por el Instituto el día o los días a utilizar pudiendo ser en forma anticipada o el mismo día hasta las 24:00 horas. En caso de que no hubiera sistema, el trabajador informará por escrito al departamento de Recursos Humanos, a más tardar 3 días hábiles posteriores al uso de la prestación, una vez efectuado el descuento ya no se podrá reembolsar o justificar la inasistencia. Los días no utilizados en el semestre correspondiente, podrán ser utilizados durante la primera semana laboral del siguiente semestre, para lo cual deberán elegir en el sistema el semestre del que desean aplicar los días, en caso de no utilizarlos, se otorgará el pago correspondiente al salario base de los días no utilizados durante el semestre inmediato anterior hasta por un máximo de 3 días, pago que se realizará la segunda quincena de los meses de agosto y enero según corresponda a través de vales de despensa.

Artículo 69. Se concederá permiso con goce de sueldo por comisión Institucional al trabajador hasta el término de la misma y para el caso de comisiones externas para la atención de capacitaciones, eventos académicos o deportivos se concederá permiso hasta por cinco días al año, para lo cual el trabajador deberá entregar al Departamento de Recursos Humanos escrito libre de solicitud y copia de la comisión externa exhibiendo original para cotejo.

Artículo 70. Los permisos otorgados para realizar estudios, serán tramitados previo escrito de solicitud del trabajador al STADITSSLP,C, y se apegarán a lo establecido en “El Reglamento para Otorgamiento de Permisos para la Realización de Estudios”.

Artículo 71. Al trabajador se le concederá permiso con goce de sueldo en los siguientes casos:

- I. Seis días naturales por fallecimiento de familiar directo (padres, hijos, hermanos, cónyuge, abuelos y nietos); tomados a partir del evento y de forma consecutiva.
- II. Seis días hábiles por matrimonio civil, pudiendo ser anteriores o posteriores al evento, el trabajador podrá acomodar estos seis días a su elección siempre y cuando sean contiguos al evento.
- III. Dos días hábiles por titulación de licenciatura u obtención de grado, si es en una institución local; y tres días hábiles en el caso de ser una institución foránea, los cuales pueden ser un día antes, el día del evento o posterior al mismo y para el caso de Titulación foránea a elección del trabajador el tercer día debiendo ser de forma consecutiva.
- IV. Cinco días hábiles por nacimiento de un hijo, en el caso de los varones, a partir de la fecha de ingreso hospitalario y de igual manera en caso de adopción de un infante.
- V. Hasta cinco días por año, los cuales pueden ser utilizados por enfermedad que implique cuidados hospitalarios de un familiar directo (padres, hijos, hermanos, cónyuge, abuelos y nietos) y/o maternos o paternos, con opción de prolongarse de acuerdo a la necesidad previo

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

2019-2021

acuerdo STADITSSLP,C y la Dirección General. El trabajador deberá presentar las constancias correspondientes que avalen la circunstancia.

Dichas prestaciones sólo podrán hacerse efectivas en el momento del evento en mención debiendo presentar información comprobatoria que ofrezca testimonio de la eventualidad.

Para efecto de la solicitud de estas prestaciones, en los incisos II y III deberá solicitarlo por escrito a su jefe directo y al Departamento de Recursos Humanos con al menos 3 días hábiles de anticipación. En los casos I, IV y V, deberá dar aviso inmediato a su Jefe Directo y al Departamento de Recursos Humanos por los medios que el trabajador crea conveniente.

Artículo 72. El Instituto proporcionará las facilidades para que el Comité Ejecutivo del STADITSSLP,C lleve a cabo sus funciones. Para lo cual se otorgan cinco licencias de tiempo completo para el STADITSSLP,C. Las cuáles serán utilizadas para desempeñar, con el carácter de propietario cualquier cargo del comité directivo del STADITSSLP,C, en este caso la licencia será por el término que dure el cargo, reincorporándose al término de este a su trabajo, con el salario, prestaciones, categoría, horas clase, y demás comisiones de trabajo que prevalezcan en su puesto al momento de su reincorporación además de las que disfrutaba hasta antes de la licencia, respetándole su antigüedad.

CAPÍTULO DÉCIMO

PRESTACIONES Y SERVICIOS SOCIALES

Artículo 73. El Instituto se obliga a proporcionar la seguridad social a los trabajadores en los términos y con las coberturas que se vienen otorgando y a entregar las copias de los pagos de IMSS e INFONAVIT al STADITSSLP,C de manera bimestral, con la opción de realizar convenios con aseguradoras o Instituciones para ampliar las prestaciones y coberturas a favor de los trabajadores, previo acuerdo entre STADITSSLP,C e Instituto, además de entregar reportes bimestrales que evidencien los pagos realizados a FONACOT.

Artículo 74. Los riesgos de trabajo que sufran los trabajadores, para todos sus efectos, se registrarán por las disposiciones contenidas en las Leyes de Seguridad Social a que se encuentren sujetos y, en su caso, por la Ley.

Artículo 75. La Institución se compromete a brindar los beneficios de riesgos de trabajo y maternidad que contemplan las Instituciones de Seguridad Social mientras se gestiona el alta de los trabajadores a las mismas.

Artículo 76. Los trabajadores del Instituto disfrutarán de los beneficios que establecen, en materia de riesgo de trabajo y muerte que contemplan las Instituciones de Seguridad Social. Para ello se deberá de tomar en consideración el salario base de cotización actualizado en relación con el tabulador de salarios vigente en los términos que prevé la ley de la materia.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

2019-2021

Artículo 77. El Instituto otorgará a los trabajadores por conducto de la institución aseguradora un seguro de vida y un seguro contra accidentes. El Instituto se compromete a entregar la póliza de seguro contra accidentes en un máximo de 15 días hábiles a su recepción, además de actualizar la lista de beneficiarios de dicho seguro para cada trabajador.

Artículo 78. La Institución realizará los siguientes pagos, con base en las prestaciones autorizadas para el personal adscrito al Instituto, por parte de la Dirección General de Recursos Humanos y Organización de la Oficialía Mayor de la Secretaría de Educación Pública:

- I. Ayuda para lentes por la cantidad de \$2,500.00 (dos mil quinientos pesos 00/100 M.N.) cuando el personal administrativo y/o académico lo solicite por escrito al Departamento de Recursos Humanos previa prescripción médica del IMSS o de médico oftalmólogo con cédula profesional y la exhibición del comprobante fiscal de pago (CFDI) correspondiente a nombre del Instituto. Esta prestación podrá ser extensiva a los familiares directos del trabajador, entendiéndose por familiar directo a los padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos y cónyuge o concubino; y
Se otorgará únicamente una vez al año por trabajador que tenga al menos 1 año y medio de antigüedad en el Instituto y para el caso del personal docente para quien labore un mínimo de 20 horas/semana/mes. Esta prestación podrá ser utilizada para operación de ojos.
- II. Canastilla de maternidad para las madres trabajadoras del ITSSLP,C por la cantidad de \$2,504.00 (dos mil quinientos cuatro pesos 00/100 M.N.) por el nacimiento de cada hijo. Y en lo que respecta a los varones trabajadores del Instituto que tengan nacimiento de un hijo se otorgará un importe igual. Lo anterior en un plazo no mayor de tres meses posterior al nacimiento. Para la aplicación de la prestación el trabajador deberá entregar escrito libre de solicitud al Departamento de Recursos Humanos adjuntando acta de nacimiento.
- III. Pago de una despensa de \$1,255.00 (Un mil doscientos cincuenta y cinco pesos 00/100 M.N.) mensuales al personal que labore tiempo completo y \$31.38 (Treinta y un pesos 38/100 M.N.) al personal que labore por hora/semana/mes. Dicho pago se realizará dividido en 2 quincenas, a través de vales de despensa.
- IV. Ayuda para material didáctico, al personal académico de acuerdo al tipo y cantidad de horas/semana/mes asignadas, de acuerdo con la siguiente tabla:

CATEGORIA	MONTO MENSUAL (MN)
PTC Asociado A	\$ 556.10
PTC Asociado B	\$ 632.10
PTC Asociado C	\$ 693.20
Profesor de asignatura A	\$ 14.60 (por Hora/Semana/Mes)
Profesor de asignatura B	\$ 15.90 (por Hora/Semana/Mes)
PTC Titular A	\$ 763.35
PTC Titular B	\$ 840.80

- V. Pago correspondiente al estímulo al desempeño docente de acuerdo con los lineamientos del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente establecido por el TecNM

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

2019-2021

aplicable para los Tecnológicos Descentralizados mismo que será publicado a la comunidad académica del Instituto.

- VI.** Apoyo económico para útiles escolares por la cantidad de \$1,000.00 (Un mil pesos 00/100 M.N.) anuales; hasta por dos hijos presentando constancia de estudios de nivel primaria, secundaria y bachillerato, al inicio del ciclo escolar, dicha prestación será proporcional en hora/semana/mes en la que labore el trabajador docente; para el caso de los administrativos será completa. Esta prestación será asignada en la última quincena del mes de agosto o en la primera quincena del mes de septiembre de cada año, previa entrega de escrito libre de solicitud al Departamento de Recursos Humanos adjuntando las constancias que avalen la inscripción al ciclo correspondiente, para el caso de solicitar la prestación por primera ocasión se deberá anexar el acta de nacimiento de cada uno de los hijos.

Y adicionalmente se otorgarán las siguientes prestaciones:

- VII.** Bono de \$150,000.00 (Ciento cincuenta mil pesos 00/100 M.N.) pagaderos en dos exhibiciones al año de \$75,000.00 (Setenta y cinco mil pesos 00/100 M.N.) y será el pago para el personal agremiado al STADITSSLP,C, en la segunda quincena de marzo y segunda quincena de septiembre. Para efecto de esta prestación, el STADITSSLP,C deberá entregar al Departamento de Recursos Humanos con al menos una semana de anticipación a la fecha de pago, el listado que indique la distribución del recurso entre el personal.
- VIII.** En los meses de julio y diciembre se otorgará un bono al personal administrativo a través de vales de despensa, de acuerdo a lo siguiente: \$3,000.00 (Tres mil pesos 00/100 M.N.) a los que tienen al menos un año y menos de 5 años de antigüedad; \$4,000.00 (Cuatro mil pesos 00/100 M.N.) a quienes tienen al menos 5 años y menos de 10 años de antigüedad; \$ 4,100.00 (Cuatro mil cien pesos 00/100 M.N.) a quienes tienen al menos 10 años de antigüedad. Para todos los casos se otorgará esta prestación a quien cumpla con la antigüedad establecida al primero de julio o al primero de diciembre según corresponda;
- IX.** Bono por el día del trabajador de la educación alusivo al 15 de mayo por la cantidad de \$500.00 (Quinientos pesos 00/100 M.N.) pagadero en la primera quincena del mes de mayo.

Para el caso de lo establecido en la fracción II, VI, VIII y IX la prestación aplicará únicamente al personal que cuente con un año de antigüedad en el Instituto.

Artículo 79. Los trabajadores disfrutarán de los salarios que se especifican en el analítico de plazas, que se presenta anexo a este Contrato como parte integrante del mismo y que envía a la Institución la Dirección General de Planeación, Programación y Presupuesto de la Secretaría de Educación Pública anualmente, y los incrementos correspondientes que sean autorizados por dicha dependencia, mismos que serán dados a conocer al STADITSSLP,C con oportunidad.

Artículo 80. El Instituto otorgará a los trabajadores 33 días al 100%, como pago de prima vacacional, misma que será entregada al trabajador de la siguiente manera;

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

2019-2021

- I. 10 días en el viernes anterior al inicio de las vacaciones de primavera.
- II. 13 días dentro de la primera quincena de julio.
- III. 10 días en la primera quincena de diciembre.

La prima vacacional se calculará multiplicando el salario tabular por los días correspondientes a cada periodo.

Artículo 81. la prima de antigüedad se pagará de acuerdo a lo establecido a las Prestaciones autorizadas para el personal adscrito a los Institutos Tecnológicos Superiores Organismos Descentralizados Estatales (ODES) emitidas por la Dirección General de Recursos Humanos y Organización de la Oficialía Mayor de la Secretaría de Educación Pública que establece:

Para el personal docente. Procede otorgar el 2.0% del salario tabular vigente acumulable hasta el 20º año de servicio, pagadero a partir del 5º año y 2.5% del 21º al 25º año, manteniéndose a partir de este último el mismo factor porcentual acumulado hasta la jubilación del trabajador.

Para el personal administrativo, técnico y manual. Procede otorgar el 1.9% del salario tabular vigente acumulable hasta el 20º año de servicio, pagadero a partir del 5º año y 2.4% del 21º al 25º año, manteniéndose a partir de este último el mismo factor porcentual acumulado hasta la jubilación del trabajador.

Estos pagos se efectuarán de acuerdo a la siguiente tabla:

AÑOS ANTIGÜEDAD	PORCENTAJE PRIMA ANTIGÜEDAD						
5	10	11	22	17	34	23	47.5
6	12	12	24	18	36	24	50
7	14	13	26	19	38	25	52.5
8	16	14	28	20	40		
9	18	15	30	21	42.5		
10	20	16	32	22	45		

Y para el personal administrativo técnico y manual el pago de la prima de antigüedad será de acuerdo a la siguiente tabla:

AÑOS ANTIGÜEDAD	PORCENTAJE PRIMA ANTIGÜEDAD						
5	9.5	11	20.9	17	32.3	23	45.2
6	11.4	12	22.8	18	34.2	24	47.6
7	13.3	13	24.7	19	36.1	25	50
8	15.2	14	26.6	20	38.0		
9	17.1	15	28.5	21	40.4		
10	19.0	16	30.4	22	42.8		

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

2019-2021

Esta prestación será en forma independiente a los aumentos generales que se obtengan. Así mismo, para tal efecto, se reconoce la antigüedad desde la fecha en que inicia la relación laboral, y esta será pagadera a la quincena posterior a la fecha en que cumpla dicha antigüedad.

Artículo 82. Por concepto de quinquenio, el Tecnológico pagará a los trabajadores a partir de los 5 años de laborar dentro del Instituto, una gratificación de \$1,400.00 (Un mil cuatrocientos pesos 00/100 M.N.) por cada año de servicio en el ITSSLP, C, pagaderos de la siguiente forma:

Durante el mes de septiembre de cada año a los que, por su fecha de ingreso, cumplan con la antigüedad entre el 01 de febrero y el 31 de agosto, y en el mes de febrero a los que cumplan con la antigüedad entre el 01 de septiembre y el 31 de enero, dicha prestación será efectiva para el personal que cumpla cinco, diez, quince y veinte años.

Artículo 83. Los trabajadores que funjan como sinodales de exámenes profesionales, recibirán un pago de \$450.00 (cuatrocientos cincuenta pesos 00/100 M.N.). Dicho pago se realizará en la segunda quincena de enero y agosto. La designación de los sinodales se hará de acuerdo con el lineamiento vigente de "Titulación Integral" del TecNM, una vez realizada la asignación se deberá entregar una lista al STADITSSLP,C de los sinodales asignados y copia de cada designación al Departamento de Recursos Humanos para la realización del pago.

Artículo 84. Los trabajadores académicos y/o administrativos que funjan como instructores de cursos fuera de los programas de estudio de la Institución en periodos regulares tendrán como pago por sus servicios:

- Para cursos propedéuticos y/o de preparación académica previa al ingreso de los estudiantes, que conlleve la preparación de material de estudio, temario y evaluación correspondiente del mismo, el monto a cubrir: \$120.00 (Ciento veinte pesos 00/100 M.N.) por hora.
- Para cursos del centro de idiomas ordinarios: \$120.00 (Ciento veinte pesos 00/100 M.N.) por hora.
- Para cursos del centro de idiomas intensivos: \$160.00 (Ciento sesenta pesos 00/100 M.N.) por hora.
- Para cursos de verano (de los planes de estudio del Instituto): \$210.00 (Doscientos diez pesos 00/100 M.N.) por hora.
- Para Educación Continua: \$310.00 (Trescientos diez pesos 00/100 M.N.) para cursos externos y \$360.00 (Trescientos sesenta pesos 00/100 M.N.) para cursos en los que se requiera una certificación de competencias específica.
- Para actividades de capacitación para el personal: \$120.00 (Ciento veinte pesos 00/100 M.N.) por hora.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

2019-2021

- Aquellos no descritos en el presente artículo, se establecerá el monto de pago en la convocatoria correspondiente, previa revisión con el STADITSSLP,C y en apego al Lineamiento para la asignación de cursos internos y externos.

Los cuáles serán fuera de su jornada de trabajo y apegándose a la convocatoria que emita el Instituto, respetando en todo momento la fecha de inicio y conclusión del curso para emitir el pago correspondiente.

Artículo 85. El Tecnológico pagará por concepto de aguinaldo al personal administrativo y docente afiliado al STADITSSLP,C y con pleno goce de derechos, para el 2019, 81 días; para el 2020, 84 días; para el 2021, 87 días y a partir del 2022, 90 días de sueldo tabular promedio. El pago correspondiente a esta prestación será de manera proporcional al tiempo trabajado, y se pagará de la siguiente forma: 30 días en la segunda quincena del mes de noviembre, 30 días en la primera quincena del mes de diciembre y el resto, la primera quincena de enero del año inmediato posterior.

A partir del año 2020 el aguinaldo se pagará con el sueldo tabular.

Queda conformado un fondo de ahorro en el que el trabajador aportará 10 días de su sueldo base al año y el patrón una cantidad igual de 10 días. Estos 20 días de fondo de ahorro se pagarán a los trabajadores en la primera quincena del mes de enero del año inmediato posterior. El fondo de ahorro se otorgará al personal administrativo y docente que así soliciten y autoricen el descuento a través del formato proporcionado por el Departamento de Recursos Humanos, y se exceptúa a todo el personal directivo en el que se incluyen Jefes de Departamento, Jefes de División, Subdirectores, Directores de Área y Director General.

Artículo 86. El Tecnológico proporcionará dos uniformes por año a los trabajadores administrativos y docentes que cuenten con al menos una antigüedad de un año, en los términos requeridos en cada área y de acuerdo a sus funciones específicas en acuerdo con el STADITSSLP,C, mismos que serán entregados para el inicio del semestre, salvo caso excepcional con el proveedor, los cuales deberán portarse de acuerdo con el rol que establezca el Departamento de Recursos Humanos.

Artículo 87. Cuando fallezca un trabajador, el Tecnológico pagará al beneficiario, que éste haya designado previamente, la cantidad de \$10,000.00 (Diez mil pesos 00/100 M.N.) por concepto de ayuda para los gastos de defunción que se generen, previa identificación del beneficiario. En caso de no haber designado un beneficiario, se estará a lo señalado por la JLCyA.

En caso de fallecimiento de un familiar directo el Tecnológico pagará \$5,000.00 (Cinco mil pesos 00/100 M.N.) por concepto de ayuda para gastos de defunción. La institución sólo pagará los 4 primeros eventos suscitados entre el personal del tecnológico al año, limitándose a un apoyo por familiar fallecido. Para efecto de esta prestación, se considerará familiar directo para las personas casadas o en concubinato a su pareja e hijos; para las personas solteras, a sus padres. En estos casos deberá presentar escrito libre al Departamento de Recursos Humanos adjuntando los documentos probatorios correspondientes, así como los comprobantes de gastos funerarios.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

2019-2021

Artículo 88. El Tecnológico pagará a 4 personas por academia la asistencia a eventos académicos previamente programados y presupuestados en el Programa Operativo Anual Institucional, 3 propuestos por el STADITSSLP,C y 1 por la Dirección.

Adicionalmente el Tecnológico destinará la cantidad de \$50,000.00 (Cincuenta mil pesos 00/100 M.N.) anuales para cursos de capacitación y/o actualización para el personal administrativo y/o entrenadores pudiendo ser estas locales o foráneas, las cuales serán asignadas por acuerdo entre la Dirección y el STADITSSLP,C.

Artículo 89. El Tecnológico pondrá a disposición de los docentes la bibliografía necesaria para que cumplan con el desarrollo de los programas de estudio que imparten, basado en la propuesta de las academias y en el presupuesto existente, informando al STADITSSLP,C de las adquisiciones, procurando que estas sean directamente con las editoriales.

Artículo 90. El Tecnológico establecerá en las oficinas administrativas un reloj checador para todos los trabajadores. Además, la Institución proporcionará a los trabajadores un bono de \$900.00 (Novecientos pesos 00/100 M.N.) al mes como estímulo de puntualidad y asistencia a quien no tenga ningún retardo en el periodo, y de \$ 450.00 (Cuatrocientos cincuenta pesos 00/100 M.N.) a quien tenga un retardo, considerándose como retardo el registro a partir de un minuto después de la hora de entrada.

Artículo 91. El Tecnológico proporcionará a sus trabajadores áreas de estacionamiento en buenas condiciones, bien delimitadas y suficientes en el centro de trabajo.

Artículo 92. El Tecnológico mantendrá en sus instalaciones botiquines debidamente integrados y ubicados estratégicamente para proporcionar primeros auxilios. Los laboratorios, talleres y almacén se dotarán de los equipos necesarios contra incendio.

Artículo 93. El Instituto entregará al STADITSSLP, C las siguientes prestaciones:

- I. 30 becas totales anuales al trabajador, sus hijos y cónyuge; consistentes en la condonación de pago de inscripción y cuota semestral; en los programas de licenciatura, maestría o doctorado que se impartan en el Instituto en la modalidad escolarizada, para el caso de la modalidad mixta el descuento será del 50% del costo de cada bimestre y los pagos serán descontados vía nómina en 4 quincenas. Para el caso de la modalidad escolarizada dicha prestación será efectiva solamente por 12 semestres y para el caso de la modalidad mixta será efectiva hasta por 21 bimestres; en ambas modalidades solo se podrá hacer efectiva la beca por un único programa académico por nivel.
- II. La Institución otorgará el ingreso preferencial a los hijos de los trabajadores sindicalizados para cursar sus estudios en cualquiera de las carreras que oferta, con la condición de haber concluido íntegramente los estudios de bachillerato y haber realizado el proceso de preinscripción.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

2019-2021

- III. Permitir la entrada libre al trabajador a todos los eventos culturales, científicos y deportivos organizados por el Tecnológico.
- IV. Para gastos de titulación por la obtención de grado de licenciatura \$8,000.00 (Ocho mil pesos 00/100 M.N.); para grado de maestría \$13,500.00 (Trece mil quinientos pesos 00/100 M.N.) y grado de doctorado \$18,000.00 (Dieciocho mil pesos 00/100 M.N.). Este apoyo se brindará cuando el trabajador tenga al menos 3 años de antigüedad, presente escrito libre de solicitud al Departamento de Recursos Humanos y adjuntando comprobante de pago por concepto de titulación, emitido por el centro de estudios, en un tiempo no mayor de 3 meses después de haber efectuado el pago.
- V. 5 becas por año a trabajadores que estén realizando estudios de nivel maestría o doctorado, inscritos en instituciones públicas que serán consistentes en el apoyo económico por el 100% del costo de inscripción (un único pago por programa).
- VI. Otorgar hasta a 5 trabajadores de manera simultánea, descarga de tiempo de la jornada laboral por 5 horas/semana/mes, a quienes estén realizando estudios de nivel maestría o doctorado, en instituciones públicas o privadas, los cuales deberán contar con al menos 3 años de antigüedad en el Instituto y contar con un contrato vigente de al menos 30 horas/semana/mes, por el tiempo que dure el programa. Para el caso del personal docente estas horas serán de aquellas que no son frente a grupo y sin modificar el porcentaje mínimo de atención frente a grupo.
- VII. Otorgar hasta 3 becas comisión de manera simultánea a trabajadores que estén estudiando en programas reconocidos en el Padrón Nacional de Posgrados de Calidad y afines a las carreras del ITSSLP,C por el tiempo que dure el programa. Los candidatos a obtener el beneficio en mención deberán contar con al menos 5 años de antigüedad en el Instituto y contar con un contrato vigente de 40 horas/semana/mes.

Para los apartados V, VI y VII, la Comisión de Posgrado, integrada por personal asignado por la Dirección y el STADITSSLP,C será quien regule la asignación de dichas prestaciones, las cuales serán otorgadas de acuerdo al Reglamento para Otorgamiento de Permisos para la Realización de Estudios y a las bases de la convocatoria que de forma semestral publique la Dirección General.

Artículo 94. Cada trabajador tendrá derecho a disponer de hasta 12 horas de permiso personal (pase de salida) al mes con goce de sueldo por un máximo de 3 horas y un mínimo de 1 hora al día. Para tal efecto, el trabajador deberá capturar el permiso personal en el sistema electrónico de Control de Personal que el Instituto ha designado para ello, a más tardar durante el día que sea utilizado, en caso de que el sistema no esté disponible, podrá dar aviso de manera telefónica o por correo electrónico del uso de esta prestación al Departamento de Recursos Humanos, a más tardar 3 días hábiles después de la fecha de uso de dicha prestación. Esta disposición se aplicará a partir del mes de noviembre de 2019.

Además, el Instituto gratificará con un bono de \$1,500.00 (Un mil quinientos pesos 00/100 M.N.) a quien no cuente con pases de salida personales en todo un semestre, pagaderos en vales de despensa; pago que se realizará durante los meses de febrero y septiembre.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

2019-2021

Artículo 95. Al personal del Tecnológico comisionado fuera de la localidad, se le otorgarán viáticos con base en las tarifas acordadas por el tabulador y lineamientos para la asignación y comprobación de viáticos que emite la Secretaría de Finanzas de Gobierno del Estado.

CAPITULO DÉCIMO PRIMERO

DE LAS OBLIGACIONES ESPECIALES ENTRE LA INSTITUCIÓN Y EL SINDICATO

Artículo 96. El STADITSSLP, C dará aviso a la Institución en caso de convocar a reuniones ordinarias en un plazo de 2 días hábiles antes de su realización y notificar en caso de reuniones extraordinarias, tanto en las instalaciones del ITSSLP,C como fuera de este.

Artículo 97. El Tecnológico se obliga a descontar del salario de los trabajadores sindicalizados administrativos y docentes las cuotas ordinarias y extraordinarias que se acuerden en asambleas del STADITSSLP,C, y entregar su importe en la cuenta bancaria que señale el Comité Ejecutivo del STADITSSLP,C dentro de los cinco días siguientes de los pagos quincenales. La Institución se compromete a entregar un reporte financiero desglosado de los conceptos pagados de manera mensual al STADITSSLP,C.

Artículo 98. El Comité Ejecutivo del STADITSSLP,C se obliga a entregar al Departamento de Recursos Humanos del Instituto de manera trimestral una lista actualizada del padrón de miembros del STADITSSLP,C, así como las notificaciones de afiliación o baja de los mismos.

Artículo 99. El STADITSSLP,C tendrá derecho a denunciar ante las autoridades competentes, las violaciones a las normas institucionales de ingreso, promoción y permanencia del personal sindicalizado para el efecto de que resuelva lo procedente en los términos de la LFT, específicamente el artículo 154 y demás aplicables de la LFT en relación con los reglamentos correspondientes.

Artículo 100. Los trabajadores administrativos y docentes tienen derecho a recibir distinciones, estímulos y recompensas que les corresponden, de acuerdo al reglamento del Instituto, el TecNM y del presente contrato.

Artículo 101. Las partes convienen en establecer los mecanismos de coordinación entre ellas para el desarrollo de actividades sociales, culturales y deportivas en beneficio del personal, de acuerdo al programa y agenda de actividades entregado por el STADITSSLP,C a la Dirección General de manera anual.

Artículo 102. El tecnológico proporcionará, el material y equipo de oficina, considerando lo establecido en el proceso de adquisiciones; teléfono fijo y préstamo de vehículo institucional cuando sea requerido y esté disponible al STADITSSLP,C; y otorgará la cantidad de \$10,000.00 (Diez mil pesos 00/100 M.N.) mensuales para los gastos que erogue el STADITSSLP,C, mismos que deberán entregarse los primeros 10 días de cada mes, contra entrega del recibo correspondiente.

CAPÍTULO DÉCIMO SEGUNDO

DERECHO DE SINDICALIZACIÓN Y HUELGA DE LOS TRABAJADORES

Artículo 103. El Tecnológico reconoce en todo momento, el derecho de los trabajadores a la sindicalización.

Artículo 104. El Instituto reconocerá en todo tiempo, el ejercicio del derecho de huelga de sus trabajadores, tal y como se consagra en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la LFT con las modalidades contenidas en ellas. En caso de huelga se hará con base en lo establecido en la LFT; así mismo, los involucrados se comprometen a recuperar el tiempo de los programas de estudio con calidad y profesionalismo.

Artículo 105. Las partes manifiestan que no existen vicios del consentimiento en la celebración del presente convenio y no se reservan ninguna acción civil, penal, laboral o de cualquier otra índole en contra de ningún agremiado y el Comité Ejecutivo del STADITSSLP,C, prevaleciendo en todo momento el derecho y respeto a la inmunidad laboral que durante el desarrollo del ejercicio de la pre-huelga ejercieron los afiliados al STADITSSLP,C, lo anterior para los efectos legales conducentes.

CAPITULO DÉCIMO TERCERO

DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

Artículo 106. Este Contrato será por tiempo indeterminado, se revisará cada dos años de manera contractual y cada año salarialmente por el Instituto y el STADITSSLP,C de acuerdo con los artículos 390, 399 y 399 Bis de la LFT.

Artículo 107. El Contrato se extiende a todos los trabajadores afiliados al STADITSSLP,C que ampara este contrato, que laboren para el Instituto.

Artículo 108. El Contrato se hará por triplicado debiendo entregarse un ejemplar a cada una de las partes y depositar otro tanto en la JLCyA del Estado de San Luis Potosí. El Tecnológico se compromete en un término no mayor de 30 días, después de su firma, a imprimir el contrato colectivo de trabajo y los reglamentos que se deriven o se relacionen con él, en un número de 200 ejemplares, debiendo ser entregados 150 al STADITSSLP,C para su distribución.

Artículo 109. El Contrato surtirá efectos a partir de la fecha de su depósito ante la Junta, salvo disposición en contrario en el clausulado del presente CCT. Se deja sin efecto cualquier disposición existente, y que con obvia lesión los intereses de los trabajadores docentes y administrativos del Instituto, además de que se opongan al presente contrato. En caso de duda en la hermenéutica de la norma, siempre se procederá al principio in dubio pro operario, es decir que, ante la duda, todo en beneficio del trabajador docente y administrativo del Tecnológico.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

2019-2021

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

Artículo 1. El Instituto y el STADITSSLP,C convienen que para el personal de vigilancia no se les retire la percepción que reciben por concepto de la “actividad adicional”, siempre y cuando no se modifiquen sus condiciones de puesto o jornada de trabajo.

Artículo 2. La Dirección General y el STADITSSLP,C se comprometen a:

- a) A la publicación del presente Contrato Colectivo, que incluya los lineamientos y reglamentos siguientes:
- I. Lineamiento de ingreso del personal docente del ITSSLP,C.
 - II. Lineamiento para la asignación de cursos internos y externos.
 - III. Lineamientos para la programación académica y promoción de horas semana mes del personal docente.
 - IV. Reglamento de ingreso del personal administrativo del ITSSLP,C.
 - V. Lineamiento de escalafón del personal administrativo del ITSSLP,C.
 - VI. Reglamento para el otorgamiento de prestaciones para la realización de estudios de posgrado.
 - VII. Reglamento interior de trabajo del ITSSLP,C.

Lineamientos que establecen las condiciones y requisitos que debe cumplir el personal académico que imparte planes y programas de estudio.

Artículo 3. El ajuste de la jornada de trabajo a 35 horas del personal administrativo será revisado y fundamentado legalmente para analizar su viabilidad, sin que afecte los intereses del trabajador administrativo.

Artículo 4. De la regulación de la relación laboral. La relación laboral entre el ITSSLP,C y sus trabajadores se regirá por la Ley Federal del Trabajo reglamentaria del Apartado “A” del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como el presente CCT celebrado el día 15 de octubre de 2019 con el STADITSSLP,C y los subsecuentes que al efecto se celebren.

San Luís Potosí, S.L.P., a 15 DE OCTUBRE DEL 2019	
POR EL ITSSLP,C:	POR EL STADITSSLP,C:
ING. LUIS ALBERTO FRÍAS SÁNCHEZ	DRA. OMAIRA YOLANDA REYNOSO IBARRA
Director General	Secretaria general del STADITSSLP,C