



**CONTRATO
COLECTIVO DE TRABAJO**



San Luis Potosí. 2021

SECRETARIA
SAN LUIS POTOSI

INDICE

	DECLARACIONES	2
I	DEFINICIONES	3
II	DE LAS RELACIONES LABORALES ENTRE EL COLEGIO Y SINDICATO	6
III	DEL INGRESO, DEL SERVICIO Y DEL ESCALAFÓN	8
IV	DE LOS DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES	10
V	DE LOS DESCANSOS OBLIGATORIOS Y VACACIONES	17
VI	DE LA JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y SALARIO	19
VII	DE LOS PERMISOS Y LICENCIAS	22
VIII	RESCISIÓN, MEDIDAS DISCIPLINARIAS Y PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN	24
IX	DE LA SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO	26
X	DE LA SEGURIDAD SOCIAL, ANTIGÜEDAD Y JUBILACIÓN.	26
XI	DEL TRABAJO DE LAS MUJERES	27
XII	DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO	28
XIII	DISPOSICIONES GENERALES	30
XIV	DE LAS SANCIONES SINDICALES	32
XV	DE LOS APOYOS AL SINDICATO	32
XVI	DE LAS COMISIONES MIXTAS	33
XVII	TRANSITORIOS	34

SECRETARIA DE EDUCACION
SECRETARIA

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE, COMO EL PATRON EL COLEGIO DE ESTUDIOS CIENTIFICOS Y TECNOLOGICOS DEL ESTADO DE SAN LUIS POTOSI (CECYTESLP), REPRESENTADO POR SU DIRECTOR GENERAL EL C. LIC. ISIDORO DEL CAMINO RAMOS, Y POR LA OTRA EL SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DEL COLEGIO DE ESTUDIOS CIENTIFICOS Y TECNOLOGICOS DEL ESTADO DE SAN LUIS POTOSI (SUTCECYTESLP), REPRESENTADO POR SU SECRETARIO GENERAL EL C. ALFREDO RODRIGUEZ LOPEZ.

DECLARACIONES

PRIMERA.- Declara el Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de San Luis Potosí, que es un Organismo Público descentralizado del Gobierno del Estado de San Luis Potosí, sectorizado en la Secretaría de Educación, con personalidad jurídica y patrimonio propio, creado mediante Decreto publicado en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de fecha 20 de Agosto de 1991, y abrogado mediante decreto publicado el 26 de abril de 2008 en el Periódico Oficial del Estado y con domicilio legal en la calle de Jesús Goytortua N° 370-13 Fraccionamiento Tangamanga en la ciudad de San Luis Potosí, S.L.P.

SEGUNDA.- Declara el Colegio que sus objetivos son:

- a) Impartir la Educación Media Superior Tecnológica de calidad al alumnado en cada uno de sus planteles, cumpliendo con los procesos de evaluación al personal de acuerdo a los criterios que normativamente se apliquen por las Autoridades Educativas.
- b) Contar con el personal Académico calificado, para la impartición de los programas de estudio, con el personal de apoyo académico y administrativo para su funcionamiento.
- c) Observar las disposiciones académicas, correspondientes a la Educación Media Superior Tecnológica, que imparta la Secretaria de Educación Pública por conducto de la Subsecretaria de Educación Media Superior.

TERCERA.- Declara el Sindicato Único de Trabajadores del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de San Luis Potosí, estar legalmente constituido según Resolución de fecha 14 de Julio de 2003 dictada por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje dentro del expediente número 07/2003/P formado con motivo de la solicitud de registro sindical y cuya resolución determina en el punto resolutivo **PRIMERO** que **PROCEDIÓ** el registro administrativo del Sindicato Único de Trabajadores del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de San Luis Potosí, correspondiéndole el registro número **583** del Tomo Séptimo del Libro de Registro de Asociaciones y Organizaciones Sindicales, teniendo por ende capacidad legal para contratar y obligarse y con domicilio legal en la calle Paseo de las Violetas número 230, Fraccionamiento Jardines del Valle, en el municipio de Soledad de Graciano Sánchez, S.L.P.

CUARTA.- Declara el Sindicato que fue constituido para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, tanto colectivos como individuales de sus integrantes.

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
SAN LUIS POTOSÍ

QUINTA.- Ambas partes reconocen y aceptan que la finalidad del Colegio es únicamente educativa, cultural, de investigación científica y tecnológica, a través de las cuales se forma en los educandos ideas y principios racionales, producto de la reflexión científica y el análisis filosófico; por lo tanto, en el cumplimiento de sus metas no operan los factores de la producción (**TRABAJO-CAPITAL**), y por ello no persigue fines lucrativos.

SEXTA.- Ambas partes reconocen y aceptan que los servicios educativos que presta el Colegio, dada su especial y particular naturaleza, son de orden público e interés general, por ser la educación la base del desarrollo de toda persona humana en lo individual y de los pueblos en lo general.

SEPTIMA.- El Colegio y el Sindicato reconocen mutua y recíprocamente su personalidad para celebrar el presente Contrato Colectivo de Trabajo. En lo sucesivo se designará al Colegio indistintamente con las denominaciones de "**COLEGIO**" "**INSTITUTO**" ó "**PATRÓN**" y al Sindicato con la denominación de "**SINDICATO**".

OCTAVA.- Este Contrato tiene por objetivo establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en los diferentes Planteles, y demás centros de trabajo del Colegio existentes a la fecha y que en lo subsiguiente se lleguen a crear en el Estado y sus disposiciones son aplicables a todas y cada una de las plazas de las cuales es titular el Sindicato contratante. Se anexa relación de Centros de Trabajo para los efectos de la presente declaración.

NOVENA.- Declaran las partes contratantes que es su voluntad libre y espontánea celebrar el presente Contrato Colectivo de Trabajo, reconociéndose mutua y recíprocamente la personalidad con que ostentan, en cuya virtud otorgan las siguientes:

CLAUSULAS :

CAPITULO I DEFINICIONES

Para la correcta aplicación e interpretación de este contrato, se establecen las siguientes:

I.- COLEGIO, INSTITUCIÓN O PATRÓN.- El Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de San Luis Potosí, cuyas siglas son **CECYTE**.

II.- PLANTEL.- Centro de trabajo educativo en el que se imparte Bachillerato Tecnológico Bivalente y Terminal, dependiente de la Institución.

III.- SINDICATO.- El Sindicato Único de Trabajadores del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de San Luis Potosí, cuyas siglas son **SUTCECYTESLP**.

IV.- PARTES O PARTES CONTRATANTES.- Cuando se haga referencia al Colegio y al Sindicato.

V.- REPRESENTANTES DEL COLEGIO.- Junta Directiva, Director General, Director de Plantel, y la ó las personas que expresamente sean designadas.

VI.- REPRESENTANTES DEL SINDICATO.- El Comité Ejecutivo Estatal, El Secretario General, los Delegados y la ó las personas que expresamente designe el Sindicato.

VII.- ASESORES.- Las personas que con voz, pero sin voto ilustren a los representantes de las partes para aclarar criterios.

VIII.- DELEGACIONES O REPRESENTACIONES SINDICALES.- Órganos integrantes del Sindicato, formado por el conjunto de afiliados de cada Plantel, Oficinas Centrales cuyo representante son en el primer caso el Delegado y/o Subdelegado Sindical y en el segundo el Representante Sindical.

IX.- CONTRATO.- El presente Contrato Colectivo de Trabajo, en el cual constituye el instrumento que regula las relaciones de trabajo entre las partes contratantes.

X.- COMISIONES.- Las integradas por representantes del Colegio y del Sindicato para discutir con voz y voto, temas de interés para ambos.

XI.- TRABAJADOR.- Persona física de sexo indistinto contratado por la institución para el desarrollo de sus funciones sustantivas docentes, de investigación, de vinculación y difusión en los términos de las disposiciones que al efecto se expidan y de los planes y programas académicos que se aprueben.

XII.- TRABAJADOR ACADEMICO.- Persona física de sexo indistinto contratado por la institución para el desarrollo de sus funciones sustantivas docentes, de investigación, de vinculación y difusión en los términos de las disposiciones que al efecto se expidan y de los planes y programas académicos que se aprueben.

XIII.- TRABAJADOR ADMINISTRATIVO.- Persona física de sexo indistinto que presta sus servicios personales a la Institución con funciones de oficina, técnicas y/o manuales o de cualquier otra naturaleza.

XIV.- SALARIO TABULAR O SALARIO BASE.- La cantidad fijada en la escala de salarios del tabulador.

XV.- SALARIO INTEGRADO.- Es la cantidad que resulta de la suma de los pagos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, primas, comisiones, prestaciones especies y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

XVI.- NÓMINA.- Lista de que aparecen detallados los salarios y demás prestaciones que perciben los trabajadores, así como las deducciones que se hacen al salario. Para el Colegio sirve como comprobante de haber pagado a sus trabajadores el salario y demás prestaciones contractuales pactadas.

XVII.- TABULADORES.- Documento que debe contener el salario mensual fijado para cada categoría y/o nivel sin incluir ninguna prestación.

XVIII.- CATEGORIAS.- Son las distintas denominaciones que ostentan los trabajadores del Colegio.

XIX.- CATÁLOGO DE PUESTOS Y TABULADOR.- Es el documento que contiene la información ordenada y sistematizada, sobre categorías y puestos que ocupan los trabajadores al servicio del Colegio.

XX.- PLANTILLA.- Es la relación de personal con las plazas autorizadas para cada uno de los puestos o categorías de acuerdo a la estructura orgánica de cada uno de los centros de trabajo del Colegio.

XXI.- REGLAMENTOS BILATERALES.- Son los documentos que los lineamientos y disposiciones para regular el desempeño académico y administrativo de los trabajadores que las partes contratantes acuerden.

XXII.- ESCALAFÓN.- Es el sistema que se utiliza para cubrir temporalmente o definitivamente las vacantes que se presenten en las plazas de base existentes y/o de nueva creación, conforme al procedimiento que establezca la Comisión Mixta de Escalafón.

XXIII.- PROMOCIÓN.- Para el caso del personal administrativo es el ascenso de un trabajador de base a una categoría superior; para los docentes se aplicará la normatividad aplicable.

XXIV.- VACANTE.- Puesto o categoría de nueva creación que se deja de ocupar por un trabajador en forma temporal o definitiva por cualquier causa.

XXV.- DEROGADA.

XXVI.- PROGRAMA DE CAPACITACIÓN.- Es el conjunto de estrategias y acciones realizadas por la institución, encaminadas a buscar la actualización de conocimientos, procedimientos y perfiles de sus trabajadores, para mejorar el desempeño de su trabajo, incluyendo aspectos como la formación docente y pedagógica, la adquisición de habilidades y destreza para la autoformación y para el desempeño de roles que exige el modelo educativo y administrativo del Colegio.

XXVII.- HORA CLASE.- La unidad de tiempo que el trabajador académico labora frente a un grupo de alumnos.

XXVIII.- HORA-SEMANA-MES.- Es la carga horaria que un trabajador académico acumula, dosificada en unidades de tiempo y que sirve para determinar la percepción mensual bruta.

XXIX.- LEY.- Ley Federal del Trabajo.

XXX.- I.S.S.S.T.E.- Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

XXXI.- FOVISSSTE.- Fondo de la Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicio Sociales de los Trabajadores del Estado.

XXXII.- SAR.- Sistema de Ahorro para el Retiro.

XXXIII.- I. S. R. – Impuesto sobre la Renta.

XXXIV.- JUNTA.- Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

XXXV.- COSDAC.- Coordinación Sectorial de Desarrollo Académico.

XXXVI.- DGPPPSEP.- Dirección General de Planeación, Programación y Presupuesto de la Secretaría de Educación Pública.

XXXVII.- BASE.- Calidad que obtiene el trabajador mediante el cumplimiento de los requisitos establecidos en la normatividad aplicable, que produce entre otros efectos, el derecho a que la relación laboral sea por tiempo indeterminado con estabilidad en el empleo, conservando sus condiciones de trabajo.

XXXVIII.- PLAZA O PUESTO.- Son las categorías existentes en el catálogo que para tal efecto establezcan las partes, con atributos de espacios y funciones.

XXXIX.- INFONACOT.- Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores.

XL.- EL TITULAR.- El Director General del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de San Luis Potosí.

XLI.- -SEMS.- Subsecretaría de Educación Media Superior.

CAPITULO II
DE LAS RELACIONES LABORALES
ENTRE EL COLEGIO Y EL SINDICATO

SECRETARIA
SAN LUIS POTOSI

CLAUSULA PRIMERA.- El patrón reconoce que el Sindicato Mayoritario, tiene la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo y por ende la administración del mismo, por lo tanto, el Colegio se compromete a respetar las plazas que actualmente son ocupadas por los trabajadores, y el Sindicato reconoce en todo momento el derecho de administración que tiene el Colegio.

CLAUSULA SEGUNDA.- El Patrón reconoce y respetará la antigüedad del trabajador sindicalizado, que ingresó a partir de la fecha de creación de la Institución, así como a todos los que se han estado incorporando con su fecha de ingreso al Colegio, anterior a la firma de este contrato y que servirá como base para cuantificar su antigüedad, siempre y cuando la relación laboral no haya sido suspendida por más de mes y medio.

El Colegio respetará los puestos que generen una basificación y los que sean de nueva creación en favor del Sindicato Mayoritario.

CLAUSULA TERCERA.- El personal que labora en el Colegio y que pertenece al Sindicato Contratante, conforme a los términos que marca la Ley Federal del Trabajo y conforme a las normas de este Contrato, se divide en los siguientes grupos:

- a) Trabajadores de tiempo indeterminado.
- b) Trabajadores de tiempo determinado.

Trabajadores por tiempo indeterminado, son todos aquellos que ocupan en forma definitiva una plaza conforme a las normas de este contrato.

Trabajadores por tiempo determinado o interinos, son aquellos que sustituyen en licencias temporales, faltas, descansos o incapacidades a los trabajadores por tiempo indeterminado y aquellos cuya naturaleza de trabajo que desempeñen lo exija.

Trabajadores por obra determinada, son los contratados para una obra cuya estipulación lo exija la naturaleza del trabajo a realizar en los términos de Ley.

CLAUSULA CUARTA.- Para efectos del presente contrato, se consideran Trabajadores Sindicalizados: Docente del Plantel, Técnico Docente, Jefes de oficina, Administrativo Especializado, Taquimecanógrafa, Analista Especializado, Técnico Especializado, Almacenista, Auxiliar de Servicios y Mantenimiento, Operador de equipo Tipográfico Especializado, Encargado de Centro de Cómputo, Oficial de Mantenimiento, Chofer, Vigilante, Bibliotecario, Programador, Capturista, Dibujante, Laboratorista, Enfermera, Trabajadora Social, Encargado de Orden, Control Escolar, Promotor Cultural y Deportivo, Secretarias, Oficial de Servicios y Vinculación.

CLAUSULA QUINTA.- Los trabajadores de confianza que ejerzan funciones de índole directivo como representante del Patrón, en los términos de los artículos 11, 182 y 183 de la Ley Federal del Trabajo, deberán ser trabajadores libres y no pueden pertenecer al Sindicato, siendo éstos: Director General, Subdirector General, Director de Área, Subdirector de Área, Jefe de Departamento, Director del Plantel, Subdirector del Plantel, Asesores de la Dirección y Coordinador.

Los miembros del Sindicato que sean promovidos a puestos de confianza quedarán suspendidos temporalmente de sus derechos sindicales, debiendo solicitar como requisito indispensable, antes de iniciar sus funciones la licencia respectiva al Sindicato. Al término de éste, podrán volver a su base siempre en las mismas condiciones de este contrato.

CLAUSULA SEXTA.- El Colegio se obliga a tratar los problemas que se presentan con motivo de las relaciones de trabajo entre éste y los trabajadores sindicalizados, con el representante legal del Sindicato, esto sin perjuicio de los derechos individuales del trabajador.

Las solicitudes tramitadas por conducto del Sindicato, se resolverán en el término que previo acuerdo se determine entre las partes, salvo aquellos asuntos que por su naturaleza e importancia requieran de un tiempo mayor de estudio y resolución a criterio del titular.

Los acuerdos que celebren en forma directa o indirecta los trabajadores sindicalizados o los trabajadores con plaza sindicalizable con los representantes del Colegio, que afecten los intereses colectivos serán nulos.

CLAUSULA SÉPTIMA.- Todos los asuntos que surjan de las relaciones laborales de índole colectiva, reguladas por este Contrato, serán tratados invariablemente por los representantes del CECYTE y el Sindicato Mayoritario.

Para los puestos que debe cubrir el personal sindicalizado de acuerdo al Contrato Colectivo de Trabajo, el trabajador que haya sido aceptado por el CECYTESLP ingresará al Sindicato Mayoritario, respetando la libertad sindical del trabajador de seguir perteneciendo a este Sindicato o afiliarse o no a otro Sindicato de la Institución.

CAPITULO III

DEL INGRESO, DEL SERVICIO Y DEL ESCALAFÓN

CLAUSULA OCTAVA.- La naturaleza de la relación de trabajo no se verá afectada por la forma de pago que adopte la Institución o la denominación que se le dé a los servicios prestados, en consecuencia los trabajos materia de este contrato, aún cuando se atribuyan con cargo a partidas especiales, serán contratados por conducto del Colegio, una vez que sea proporcionado el personal por el Sindicato Mayoritario.

Un empleado de base podrá ser promovido a un puesto de confianza dentro de la misma Institución, pero en este caso y mientras conserve ese puesto, quedarán en suspenso todos sus derechos y prerrogativas que tuviera conforme al artículo 123 apartado "A" de la Constitución General de la República, la Ley Federal del Trabajo y del presente Contrato Colectivo de Trabajo, así como sus vínculos con el Sindicato.

El trabajador que se encuentre para cubrir su puesto, tendrá el carácter de empleado interino, de tal manera que si el trabajador de base promovido a un puesto de confianza regresa a su puesto de base, automáticamente se correrá en forma inversa en el Escalafón y el último empleado interino dejará de prestar sus servicios para el Colegio sin responsabilidad tanto para el Sindicato como para el Patrón.

CLAUSULA NOVENA.- A partir de la fecha de vigencia del presente contrato, el personal que aspire a ingresar a laborar al Colegio deberá cumplir con los requisitos y procedimientos que se establecen en la normatividad aplicable.

CLAUSULA DECIMA.- Las partes convienen expresamente en que las relaciones de trabajo entre el Colegio y sus trabajadores se regirán por las disposiciones que señala la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 Constitucional.

Al presentarse un puesto vacante por tiempo indeterminado o por tiempo determinado, el Colegio en un lapso no mayor de cinco días hábiles solicitará al Sindicato Mayoritario el personal necesario para cubrirlo y el Sindicato Mayoritario lo proporcionará en un plazo de diez días hábiles, contados a partir del siguiente de aquel en que reciba la solicitud.

CLAUSULA UNDÉCIMA.- El personal docente podrá incrementar sus horas-semana-mes, una vez que se cumplan con los requisitos y procedimientos establecidos en la normatividad aplicable.

CLAUSULA DUODECIMA.- Las cargas horarias definitivas frente a grupo serán de máximo 35 horas semana-mes de clase.

CLAUSULA DECIMATERCERA.- Los trabajadores administrativos sindicalizados quedarán basificados de acuerdo al nombramiento que actualmente poseen y una vez que hayan alcanzado los 3 años de antigüedad, siempre y cuando la plaza a basificar se encuentre libre.

CLAUSULA DECIMACUARTA.- Las partes contratantes convienen que respecto al personal con actividades extracurriculares de base, sus salarios se homologarán conforme al catálogo de puestos y salarios correspondientes a las categorías de Técnico Docente I y/o Profesor CECYT I, siempre y cuando cumpla con los estudios de nivel Licenciatura en el caso de esta última categoría.

CLAUSULA DECIMAQUINTA.- Ambas partes convienen que para la promoción del personal sindicalizado, se sujetarán a los lineamientos que establezca el Colegio y el Sindicato.

Para los efectos del escalafón y promoción, las partes se comprometen a establecer el orden ascendente de los trabajadores sindicalizados en sus diversas categorías.

Ambas partes convienen en integrar una Comisión Mixta de Escalafón para determinar la antigüedad de los trabajadores.

**CAPITULO IV
DE LOS DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES
DE LOS TRABAJADORES Y EL PATRÓN**

CLAUSULA DECIMASEXTA.- Las disposiciones del presente Contrato Colectivo de Trabajo que favorezcan a los trabajadores del Sindicato Contratante son irrenunciables y así lo reconocen expresamente las partes. Los casos no previstos en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, ni en el Reglamento Interior de Trabajo, se resolverán de acuerdo con las disposiciones establecidas que sean favorables a los trabajadores.

CLAUSULA DECIMASEPTIMA.- En ningún caso los derechos de los trabajadores serán inferiores a los que concede la Constitución General de la República y la Ley Federal del Trabajo.

CLAUSULA DECIMOACTAVA.- El Reglamento Interior de Trabajo fijará las condiciones específicas que regirán la prestación de los servicios contratados, las cuales nunca estarán en contraposición con lo dispuesto en este contrato.

CLAUSULA DECIMANOVENA.- Son derechos de los Trabajadores así reconocidos por el Patrón los siguientes:

a).- Recibir el pago del salario, según el tabulador vigente en el tiempo y lugar convenido, trátase de personal académico, administrativo o con actividades extracurriculares; así como recibir el pago de las horas extraordinarias que laboren de conformidad con la Ley y lo pactado en este Contrato.

b).- Los trabajadores de base sindicalizados tienen derecho a su categoría, horario de trabajo y únicamente podrán ser cambiados de adscripción o comisión a petición de los mismos trabajadores y conformidad de las partes.

c).- Los trabajadores que ocupan plazas que correspondan al Sindicato, pero no están afiliados al mismo, podrán ser cambiados de adscripción a petición del Sindicato, sin responsabilidad para las partes.

d).- Cuando por reformas a los planes y programas de estudios desapareciera alguna materia que implique reducción en la carga académica de cualquier trabajador docente sindicalizado, el Sindicato dispondrá de las asignaturas y/o carga académica que cubran los trabajadores docentes que no cuenten con horas en definitividad. En caso de que esta alternativa no exista, le será asignada otra materia afín a la que impartió; o en su caso, la diferencia en horas será pagada por la institución, quien designará a dicho trabajador docente el desarrollo de actividades de acuerdo con el perfil y tomando como base el nombramiento expedido, pudiendo ser entre otras actividades las siguientes:

1. Asesoría.
2. Investigación educativa.
3. Apoyo administrativo.
4. Actividades de vinculación.
5. Elaboración de material didáctico.
6. Promoción de planteles.

7. Así como otras actividades determinadas por el COLEGIO, siempre y cuando no se rebase el número de horas autorizadas presupuestalmente.

e).- El personal sindicalizado tendrá derecho a celebrar permutas de adscripción, siempre y cuando se trate del mismo puesto y exista la conformidad del titular del centro o centros de trabajos dependientes del **COLEGIO**, levantándose por escrito el correspondiente convenio.

f).- Ser promovido a ocupar puestos de categoría superior, así como, a ocupar puestos de confianza a invitación expresa del patrón.

g).- Disfrutar de descansos, vacaciones, licencias de conformidad con la Ley Federal del Trabajo, de lo pactado en el presente Contrato Colectivo de Trabajo y de lo previsto en el Reglamento Interior de Trabajo.

h).- Disfrutar de los servicios de Biblioteca y Centros de Cómputo existentes en los diferentes Planteles del **COLEGIO**, respetando desde luego la preferencia que tiene el alumnado a dichos servicios.

i).- En caso de que un trabajador a su servicio sea detenido por la comisión de un delito imprudencial, en horas de trabajo o en el trayecto de su domicilio a su centro de trabajo o viceversa, recibirá asesoría legal conjunta entre el Sindicato y el Patrón, otorgándose a petición en calidad de préstamo el costo de la fianza, para que el trabajador pueda gozar de su libertad bajo caución. Los días laborables en que el trabajador sea retenido, no se le descontarán de su salario, siempre y cuando obtenga una resolución absolutoria a su favor.

CLAUSULA VIGESIMA.- Son obligaciones de los trabajadores las siguientes:

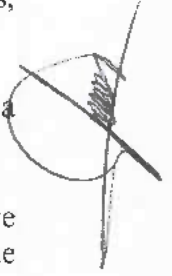
- a) Desempeñar el trabajo bajo la dirección de los representantes del Patrón, quienes estarán subordinados al horario de labores en todo lo concerniente al trabajo.
- b) Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado, calidad y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.
- c) Observar buenos hábitos durante el desempeño del trabajo.
- d) Cumplir con las obligaciones que les imponga el Reglamento Interior de Trabajo, instructivos, circulares y demás disposiciones de carácter general o especial.
- e) Hacer del conocimiento del Patrón o de sus representantes, las deficiencias o riesgos que observe a fin de evitar daños y perjuicios a los trabajadores o a los intereses del Patrón.
- f) Asistir con puntualidad a sus labores y registrar su hora de entrada y salida de trabajo en el sistema de control que adopte el patrón.
- g) Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el Reglamento Interior de Trabajo y demás disposiciones que al respecto rijan, para comprobar que no padece alguna enfermedad contagiosa o incurable.
- h) Observar las medidas preventivas, disciplinarias e higiénicas que emitan las autoridades competentes y las que indique el patrón para su propia seguridad.
- i) Prestar auxilio dentro y fuera de la jornada ordinaria de labores, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los bienes del Patrón o de sus compañeros de trabajo.
- j) Restituir los materiales no usados y conservar en buen estado los inmuebles, instrumentos y útiles que se les hayan proporcionado para el desempeño de su trabajo, no siendo responsables del deterioro natural que origine el uso de los mismos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción.
- k) El patrón cobrará los desperfectos que ocasionen a los instrumentos y demás objetos de trabajo y el reemplazo de los mismos en caso de pérdida por parte de sus trabajadores, siempre que tales desperfectos o pérdida se deban al descuido, negligencia o mala fe. El cobro se hará previa investigación del caso, tomando en cuenta la magnitud del desperfecto y el valor que tenga el objeto al momento de registrarse el deterioro o la pérdida.

- l) Dar trato cortés, diligente y respetuoso a sus compañeros de trabajo, alumnado y demás personas que por cualquier motivo acudan al Centro de Trabajo.
- m) Informar al Patrón o a sus representantes en términos del artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, sobre los asuntos concernientes al desempeño de su trabajo, cuando sean requeridos para ello.
- n) Dar aviso inmediato al patrón o superiores jerárquicos de las causas que le impidan acudir a su trabajo, salvo en caso fortuito o de fuerza mayor.
- o) Usar el equipo de seguridad e higiene que exista en el centro de trabajo, conforme lo determine la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.
- p) El personal académico tendrá que aplicar al inicio de cada semestre la evaluación diagnóstica, para explorar los conocimientos del alumno con relación a la materia por cursar, dar a conocer a los alumnos en el primer día de clases, el programa y bibliografía de la asignatura correspondiente y los criterios de evaluación conforme a los lineamientos que establezca el Colegio.
- q) El personal académico tiene obligación de cubrir al 100% el programa de estudios de las asignaturas que le correspondan; evaluar puntualmente el aprovechamiento de los alumnos, conforme a los lineamientos que establezca el Colegio, entregar los resultados de la evaluación final y la documentación correspondiente en el plazo que oportunamente señale la Institución.
- r) El personal académico deberá realizar su trabajo de acuerdo con el principio de libertad de cátedra e investigación, atendiendo los programas y planes de estudios aprobados por la Institución.
- s) Manifiestar su nivel académico dentro y fuera de la Institución, siempre y cuando sea benéfico para el trabajador y para la Institución misma.
- t) Someterse a las evaluaciones cuyo objetivo sea medir su desempeño académico de acuerdo a los lineamientos que establezcan las partes sin perjuicio de las de COSDAC.
- u) Las demás que señale la Ley o Reglamentos aplicables y que no contravengan lo estipulado en el presente contrato.

CLAUSULA VIGESIMAPRIMERA.- Esta prohibido a los trabajadores:

- a) Usar los útiles y demás objetos de trabajo proporcionados por el Patrón, para desempeñar una actividad distinta de aquella a que están destinados.
- b) Susstraer de los depósitos o establecimientos del Patrón, vehículos, útiles de trabajo, instrumentos o cualquier otro objeto sin el permiso correspondiente.

- c) Presentarse a laborar en estado de ebriedad o bajo influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica.
- d) Portar armas de cualquier clase durante la jornada de trabajo, salvo que la naturaleza del trabajo lo requiera.
- e) Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso de su jefe inmediato.
- f) Organizar o participar en colectas, compraventa de cualquier objeto, rifas, tandas, actos de usura dentro del centro y horario de trabajo.
- g) Realizar actividades ajenas al trabajo para el cual fueron contratadas o mandar a otra persona a desempeñar el trabajo que le corresponde.
- h) Alterar la tarjeta, lista o cualquier otro medio de control de asistencia que lleve el patrón, mediante el registro o firma del medio de control de asistencia de alguno (s) de sus compañeros.
- i) Alterar, modificar, falsificar o destruir correspondencia o cualquier otro documento del Colegio.
- j) Ofender en cualquier forma a sus compañeros de trabajo y demás personas que acudan al centro de trabajo.
- k) Permitir que otras personas utilicen los instrumentos de trabajo, equipo, aparatos o vehículos que tenga bajo su resguardo.
- l) Cambiar de puesto o de turno con otro compañero sin la autorización correspondiente del Colegio.
- m) Suspender labores sin la autorización del titular del Colegio, salvo que sea convenido por las partes.
- n) Realizar labores en beneficio de persona física o moral con quien el Patrón tenga relación comercial, así como gratificaciones u obsequios.
- o) Realizar propaganda política o religiosa dentro del centro y horario de trabajo.
- p) Hostigar sexualmente a sus compañeros (as), superiores, alumnos (as) o a cualquier otra persona que acuda al centro de trabajo.
- q) Las demás que señalen la Ley Federal del Trabajo y demás disposiciones legales.



SECRETARIA
DE FINANZAS
Y ADMINISTRACION

CLAUSULA VIGESIMASEGUNDA.- Son obligaciones del Patrón:

1.- Practicar los descuentos a los trabajadores miembros del Sindicato, por concepto de **CUOTAS SINDICALES** ya sean **ORDINARIAS** o **EXTRAORDINARIAS**, cubriéndose su importe a la Secretaría de Finanzas del Sindicato, durante los 5 días hábiles siguientes a aquel en que se haya practicado el descuento. En caso de incumplimiento a lo estipulado en este punto, el patrón estará obligado a cubrir dichas cuotas al Sindicato.

De la misma manera, el Patrón practicará los descuentos a los salarios de los trabajadores por concepto de **SANCIONES SINDICALES**, que le sean comunicadas por el Sindicato, dentro de los límites Constitucionales, dichos descuentos serán cubiertos a la Secretaría de Finanzas del Sindicato, durante los 5 días hábiles siguientes a aquel en que se haya hecho descuento y en caso de omisión a lo preceptuado en este párrafo, el Patrón está obligado a pagar el importe de esas sanciones al sindicato.

Las cuotas sindicales surtirán efectos a partir del 15 de Agosto de 2003 a razón del 1% quincenal sobre el sueldo base, y serán detallados en los recibos de pago de cada trabajador.

En los Estatutos Jurídicos del Sindicato se establecerá detalladamente el porcentaje de cuotas.

2.- Observar las medidas que fijen las Leyes y Reglamentos concernientes a la prevención de accidentes o enfermedades profesionales, observar las medidas adecuadas para el uso de inmuebles, maquinaria, instrumentos y material de trabajo en general, así como las determinaciones y prescripciones higiénicas que al respecto emita la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, la cual determinará las labores que se deban considerar insalubres y peligrosas, así como las condiciones de trabajo correspondientes para la consideración de elementos de protección y prevención, en lo general de los riesgos de trabajo. Las determinaciones de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, serán obligatorias y de inmediata aplicación para el Patrón.

3.- Afiliar a los trabajadores por tiempo indeterminado y a los trabajadores por tiempo u obra determinada en el Instituto de Seguridad y Servicio Social de los Trabajadores del Estado, pagando en su totalidad las cuotas patronales, conforme a las disposiciones que la Ley en la materia establezca.

4.- Proporcionar a los trabajadores en general, los útiles, instrumentos y materiales de trabajo que sean indispensables para la ejecución de sus labores ordinarias, debiéndose proporcionar en la cantidad y calidad necesaria y en buen estado.

5.- Proporcionar los bienes muebles, instrumentos y equipo de trabajo en buen estado de servicio; así como la limpieza, mantenimiento y seguridad de los bienes inmuebles.

6.- Realizar a solicitud del Sindicato, las gestiones necesarias ante las autoridades del Sector Salud y de Instituciones de beneficencia Social con la finalidad de obtener becas o atención adecuada para los hijos de los trabajadores que sufren problemas graves de aprendizaje, lesión o parálisis cerebral y Síndrome de Down.

7.- Dar facilidades a los trabajadores sindicalizados, a los Delegados, Subdelegados, para que asistan a las asambleas sindicales ordinarias previa calendarización semestral y con 12 horas de anticipación en casos extraordinarios, siempre y cuando reciban por escrito la petición del Comité Ejecutivo Estatal.

8.- Convenir con el Instituto del Fondo Nacional del Consumo para los Trabajadores (INFONACOT), con la finalidad de que los trabajadores obtengan créditos y financiamientos para la adquisición de bienes de consumo y servicios, comprometiéndose el patrón a entregar a cada trabajador copia del convenio que celebre con ese organismo, así como los formatos para la solicitud de crédito.

9.- Realizar las gestiones necesarias para la solución del problema habitacional de los trabajadores, mediante programas de créditos y financiamiento provenientes del Fondo de la Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicio Social de los Trabajadores del Estado (FOVISSSTE).

10.- Pagar a los trabajadores a más tardar el 15 de diciembre de cada año el importe de 50 días de salario por concepto de **AGUINALDO**.

11.- Cubrir al trabajador que renuncie voluntariamente el importe de sus **VACACIONES, PRIMA VACACIONAL Y AGUINALDO** proporcionales al tiempo laborado, y si tiene 15 años o más de servicios, se le pagará además su **PRIMA DE ANTIGÜEDAD** de acuerdo a lo pactado.

12.- El patrón se obliga a otorgar automáticamente a los trabajadores sindicalizados a su servicio, los mismos incrementos que se autoricen a los salarios mínimos profesionales, así como los aumentos de emergencia que determine la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

13.- Expedir al personal a su servicio un nombramiento que contenga:

- a) Nombre completo y apellidos
- b) Nacionalidad
- c) Sexo
- d) Estado Civil
- e) Fecha de Ingreso
- f) Registro Federal de Contribuyentes
- g) Curp
- h) Número de Afiliación del I. S. S. S. T. E.
- i) Número de Empleado
- j) Lugar de Adscripción
- k) Tipo de Nombramiento

- l) Puesto
- m) Categoría y Nivel
- n) Jornada de trabajo y Turno
- o) Carga Académica
- p) Descripción de funciones inherentes al puesto a desempeñar

La falta de nombramiento le es imputable al patrón; por lo tanto, el personal a su servicio después de reunir los requisitos de ingreso o promoción, gozará de los derechos y beneficios que se derivan del artículo 123 apartado "A" de la Constitución General de la República, de la Ley Federal del Trabajo, del presente Contrato Colectivo de Trabajo y del Reglamento Interior del Trabajo.

Expedirá también a favor de los trabajadores una credencial que contenga los datos de identificación y el puesto que ostenta.

El documento que se expida quedará pendiente para su estructuración, mismo que se realizará por las partes.

CAPITULO V DE LOS DESCANSOS OBLIGATORIOS Y VACACIONES.

CLAUSULA VIGESIMATERCERA.- En el caso de los **TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS** dada la naturaleza de su trabajo, por cada cinco días de labores, disfrutará de dos días de descanso con goce de salario íntegro, siendo estos el sábado y el domingo, preferentemente; pero atendiendo a las funciones que el trabajador desempeñe o las necesidades de servicio, podrán señalarse otros días de la semana los cuales también deberán tomarse en forma consecutiva.

En el caso de los **TRABAJADORES ACADÉMICOS** se ajustarán a sus horarios asignados.

El colegio pagará al trabajador que preste sus servicios el **DIA** domingo, por concepto de **PRIMA DOMINICAL** lo que establece la LFT, siempre y cuando no tenga horario de trabajo en el que labore únicamente el viernes, sábado y domingo.

El Colegio pagará al trabajador que preste sus servicios en días de descanso semanal u obligatorio un salario doble por el servicio prestado, independientemente del salario ordinario, incluyendo el día de su onomástico; siempre y cuando labore por necesidad del servicio y de común acuerdo con el trabajador.

Serán días de descanso obligatorio para trabajadores al servicio del Colegio, además de los que señale el calendario oficial escolar del Colegio, los siguientes:

- a) El día 1° de enero.
- b) El primer lunes del mes de febrero.
- c) El tercer lunes del mes de marzo.

- SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
- d) El día 1° de mayo.
 - e) El día 5 de mayo.
 - f) El día 10 de mayo para las madres trabajadoras.
 - g) El día 15 de mayo día del maestro y día del trabajador del COLEGIO.
 - h) El día 5 de agosto, aniversario del SUTCECYTESLP.
 - i) El día 16 de septiembre.
 - j) El día 1 y 2 de noviembre.
 - k) El tercer lunes del mes de noviembre.
 - l) El día 1° de diciembre de cada 6 años cuando corresponda a la Transmisión del poder Ejecutivo Federal.
 - m) El día 25 de diciembre.
 - n) El día del cumpleaños del trabajador, siempre que sea laborable.
 - o) Los demás que determinen las leyes federales y locales de procedimientos electorales en caso de elección ordinaria.
 - p) Los días que el calendario Oficial de la SEP determine como consecutivos a un descanso, llamado por sucesión de días inhábiles.

CLAUSULA VIGESIMACUARTA.- El trabajador que haya prestado más de seis meses consecutivos de servicio, tendrá derecho a disfrutar de los periodos de vacaciones de diez días hábiles que señala el calendario oficial emitido por el Colegio, así como el pago de su prima vacacional de 24 días. Los periodos vacacionales serán, diez días hábiles en primavera y diez días hábiles en invierno por año.

El trabajador que no cuenta con seis meses consecutivos de servicio no tendrá derecho a disfrutar de los periodos de vacaciones y permanecerá en su centro de trabajo, cubriendo las guardias que para tal efecto establezca la Institución y el Sindicato.

El trabajador que tenga una antigüedad mayor de doce meses y que por licencia o permiso sin goce de sueldo no tenga derecho a vacaciones, cubrirá las guardias a que se refiere el párrafo anterior; y tendrá derecho a que el Colegio le otorgue la parte proporcional de vacaciones y su prima vacacional.

Cuando no haya personal para cubrir las guardias a las que se refiere el segundo párrafo, éstas se cubrirán con personal interino, de acuerdo a un rol que formulará el responsable del área, previo convenio con los trabajadores, por lo menos con 20 días de anticipación al periodo ordinario de vacaciones.

En ningún caso el trabajador laborará en periodo de vacaciones, cuando tenga derecho a ellas, salvo en aquellos casos en que el representante del patrón y el trabajador así lo acuerden, cubriéndose además de su salario ordinario un 100% más del salario al trabajador.

El trabajador administrativo podrá convenir con el representante del patrón, en su centro de trabajo, disfrutar de su periodo vacacional en otro periodo distinto al establecido en el calendario oficial, a cambio de cubrir guardias en periodo vacacional, previo comunicado por escrito.

Cuando coincida el periodo de vacaciones con la incapacidad del trabajador, ésta no se incluirá en dicho periodo, en consecuencia, los trabajadores incapacitados disfrutarán de ellas al terminar su incapacidad.

En el periodo de descanso inter semestral comprendido entre Julio y Agosto se otorgará al trabajador administrativo y al trabajador académico quince días hábiles de descanso, el cual será considerado en el calendario escolar de la Institución.

Al término ó inicio de un semestre en donde no exista actividad frente a grupo el trabajador académico podrá realizar la compactación de horas para cubrir su tiempo semanal en menos días, siempre y cuando no afecte comisiones, cursos o aplicación de exámenes en los cuales deberá estar a la hora señalada.

El colegio Pagará a los trabajadores una **PRIMA VACACIONAL** de 24 días de salario anualmente: doce días en primavera y doce días en invierno.

CAPITULO VI DE LA JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y SALARIO

CLAUSULA VIGESIMAQUINTA.- Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del **COLEGIO** para prestar sus servicios.

HORARIO DE TRABAJO.- Es el tiempo comprendido de una determinada hora a otra, durante el cual el trabajador en forma continua o discontinua desarrolla por sus servicios.

SALARIO.- Es la retribución que el **COLEGIO** debe pagar al trabajador por sus servicios.

Para todos los efectos legales y contractuales las jornadas de trabajo diurna, nocturna y mixta quedarán comprendidas dentro de los límites señalados por la Ley Federal del Trabajo.

CLAUSULA VIGESIMASEXTA.- La jornada diaria de trabajo no podrá exceder de 8 horas diarias ni de 40 horas a la semana.

Por cada 5 días de trabajo el personal al servicio del **COLEGIO**, tendrá derecho a disfrutar 2 días de descanso semanal con goce de salario íntegro, siendo estos los que se establezcan en el reglamento interior de trabajo.

Durante la jornada de trabajo se concederá a los trabajadores administrativos un descanso de media hora por lo menos, para tomar sus alimentos, la cual se fijará en el Reglamento Interior de Trabajo.

La jornada diaria de trabajo del personal académico se establecerá conforme a los horarios y tiempos por hora clase establecidos con anterioridad a la firma de este contrato, considerando el mejor beneficio para el aprovechamiento académico.

La jornada diaria de trabajo del personal administrativo no podrá ser mayor a 8 horas diarias ni mayor a 40 a la semana, respetando los horarios, turnos y la duración de la jornada, que actualmente están establecidos en cada centro de trabajo.

El personal sindicalizado académico al servicio del **COLEGIO**, entregará su propuesta de horario con puntualidad respecto a su jornada diaria de trabajo previo al inicio de cada semestre.

Para ausentarse del centro de trabajo dentro del horario de labores por causa justificada, será necesario la solicitud por parte del interesado y la autorización por escrito del superior jerárquico.

CLAUSULA VIGESIMASEPTIMA.- Cuando por circunstancias especiales o extraordinarias se aumente las horas de jornada diaria de trabajo, los servicios prestados durante el tiempo excedente, en ningún caso rebasará los límites señalados en el artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo, se considerará como extraordinario y se pagará en los términos previstos por los artículos 67 y 68 de dicha Ley con la salvedad de que el personal no está obligado a prestar sus servicios por un tiempo mayor al convenido, al no ser que exista orden expresa y por escrito del patrón o de sus representantes en términos del artículo 11 de la Ley citada.

CLAUSULA VIGESIMAOCTAVA.- Los salarios de los trabajadores, serán uniformes de acuerdo a los niveles de TECNICO DOCENTE CECYT I, PROFESOR CECYT I, PROFESOR CECYT II, PROFESOR CECYT III Y PROFESOR CECYT IV, PROFESOR ASOCIADO "B" Y "C" DE MEDIA JORNADA Y TRES CUARTOS DE JORNADA, TITULAR "A" Y "B" DE MEDIA Y TRES CUARTOS DE JORNADA reconocidas por la Coordinación Nacional de CECYTE'S y por la Dirección General de Planeación, Programación y Presupuesto de la Secretaría de Educación Pública, al que corresponda el trabajador para cada categoría ó nivel. Los salarios que establezca producto de cualquier revisión o gestión, incluyendo la recategorización, serán aplicables a todos los trabajadores sindicalizados que las ostenten.

Los tabuladores debidamente firmados por las partes contratantes que se agreguen al presente Contrato Colectivo de Trabajo, formarán parte del mismo.

CLAUSULA VIGESIMANOVENA.- El salario de los trabajadores puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión a precio alzado o de cualquier otra manera.

Quando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará la calidad y cantidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

CLAUSULA TRIGESIMA.- Los salarios de los trabajadores sindicalizados serán revisados en el transcurso del primer cuatrimestre de cada año, con efectos retroactivos al 1° de febrero del año corriente, partiendo de los incrementos Nacionales que se otorgarán a las Instituciones de Nivel Medio Superior.

Al trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia, también corresponderá salario igual, que no podrá ser reducido ni modificado por razones de edad, sexo o cualquier otro motivo de discriminación.

CLAUSULA TRIGESIMAPRIMERA.- Los salarios serán pagados personalmente ó por nómina electrónica a los trabajadores en moneda nacional de curso legal, quincenalmente, en su centro de trabajo donde se encuentre adscrito y en horas de trabajo el último día hábil de cada quincena, obligándose los trabajadores a firmar la nómina correspondiente.

En caso de que el trabajador esté imposibilitado para cobrar directamente su salario, éste podrá hacerlo por conducto del apoderado legalmente acreditado.

CLAUSULA TRIGESIMASEGUNDA.- Los salarios de los trabajadores están exentos de retenciones, descuentos o deducciones, salvo en los casos previstos por el artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo y los que convengan las partes.

CLAUSULA TRIGESIMATERCERA.- La jornada de labores del personal académico será establecida según la necesidad de servicios en cada centro de trabajo.

- I. La elaboración de los horarios y cargas académicas se realizará por conducto del Colegio y el Comité Ejecutivo Estatal, tomando en consideración para la elaboración de los mismos, la antigüedad y el resultado de la evaluación del desempeño en el aula, sin perjuicio de la organización del tiempo de entrada y salida.
- II. En el caso de los trabajadores docentes que hayan cambiado de adscripción, por cualquier motivo, personal o por necesidad del servicio, se sujetaran a la disponibilidad de horarios durante los 2 primeros semestres de su estancia en su nueva adscripción.

CAPITULO VII

DE LOS PERMISOS Y LICENCIAS

CLAUSULA TRIGESIMACUARTA.- El Colegio concederá permisos y licencias a los trabajadores sindicalizados con goce de salario íntegro en los siguientes casos:

LOCAL DE
SANTO DOMINGO Y ABSTRA
SECRETARÍA

a).- Por fallecimientos de cónyuge o de la persona con quien haya hecho vida conyugal, padres, hijos y hermanos, se concederá 5 días hábiles.

b).- Se otorgará un día más, cuando el fallecimiento de los parientes mencionados en el inciso inmediato anterior ocurra en el lugar situado a más de 150 Km. de distancia del lugar de residencia del trabajador.

c).- Cuando sea nombrado para desempeñar con el carácter de propietario cualquier cargo dentro del Comité Ejecutivo Estatal del Sindicato, en este caso la licencia será por el término que dure el cargo, reintegrándose al término de este a su trabajo, con el salario, prestaciones, categoría, hora y demás condiciones de trabajo que prevalezcan en su puesto al momento de su reintegración, además de las que disfrutaba hasta antes de la licencia, respetándose su antigüedad.

d).- Los delegados, subdelegados, representantes sindicales, trabajadores sindicalizados e integrantes de las diferentes comisiones disfrutarán de los siguientes permisos:

1.- Permiso previa calendarización semestral para la realización de Asambleas Generales Ordinarias, limitándose a dos permisos por semestre.

2.- Permiso para las sesiones de Asambleas Generales Extraordinarias, siempre que se soliciten con 18 horas de anticipación. Éste tipo de permisos se limitará a dos permisos por semestre.

El otorgamiento de estos permisos para Asamblea General Ordinaria y Asamblea General Extraordinaria, se deberá solicitar a la Dirección General del Colegio mediante escrito que reúna los siguientes requisitos: Tipo de Asamblea, fecha, horario de inicio, papel membretado y sello del Sindicato, además de estar firmado en puño y letra por el Secretario General del Sindicato.

3.- Permiso para Asamblea Ordinaria por centro de trabajo. Éste sólo será otorgado previa calendarización semestral al inicio del semestre. Debiéndose realizar solamente al interior del centro de trabajo, con los trabajadores que presten sus servicios en el centro de trabajo de que se trate y en horas hábiles. Éste tipo de permisos se limitará a dos permisos por semestre.

4.- Permiso para Asamblea Extraordinaria por centro de trabajo. Éste se solicitará con 18 horas de anticipación por lo menos. Debiéndose realizar solamente al interior del centro de trabajo, con los trabajadores que presten sus servicios en el centro de trabajo de que se trate y en horas hábiles. Éste tipo de permisos se limitará a dos permisos por semestre.

El otorgamiento de los permisos, para realizar las Asambleas Ordinarias o Extraordinarias por centro de trabajo deberán solicitarse a la Dirección General del Colegio mediante escrito que reúna los siguientes requisitos: Tipo de Asamblea, fecha, horario de inicio, Centro de Trabajo, papel membretado y sello del Sindicato, además de ser firmado en puño y letra por el Secretario General del Sindicato.



LOCAL DE
CIÓN Y ARBITRA
N LUIS POTOSÍ
5.-Permiso para desempeñar comisiones sindicales. Éste permiso se solicitará a la Dirección General del Colegio con al menos 18 horas de anticipación.

Éste permiso se otorgará para las situaciones urgentes en las que el Sindicato requiera a algún trabajador en particular, para el apoyo en actividades de carácter sindical según las necesidades del mismo sindicato, ya sea dentro de su centro de trabajo o fuera de él.

El permiso se deberá solicitar con un escrito por cada trabajador que se requiera, dicho escrito deberá reunir los siguientes requisitos: Nombre del trabajador, centro de trabajo de su adscripción, tipo de actividad a realizarse, fecha de realización, horario de realización, instancia o centro de trabajo en que se desarrollará la actividad, papel membretado y sello del Sindicato, además de ser firmado en puño y letra por el Secretario General del Sindicato.

Todos los permisos anteriores de este inciso no se cuantificarán en perjuicio de su desempeño para efectos de su evaluación administrativa.

Estos permisos podrán negarse por el Director General del Colegio, cuando por motivo del número de permisos solicitados por persona en cada centro de trabajo se afecte el servicio educativo que otorga el Colegio a la Sociedad.

e).- Para el trabajador que habiendo concluido sus estudios de cualquier nivel profesional, tenga que presentar examen profesional o de grado, debiendo solicitar el permiso correspondiente con diez días de anticipación, se le concederá 5 días hábiles.

f).- Cuando sean citados o requeridos por autoridad competente para la práctica de alguna diligencia, por el tiempo que sea necesario, siempre y cuando se justifique con el correspondiente citatorio ante el patrón.

g).- Cuando su esposa de a luz acreditándose tal hecho con la constancia correspondiente, se le concederá 5 días hábiles.

h).- Cuando por accidente o enfermedad grave del cónyuge, hijos o padres, se requiera atención y cuidados especiales o estos sean internados para su atención médica el permiso será el que determine la autoridad médica del ISSSTE.

i).- Cuando los trabajadores tengan la necesidad de realizar gestiones para promover su retiro voluntario, pensión, jubilación, realizar trámites ante el ISSSTE por el tiempo que los mismos requieran.

j).- En aquellos casos que sea susceptible de ampliarse el permiso o licencia, se prorrogará por una sola vez por el término que convengan las partes.

CLAUSULA TRIGESIMAQUINTA.- Los trabajadores sindicalizados al servicio del **COLEGIO**, que tengan 6 meses de servicio o más tendrán derecho a disfrutar de 9 días de permisos económicos con goce del salario íntegro durante el año calendario.

El trabajador administrativo que no haya disfrutado de los 9 días de permiso económico o que sólo hubiese disfrutado algunos, tendrá derecho a percibir el salario correspondiente a 12 días o la parte proporcional de los no disfrutados, los que les serán pagados en 2 partes; 6 días en la primera quincena de Julio y 6 días en la primera quincena de Diciembre de cada año. Computándose de Enero a Mayo para el primer pago y de Junio a Noviembre para el segundo pago.

El trabajador docente que no haya disfrutado de los 9 días de permiso económico o que sólo hubiese disfrutado algunos, tendrá derecho a percibir el salario correspondiente a 9 días o la parte proporcional de los no disfrutados, los que les serán pagados en 2 partes; 4.5 días en la primera quincena de Julio y 4.5 días en la primera quincena de Diciembre de cada año. Computándose de Enero a Mayo para el primer pago y de Junio a Noviembre para el segundo pago.

CLAUSULA TRIGESIMASEXTA.- El trabajador solicitará, por lo menos con 72 horas de anticipación su permiso económico mediante la forma correspondiente, y solo en casos fortuitos o de fuerza mayor podrá hacerlo en el momento que lo requiera.

CLAUSULA TRIGESIMASEPTIMA.- El Colegio concederá permisos y licencias a los trabajadores de base SIN goce de salario en los siguientes casos:

- a) Para ocupar un puesto de confianza dentro de la Institución.
- b) Para ocupar puestos de elección popular.
- c) Por razones de índole personal de acuerdo a su antigüedad.

Estas licencias serán solicitadas por conducto del Sindicato, justificándose el motivo que hubiese para ello, con 30 días de anticipación cuando menos a fin de que las partes puedan dar cumplimiento con el procedimiento que señala la cláusula décima del presente contrato.

En los casos señalados en los incisos **a)** y **b)** la duración de estos permisos y licencias será por el tiempo que dure el cargo.

Respecto a lo señalado en el inciso **c)**, se procederá de la siguiente manera:

1.- Para los trabajadores de base que tengan una antigüedad de 3 años y hasta 5 años de servicios ininterrumpidos, la licencia podrá ser hasta por 1 semestre.

2.- Para los trabajadores de base que tengan más de 5 años y hasta 8 años ininterrumpidos, la licencia podrá ser hasta por 2 semestres consecutivos; y

3.- Para los trabajadores de base que tengan más de 8 años ininterrumpidos; la licencia podrá ser hasta por 3 semestres consecutivos.

El personal que cubra los permisos o licencias con o sin goce de sueldo, de los trabajadores de base y definitivos, serán contratados de manera interina, estableciéndose en su contrato tal carácter, con la finalidad de que al término de su licencia, el trabajador se incorpore a su puesto de adscripción o comisión, gozando de los beneficios que prevalezcan.

Todo trabajador de base podrá gozar nuevamente de estas licencias y permisos, siempre y cuando haya laborado por lo menos 3 años lectivos íntegros.

CLAUSULA TRIGESIMAOCTAVA.- Los trabajadores de base que hayan disfrutado de permisos y licencias con o sin goce de salario no perderán por lo anterior sus derechos sindicales ni laborales, consignados en la Constitución Federal, en la Ley Federal del Trabajo, en el presente Contrato Colectivo de Trabajo y en el Reglamento Interior de Trabajo, o en cualquier otra disposición legal aplicable. Para el caso de permisos y licencias sin goce de salarios, únicamente se interrumpe su antigüedad, continuando la misma a partir de su incorporación al puesto.

CLAUSULA TRIGESIMANOVENA.- El Titular, previa valoración del caso, concederá licencias al personal de base con goce de sueldo, por los motivos siguientes:

- I. Asistir a congresos o reuniones de carácter académico por encargo del Colegio;
- II. Realizar actividades de investigación, estudios de especialidad, maestría, doctorado, en las áreas de interés para el Colegio en los términos del Reglamento Académico, previo convenio escrito entre el Colegio y el trabajador y una vez autorizado se suscribirá la carta compromiso respectiva;
- III. A los integrantes del Comité Ejecutivo Estatal para desempeñar sus funciones Sindicales.
- IV. Para el proceso de titulación, previo acuerdo entre el Titular y el Sindicato, observando el Reglamento de Titulación de la Institución de procedencia; y el Reglamento Académico del Colegio.

CLAUSULA CUADRAGESIMA.- El Titular concederá permiso con goce de sueldo íntegro a los representantes sindicales, representantes de centros de trabajo, representantes ante las comisiones mixtas, para que desarrollen las funciones inherentes a su cargo, dentro del Comité Ejecutivo Estatal del SUTCECyTESLP; y para tal efecto la Institución expedirá la comisión correspondiente.

El Titular concederá permiso con goce de sueldo íntegro a los representantes sindicales, representantes de centros de trabajo, representantes ante las comisiones mixtas, así como a los trabajadores sindicalizados para que asistan a las asambleas sindicales, previa solicitud del Comité del SUTCECyTESLP al Titular del Colegio.

CAPITULO VIII RESCISION, MEDIDAS DISCIPLINARIAS Y PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN

CLAUSULA CUADRAGESIMAPRIMERA.-El Colegio reconoce expresamente al Sindicato Único de Trabajadores del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de San Luis Potosí, como representante del interés de los trabajadores sindicalizados, que laboran en esta Institución y se obliga a tratar con el Comité Directivo Sindical debidamente acreditado, todos los conflictos que surjan entre el patrón y dichos trabajadores.

CLAUSULA CUADRAGESIMASEGUNDA.- El patrón o el trabajador podrán rescindir en cualquier tiempo las relaciones de trabajo por causas justificadas sin incurrir en responsabilidades.

Los trabajadores sindicalizados únicamente podrán ser despedidos del trabajo sin responsabilidad para el **COLEGIO** por las causas señaladas en las diferentes fracciones del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

El personal a quien se despida justificadamente recibirá su finiquito de acuerdo a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.

CLAUSULA CUADRAGESIMATERCERA.- El patrón separará de sus labores a los trabajadores sindicalizados que renuncien, o sean expulsados del Sindicato contratante, en los términos del artículo 395 de la Ley, sin responsabilidad para las partes.

CLAUSULA CUADRAGESIMACUARTA.- El patrón podrá aplicar medidas disciplinarias a los trabajadores sindicalizados, conforme a lo que se establezca en el Reglamento Interior de Trabajo, siempre y cuando se compruebe que el trabajador haya incurrido en la infracción.

El Sindicato aplicará medidas disciplinarias a los trabajadores agremiados, conforme a lo establecido en sus propios estatutos; en este caso y a petición del Sindicato, el patrón procederá de acuerdo a lo establecido en el presente Contrato y en la Ley Federal del Trabajo.

CLAUSULA CUADRAGESIMAQUINTA.- El patrón en ningún caso podrá rescindir la relación de trabajo, ni aplicar sanción alguna a los trabajadores, sin que estos hayan sido oídos previamente conforme al procedimiento señalado en la siguiente **CLAUSULA** del presente Contrato, y en los Estatutos del propio Sindicato, los resultados se tramitarán ante la Comisión Mixta de Conciliación y se resolverá por las partes.

CLAUSULA CUADRAGESIMASEXTA.- Toda conducta contraria que se deriven de la Ley Federal Del Trabajo, del Contrato Colectivo o Individual de Trabajo, serán motivo de investigación y análisis por parte de la Institución y el Sindicato. En su caso, y toda vez que se haya escuchado a las personas involucradas, se aplicarán las medidas correctivas y disciplinarias cuando sean procedentes.

CLAUSULA CUADRAGESIMASEPTIMA.- Si en un plazo de 30 días contados a partir de la fecha en que se comprueba que el trabajador incurrió en la causal de rescisión o de suspensión que se le imputa, el patrón no ejerce el derecho que le concede la Ley, se entenderá que renuncia al derecho a rescindir la relación de trabajo o suspender al trabajador, no regirá cuando se trate de faltas que por su propia naturaleza, debido a circunstancias especiales que concurren en el caso, no puedan ser conocidas por el patrón en el momento en que acontece.

CLAUSULA CUADRAGESIMOCTAVA.- No será causal de sanción disciplinaria alguna, el hecho de que los representantes del Sindicato, en los centros de trabajo elaboren citatorios u otros documentos de interés para el Sindicato aún en sus horas de servicio siempre que no se perjudiquen los intereses del patrón por la desatención de sus labores.

CLAUSULA CUADRAGESIMANOVENA.- El **COLEGIO** deberá dar aviso por escrito al trabajador sindicalizado de la fecha y causa o causas de la rescisión en los términos previstos por la Ley.

CLAUSULA QUINCUAGESIMA.- El trabajador podrá rescindir la relación de trabajo, sin incurrir en responsabilidad por las causas señaladas en artículo 51 de la Ley.

En este caso el trabajador planteará su demanda ante la **AUTORIDAD** laboral competente.

CAPITULO IX

DE LA SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

CLAUSULA QUINCUAGESIMAPRIMERA.- Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, las señaladas por el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo.

CLAUSULA QUINCUAGESIMASEGUNDA.- Son causas de terminación de la relación de trabajo, las previstas por el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo.

CLAUSULA QUINCUAGESIMATERCERA.- Son causas de la suspensión temporal colectiva de las relaciones de trabajo las señaladas por el artículo 427 de la Ley Federal del Trabajo, observándose en este caso las demás disposiciones de los artículos 428 al 432 de la Ley Federal del Trabajo.

CLAUSULA QUINCUAGESIMACUARTA.- Son causas de terminación colectiva de las relaciones de trabajo, las enumeradas por el artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo y demás disposiciones del presente capítulo.

LOCAL DE
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
LUIS PORTO
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

CAPITULO X DE LA SEGURIDAD SOCIAL, ANTIGÜEDAD Y JUBILACIÓN

CLAUSULA QUINCAGESIMAQUINTA.- Los riesgos, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que sufra un trabajador, serán tratado de acuerdo a las disposiciones del **TITULO NOVENO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO** y a las disposiciones de la Ley del ISSSTE; la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene vigilará que el trabajador que sufra un riesgo o accidente de trabajo o padezca una enfermedad profesional, reciba la atención inmediata y eficiente.

En los riesgos de trabajo quedará incluido aquel que se presente en el traslado a su centro de trabajo y de regreso a su domicilio.

En los casos en que el trabajador sea comisionado fuera de su centro de trabajo quedará incluido en los riesgos de trabajo.

CLAUSULA QUINCAGESIMASEXTA.- El Colegio asesorará a todo el personal para que gestione ante el ISSSTE toda solicitud de aparatos médicos necesarios.

CLAUSULA QUINCAGESIMASEPTIMA.- El salario de los trabajadores se incrementará con una prima por antigüedad distinta a la que se refiere al artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, de la siguiente forma para todo el personal:

- a) A los cinco años de servicio, se incrementará en un 10% acumulable al sueldo actual vigente.
- b) A partir del sexto año se incrementará en un 2%, acumulable del sueldo actual vigente.

A partir del 09 de marzo de 2017, el personal de confianza dejará de percibir el incremento a que se refieren los incisos a) y b) que anteceden, que se venían acumulando a su sueldo por concepto de prima de antigüedad, en razón del déficit presupuestal del Colegio, además de ser únicamente autorizada presupuestalmente para el pago del personal sindicalizado a través del manual de prestaciones de la Dirección General de Personal de la Oficialía Mayor de la Secretaría de Educación Pública. Respetando los montos adquiridos hasta la fecha ya referida.

CLAUSULA QUINCAGESIMAOCTAVA.- El Colegio pagará a los trabajadores del Colegio que resulten incapacitados temporalmente por un riesgo no profesional, para que continúe cobrando su salario en forma normal en el Colegio

Lo anterior con la finalidad de que los trabajadores incapacitados temporalmente reciban su salario íntegro de manera oportuna.

CLAUSULA QUINCAGESIMANOVENA.- Instalar 1 botiquín de primeros auxilios en cada centro de trabajo, dependiente del Colegio y exclusivamente para trabajadores, y dotarlos permanentemente de medicamentos y de material de curación ó dotar los ya existentes así como instalar extintores en lugares estratégicos en todos los centros de trabajo y colocar señales de las rutas de evacuación.

CLAUSULA SEXAGESIMA.- Proporcionar a los trabajadores 2 veces por año, el equipo de protección personal de acuerdo al puesto que desempeñan, que les será entregado en los meses de febrero y agosto de cada año.

CLAUSULA SEXAGESIMAPRIMERA.- El personal al servicio del **COLEGIO** se pensionará de conformidad con las disposiciones de la Ley del ISSSTE.

CAPITULO XI DEL TRABAJO DE LAS MUJERES

CLAUSULA SEXAGESIMASEGUNDA.- Las madres trabajadoras al servicio del **COLEGIO**, además de gozar y disfrutar de todos los derechos de los trabajadores sindicalizados consignados en el presente contrato, tendrán derecho a:

- a) 45 días de descanso previos a la fecha próxima para el parto y otros 45 días de descanso posteriores al parto, con goce de sueldo, conforme a la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
- b) Gozará de 2 descansos extraordinarios por día; de media hora cada uno, dentro de la jornada de trabajo en el período de lactancia de 6 meses contados a partir del parto.
- c) Tendrá la opción de hacer uso de sus descansos extraordinarios a que se refiere el inciso anterior en un solo momento, acumulando los 2 descansos, bien sea al inicio ó al finalizar la jornada de trabajo de duración de 1 hora.
- d) A que se le otorguen sus vacaciones con posterioridad cuando estas coincidan con los periodos de incapacidad pre y postnatal.
- e) Recibir una canastilla equivalente a **\$1,600.00 (UN MIL SEISCIENTOS PESOS 00/100 M. N.)**, que le será entregada por el **COLEGIO** antes del parto.

CAPITULO XII

DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

CLAUSULA SEXAGESIMATERCERA.- El **COLEGIO** se obliga a capacitar y adiestrar a sus trabajadores de acuerdo a los planes y programas que al efecto formule a común acuerdo Patrón y Sindicato, en términos dispuestos por el **CAPITULO III BIS del TITULO CUARTO** de la Ley Federal del Trabajo, con la finalidad de actualizar y perfeccionar los conocimientos en el puesto de mayor categoría, para ocupar un puesto de nueva generación, prevenir riesgos de trabajo, incrementar la productividad y en general propiciar su desarrollo integral.