



# GOBIERNO DEL ESTADO DE MICHOACÁN



Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Michoacán  
Sindicato Único de Trabajadores del Colegio de Estudios  
Científicos y Tecnológicos del Estado de Michoacán.

## CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO 2024 – 2026

### CONTENIDO:

#### CAPÍTULO I.

DISPOSICIONES GENERALES.

#### CAPÍTULO II.

PARTES CONTRATANTES Y LEGISLACIÓN APLICABLE.

#### CAPÍTULO III.

DE LA NATURALEZA JURÍDICA Y APLICACIÓN DE ESTAS CONDICIONES  
GENERALES DE TRABAJO.

#### CAPÍTULO IV.

REQUISITOS DE ADMISIÓN.

#### CAPÍTULO V.

NOMBRAMIENTOS.

#### CAPÍTULO VI.

JORNADA DE TRABAJO.

8

9

12

14

20

21

#### CAPÍTULO VII.

DESCANSOS, VACACIONES Y LICENCIAS.



#### CAPÍTULO VIII.

SALARIO.

#### CAPÍTULO IX.

PRESTACIONES Y ESTÍMULOS.

1

<b>CAPÍTULO X.</b>	
PREVISIÓN SOCIAL, ANTIGÜEDAD Y JUBILACIONES.	27
<b>CAPÍTULO XI.</b>	
SUPERACIÓN ACADÉMICA, ADMINISTRATIVA, DE APOYO Y DE SERVICIOS.	30
<b>CAPÍTULO XII.</b>	
AÑO SABÁTICO.	31
<b>CAPÍTULO XIII.</b>	
DERECHOS Y OBLIGACIONES.	32
<b>CAPÍTULO XIV.</b>	
DE LA SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.	36
<b>CAPÍTULO XV.</b>	
DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.	37
<b>CAPÍTULO XVI.</b>	
MOVIMIENTO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y ACADÉMICO.	39
<b>CAPÍTULO XVII.</b>	
INTENSIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO.	41
<b>CAPÍTULO XVIII.</b>	
RIESGOS PROFESIONALES.	42
<b>CAPÍTULO XIX.</b>	
MEDIDAS DE SEGURIDAD.	43
<b>CAPÍTULO XX.</b>	
ESTÍMULOS Y RECOMPENSAS.	44
<b>CAPÍTULO XXI.</b>	
SANCIONES.	45
<b>CAPÍTULO XXII.</b>	
DE LAS COMISIONES MIXTAS.	46
<b>CAPÍTULO XXIII.</b>	
DEL SINDICATO.	47
<b>CAPÍTULO XXIV.</b>	
DISPOSICIONES FINALES.	49
TRANSITORIOS.	49



2

*[Handwritten signatures and initials are present across the bottom right corner.]*

## CAPÍTULO I

### DISPOSICIONES GENERALES.

**ARTÍCULO 1.-** Las disposiciones contenidas en el presente ordenamiento, tienen por objeto fijar las Condiciones Generales de Trabajo del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Michoacán de Ocampo, con base en lo dispuesto con el Capítulo XI de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios, las que son de observancia obligatoria para las partes que lo suscriben.

**ARTÍCULO 2.-** Las relaciones laborales entre el Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Michoacán y sus Trabajadores, se regirán por el contenido de la ley invocada en el artículo anterior, el Decreto de Creación del mismo, Leyes de aplicación supletoria y lo dispuesto en las presentes Condiciones Generales de Trabajo y Reglamentos Complementarios.

**ARTÍCULO 3.-** Convienen expresamente las partes, que las presentes Condiciones Generales de Trabajo, serán aplicables únicamente a los trabajadores sindicalizados activos que pertenezcan al SUTCECyTEM.

**ARTÍCULO 4.-** Los derechos de los trabajadores concedidos en los ordenamientos jurídicos aplicables, son irrenunciables y en ningún caso serán inferiores a los consignados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

**ARTÍCULO 5.-** El Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Michoacán y el Sindicato Único de Trabajadores del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Michoacán, se reconocen recíprocamente la personalidad y el interés jurídico con el que actúan, y consecuentemente al primero lo representa su Director General y al segundo el Secretario General.

**ARTÍCULO 5 BIS I.-** Ambas partes se comprometen a respetar la totalidad de las presentes Condiciones Generales de Trabajo, aún si el Sindicato o el Colegio cambiaren de denominación.

**ARTÍCULO 5 BIS II.-** El Colegio y el Sindicato se comprometen a garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores miembros del Sindicato, cualquiera que sea su categoría, siempre y cuando el trabajador no incurra en algunas de las causales de rescisión y cese previstos en las presentes Condiciones Generales de Trabajo y en las leyes laborales.

**ARTÍCULO 5 BIS III.-** Solo obligará a las partes los convenios o acuerdos que se hagan constar por escrito y que estén firmados por su legítimo representante y que no contravengan las disposiciones de las presentes Condiciones Generales de Trabajo.



**ARTÍCULO 6.-** En lo que resta de las Presentes Condiciones Generales de Trabajo y para su correcta aplicación e interpretación, los términos que se enlistan tendrán el significado que a cada uno se le asigna:

- I.- **"COLEGIO"** o **CECyTEM**", el Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Michoacán.
- II.- **"TITULAR"**, el Director General del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Michoacán.
- III.- **"SINDICATO"** o **SUTCECyTEM**", el Sindicato Único de Trabajadores del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Michoacán.
- IV.- **"COMITÉ"**, el Comité Ejecutivo Estatal del Sindicato Único de Trabajadores del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Michoacán.
- V.- **"SECCIONES, DELEGACIONES Y REPRESENTACIONES SINDICALES"**, son los organismos constituidos o que constituyen el Sindicato en las diversas dependencias del Colegio, de acuerdo con los Estatutos que regulan su vida interna.
- VI.- **"REPRESENTANTE SINDICAL"**, son las personas con las facultades y atribuciones de representación del Sindicato, en los términos de su estatuto sindical.
- VII.- **"SECRETARIO GENERAL"**, el representante legal del Sindicato.
- VIII.- **"LEY"**, la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios.
- IX.- **"LFT"**, la Ley Federal del Trabajo.
- X.- **"TRIBUNAL"**, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el Estado.
- XI.- **"IMSS"**, el Instituto Mexicano del Seguro Social.
- XII.- **"CONDICIONES"**, las Condiciones Generales de Trabajo del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Michoacán y convenios que las modifiquen.
- XIII.- **"DEPENDENCIAS DEL COLEGIO"**, las oficinas centrales y los Centros de Trabajo que dependen directamente del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Michoacán.
- XIV.- **"COMISIONES MIXTAS"**, los organismos constituidos en forma bipartita entre el CECyTEM y el SUTCECyTEM, para analizar, discutir y resolver los asuntos que corresponden a la aplicación de la Legislación Laboral de las presentes Condiciones, reglamentos, convenios complementarios y los que se celebren en el futuro.
- XV.- **"REGLAMENTOS BILATERALES"**, los que de común acuerdo aprueben las partes de estas Condiciones para fines específicos.
- XVI.- **"SALARIO"**, es el ingreso total que obtiene el trabajador como retribución por sus servicios en moneda de curso legal que podrá efectuarse por medio de documento bancario, depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico, cuidando no generar el menoscabo patrimonial del trabajador.
- XVII.- **"SUELDO TABULAR"**, es la cuota mensual asignada como pago de acuerdo a lo establecido por su categoría, jornada y labor normal.
- XVIII.- **"SALARIO CONVENCIONAL"**, es el que se integra de la siguiente manera:
  - a).- Para el Personal Docente, Sueldo Tabular, Prima de Antigüedad, Material Didáctico y Eficiencia en el Trabajo.

- b).- Para el Personal Administrativo y de Servicios, Sueldo Tabular y Prima de Antigüedad, Fortalecimiento Administrativo y Eficiencia en el Trabajo.
- XIX.- “SALARIO BASE INTEGRADO DE COTIZACIÓN”, es la retribución, que se constituye, de acuerdo con el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, 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.
- XX.- “TABULADOR”, es la lista de categorías y cuotas fijas mensuales en efectivo, de acuerdo con lo establecido en estas Condiciones Generales de Trabajo.
- XXI.- “ASESORES”, personas físicas con voz, pero sin voto, que ilustran a las partes para aclarar criterios, quienes serán nombrados libremente por éstas.
- XXII.- “PLAZAS”, categoría laboral considerada en el presupuesto y estructura del Colegio. Se consideran éstas las existentes y las de nueva creación, en las áreas administrativas y del personal docente en las dependencias del Colegio.
- XXIII.- “VACANTE TEMPORAL”, la que se produce por licencia o permiso de quien ocupa la plaza.
- XXIV.- “VACANTE DEFINITIVA”, la que se produce por ausencia definitiva de quien ocupa la plaza.
- XXV.- “ANTIGÜEDAD”, es el tiempo de servicio efectivo como trabajador, a partir del ingreso, a cualquier dependencia del Colegio bajo cualquier forma de contratación, en cualquier categoría.
- XXVI.- “SISTEMA ESCALAFONARIO”, es el que se sigue para cubrir las plazas de base y nueva creación, así como las vacantes que resulten temporal y definitivamente de acuerdo al reglamento correspondiente.
- XXVII.- “PROMOCIÓN”, ascenso definitivo de un trabajador de base a una categoría superior, o incremento de horas de nombramiento en el caso de los docentes que implique aumento de sueldo.
- XXVIII.- “CAMBIO DE ADSCRIPCIÓN”, es el movimiento de un trabajador que se efectúa de una dependencia a otra del mismo Colegio.
- XXIX.- “CATEGORÍAS”, consiste en las características de un nivel salarial tabular, clave o código y denominación de cada plaza, mismas que son fijadas por la Secretaría de Educación Pública en el catálogo de puestos para el Colegio.
- XXX.- “TRABAJADOR”, es toda persona que presta un servicio físico, intelectual ó de ambos géneros al Colegio en virtud de un nombramiento expedido y por figurar en la nómina de pago.
- XXXI.- “TRABAJADOR DE BASE”, es aquel que labora para el CECyTEM, con nombramiento definitivo y que aparece con plaza en el tabulador autorizado incluyendo el vigilante.
- XXXII.- “TRABAJADOR INTERINO”, es aquel que sustituye temporalmente a otro en plaza de base, de acuerdo a la normatividad.
- XXXIII.- “TRABAJADOR DE CONFIANZA”, es aquel que realiza funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización de carácter general en el Colegio.
- XXXIV.- “TRABAJADOR DOCENTE”, es el personal que en Educación Media Superior asume ante el Estado y la sociedad la responsabilidad que le corresponde del aprendizaje de los alumnos en la escuela y, en consecuencia del proceso de enseñanza aprendizaje, promotor, coordinador, facilitador, investigador, agente directo del proceso educativo, así como difusor del deporte y la cultura, de acuerdo

a los planes y programas establecidos por el Colegio y conforme a lo establecido en el Reglamento Académico.

**XXXV.- "TRABAJADOR ADMINISTRATIVO"**, persona física que presta sus servicios en áreas administrativas.

**XXXVI.- "TRABAJADOR DE SERVICIOS"**, persona física que realiza funciones de limpieza, mantenimiento, vigilancia y/o en áreas complementarias y de apoyo a las actividades administrativas.

**XXXVII.- "VIÁTICOS"**, el pago que el Colegio efectúa a los trabajadores para cubrir los gastos de alimentación, hospedaje o cualquier otro similar, cuando por necesidades del servicio se tenga que desplazar fuera de su centro de trabajo de acuerdo a su oficio de comisión.

**XXXVIII.- "PLANTEL"**, Centro de Trabajo educativo en el que se imparte bachillerato dependiente del Colegio.

**XXXIX.- "ADSCRIPCIÓN"**, lugar donde presta sus servicios el trabajador.

**XL.- "INFONAVIT"**, Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores.

**XLI.- "INFONACOT"**, Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores.

**XLII.- "AFORE"**, Administradora de Fondos para el Retiro.

**XLIII.- "NÓMINA"**, lista en la que aparecen detallados los nombres, salarios y demás prestaciones que perciben los trabajadores, así como las deducciones que se hacen al salario.

**XLIV.- "HORA CLASE"**, unidad de tiempo que el trabajador académico labora frente a un grupo de alumnos.

**XLV.- "HORA-SEMANA-MES"**, es la carga horaria que el trabajador académico acumula, dosificada en unidades de tiempo y que sirve para determinar la percepción mensual bruta.

**XLVI.- "REGLAMENTOS"**, serán los elaborados por La Comisión Mixta de Calidad y autorizados por la H. Junta Directiva.

**XLVII.- "ANTIGÜEDAD DOCENTE"**, es el tiempo efectivo en que se ha ejercido un nombramiento de docente.

**XLVIII.- "CVHJ"**, Comisión de Vigilancia, Honor y Justicia.

**XLIX.- "JUBILACIÓN"**, acción por la que un trabajador activo del SUTCECYTEM deja de prestar sus servicios, al cumplirse los requisitos establecidos en la ley, consistentes en haber alcanzado la edad máxima, por enfermedad crónica o grave o la incapacidad total o permanente que dictamine el IMSS.

**L.- "NIVEL DE CATEGORÍAS"**, Son los diversos grados dentro de cada puesto administrativo y de servicios listado en el tabulador de salarios o analítico de plazas.

**LI.- "TRABAJADOR TEMPORAL"**, Son trabajadores temporales aquellos a quienes se otorga nombramiento para obra o tiempo determinado.

**LII.- "BONO POR JUBILACIÓN"**, Es la aportación establecida en el artículo 48 Bis I y se otorgara por renuncia, jubilación, muerte e incapacidad total y permanente del trabajador.

**LIII.- "ANTIGÜEDAD ADMINISTRATIVA Y DE SERVICIOS "**, Es el tiempo efectivo en el que se ha ejercido un nombramiento administrativo o de servicios.

LIV.- "TRABAJADOR DE BASE SINDICALIZADO", Es aquel trabajador de base perteneciente al SUTCECYTEM que, ostenta un nombramiento definitivo comprendido en el analítico de plazas del CECyTEM.

LV.- "BENEFICIARIO", Persona que en vida designa el trabajador activo como su beneficiario a través del formato para la designación del beneficiario y/o aquel que sea declarado con tal categoría por la autoridad laboral de los derechos y prestaciones laborales que en vida generó el trabajador fallecido.

LVI.- "CEMSAD o EMSAD", Centro de Educación Media Superior a Distancia o Educación Media Superior a Distancia.

LVII.- "SOCIO ACTIVO", Trabajador de base del CECyTEM afiliado al SUTCECYTEM.

LVIII.- "AMBAS PARTES", el titular del Colegio y el representante legal del Sindicato.

**ARTÍCULO 7.-** El Colegio se obliga a tratar los problemas que se presenten con motivo de las relaciones de trabajo entre este 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 un término que no exceda de diez días hábiles, según sea el caso, salvo aquellos asuntos que por su naturaleza e importancia requieran de un tiempo mayor de estudios y resolución a criterio del Titular.

## CAPÍTULO II

### PARTES CONTRATANTES Y LEGISLACIÓN APlicable.

**ARTÍCULO 8.-** El Colegio reconoce al Sindicato como el legítimo representante del interés profesional del personal al servicio del CECyTEM y como único titular de las presentes Condiciones Generales de Trabajo; por lo tanto, el Colegio se obliga a cumplir en su totalidad el presente y respetar en todo momento la autonomía sindical. En consecuencia, únicamente con los representantes legales acreditados y reconocidos por el Sindicato, tratará todos los asuntos de carácter colectivo que se presenten y, en los individuales el Sindicato dejará de intervenir a solicitud del interesado.

En aquellos casos que se traten asuntos de carácter individual, que pudieran afectar los derechos de un tercero sindicalizado, se concederá a éste el derecho de audiencia, dando conocimiento al Sindicato.

**ARTÍCULO 9.-** La representación del Sindicato radica en su Secretario General, quién será el único facultado para intervenir en todos los conflictos que se presenten relacionados con la prestación de los servicios en el Colegio y con la observancia y

7



7

cumplimiento de estas Condiciones Generales de Trabajo, representación que se le otorga en términos de los artículos 365, 366, 689, 692 fracción IV, 693 y demás relativos aplicables de la LFT, y también en las personas a quienes el Secretario General otorgue los mismos poderes que a él le fueron otorgados.

El Sindicato reconoce que la dirección y administración del Colegio, corresponde exclusivamente a su Director General.

**ARTÍCULO 10.-** Todos los asuntos que surjan de la relación laboral, regulada por estas Condiciones, serán tratados invariablemente por los representantes del CECyTEM y SUTCECyTEM.

Los acuerdos que celebren en forma directa los trabajadores de base y los representantes del Colegio, que afecten los intereses colectivos serán nulos.

### CAPÍTULO III

#### DE LA NATURALEZA JURÍDICA Y APLICACIÓN DE ESTAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.

**ARTÍCULO 11.-** Las presentes Condiciones, por su propia naturaleza jurídica, forman un ordenamiento independiente, pero siempre deben cumplir con la Ley y el Decreto de Creación del Colegio.

**ARTÍCULO 12.-** Las presentes Condiciones serán susceptibles de modificaciones por acuerdo expreso de las partes en los casos y términos establecidos por la Ley, mediante convenios complementarios, siempre y cuando no impliquen desconocimiento de derechos o disminuciones de prestaciones.

**ARTÍCULO 13.-** Los casos no previstos en estas Condiciones serán resueltos de común acuerdo de las partes, tomando como base lo dispuesto en la Ley, o en su caso los principios generales de derecho.

**ARTÍCULO 14.-** Las partes se obligan a respetar los diversos convenios y/o acuerdos que tengan celebrados con anterioridad y que contengan disposiciones más benéficas para el personal y no sean contrarias a las presentes Condiciones y a la Ley.

### CAPÍTULO IV

#### REQUISITOS DE ADMISIÓN.

**ARTÍCULO 15.-** Para poder ingresar como Trabajador al Colegio, se requiere:

- I. Ser mexicano. Los extranjeros solo podrán ingresar como trabajadores en los casos y con las condiciones que establece el Artículo 6 de la Ley y demás disposiciones legales aplicables.

- II. Ser mayor de diecisésis años y haber concluido su educación obligatoria en términos de las disposiciones jurídicas aplicables, (salvo el caso del vigilante y auxiliar de servicios y mantenimiento, que deberán contar como mínimo con estudios concluidos de secundaria).
- III. Haber cumplido o estar cumpliendo el Servicio Militar Nacional en los términos de la Legislación aplicable en su caso.
- IV. No tener antecedentes penales relacionados con delitos dolosos.
- V. No haber sido cesado como trabajador del Colegio dentro de los cinco años anteriores, por causas graves imputables al trabajador, según lo señalado en el Capítulo XV, Artículo 61, fracción VII de estas Condiciones, a no ser que, por el tiempo transcurrido, que no será menor a tres años a partir de su separación, el Colegio estime que son de aceptarse sus servicios.
- VI. Gozar de buena salud física y mental.
- VII. Tener los conocimientos y las aptitudes que requiera el puesto.
- VIII. Cumplir con los requisitos que señale la solicitud de empleo.

Los requisitos anteriores deberán comprobarse con los documentos correspondientes o con los medios idóneos que las partes estimen pertinentes y conforme al procedimiento que se fije a través del reglamento correspondiente, vigente y aplicable, mismo que será acordado de manera conjunta para su debida observancia.

El personal docente deberá, además de cubrir los requisitos antes señalados, ser seleccionado de conformidad con lo que disponga el reglamento correspondiente.

## CAPÍTULO V

### NOMBRAIMIENTOS.

**ARTÍCULO 16.-** El Colegio expedirá el nombramiento dentro de los 60 días naturales de emitido el dictamen correspondiente, para formalizar la relación jurídica con el personal docente, administrativo y de servicios, en base a la expedición del dictamen de la Comisión Mixta de Calidad, siempre y cuando cumplan con el procedimiento, y se haya realizado en la forma adecuada, como a continuación se señala.

Para los docentes, se estarán entregando nombramientos actualizados en el mes de septiembre de cada año.

Para los administrativos y personal de servicio se entregarán durante los meses febrero y agosto a quienes hayan sido promovidos o de cambio de adscripción. Los dictámenes emitidos por la Comisión Mixta de Calidad harán las veces de nombramiento en tanto éste sea emitido por el Director General, siempre y cuando no se haya cumplido con los tiempos establecidos y no se encuentre impugnado el dictamen.

Los nombramientos deberán contener:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, género, estado civil y domicilio.
- II. Fecha de ingreso del trabajador al Colegio.
- III. Fecha de emisión del nombramiento.
- IV. Los servicios que deberán prestarse conforme a la plaza para la cual es contratado observando lo dispuesto en la Ley y en los reglamentos correspondientes.
- V. La plaza y la carga académica, tratándose de docentes, categoría que señale el tabulador.
- VI. El carácter del nombramiento.
- VII. El sueldo y demás prestaciones que habrá de percibir el trabajador; si se omitieren se entenderá que son las concedidas por el Colegio a sus trabajadores y las cuales se contienen en estas Condiciones.
- VIII. La adscripción en que prestará sus servicios, entendiéndose como tal el lugar o centro de trabajo.
- IX. El registro federal de contribuyentes (RFC); y,
- X. Clave Única de Registro de Población (CURP).

Los nombramientos de los directores de los planteles corresponden a la Junta Directiva del Colegio, a propuesta del Titular.

El nombramiento del Titular corresponde al Gobernador Constitucional del Estado, en los términos del Decreto de Creación del Colegio.

**ARTÍCULO 17.-** Los Trabajadores del Colegio se dividen en los siguientes grupos:

- I. De base.
- II. De Confianza y;
- III. Temporales, los que se clasifican en:
  - a) Interinos.
  - b) Por tiempo determinado.
  - c) Por obra determinada.

**ARTÍCULO 18.-** Son trabajadores de base, los vigilantes y los no incluidos en los Artículos 19 y 20 de estas Condiciones, serán inamovibles respecto de su plaza, de nacionalidad mexicana y solo podrán ser sustituidos por extranjeros cuando no existan mexicanos que puedan desarrollar el servicio respectivo. La sustitución será decidida por el Titular, considerando la opinión de la Comisión Mixta de Calidad.

A todos los Trabajadores de los centros de la modalidad EMSAD que se conviertan a escolarizados, se les respetará su nombramiento que ostenten como trabajadores basificados, asignándoles el nombramiento equivalente en el modelo escolarizado.

**ARTÍCULO 19.-** Son trabajadores de confianza: El Director General, Directores de Áreas y Planteles, Subdirectores, Responsables y auxiliares de CEMSAD, Jefes de Departamento, Coordinadores de planteles, Asesores, Ayudantes y todos aquellos que realicen funciones de dirección, vigilancia, fiscalización de orden general dentro

del Colegio o bien que por el manejo de fondos, valores o datos de estricta confidencialidad deban tener tal carácter y no podrán participar en procesos de promoción docente.

Los miembros del Sindicato que sean promovidos a puesto de confianza quedarán suspendidos en sus derechos sindicales, debiendo solicitar como requisito indispensable, antes de iniciar sus funciones, la licencia respectiva al Sindicato. Al término de esta podrán volver a su base siempre en los términos de estas Condiciones; sujetándose a lo establecido en el artículo Décimo transitorio de las presentes condiciones.

**ARTÍCULO 20.-** Son trabajadores temporales a quienes se les otorga nombramiento para cubrir interinatos, que hayan sido contratados por tiempo determinado.

**ARTÍCULO 21.-** Los tipos de nombramiento existentes en el Colegio son los siguientes:

- I. De base; se otorgarán al personal que tenga laborando más de seis meses ininterrumpidos, previa evaluación y siempre que exista la plaza vacante definitiva y cubra el perfil requerido.
- II. Interinos; los que se otorgan para cubrir a personal de base con licencia por un tiempo determinado.
- III. Por tiempo determinado; si se otorga por tiempo fijo.
- IV. Por obra determinada; los que se otorgan únicamente por el tiempo que dure una obra específica.

Los nombramientos interinos, por tiempo determinado y por obra determinada, no crean derechos para considerarlos como trabajadores de base y terminaran sin responsabilidad para el Colegio. Cuando sean trabajadores de base y ocupen una plaza interina de igual o mayor categoría, no crearán derechos escalafonarios.

**ARTÍCULO 22.-** El Titular otorgará nombramientos a personal de nuevo ingreso para ocupar las vacantes o cambios de adscripción, para los que no hubiere candidatos propuestos por la Comisión Mixta de Calidad, conforme al reglamento respectivo, o existiéndolos, no reúnan los requisitos o el perfil establecido para el puesto.

**ARTÍCULO 23.-** Los efectos de los nombramientos interinos en las plazas de base, terminaran al reintegrarse a sus labores los titulares de las plazas, por haber cesado la causa que dio origen a su licencia, cuando el titular del puesto se promocione a una categoría mayor, por incapacidad permanente o cuando fallezca el titular de la plaza, en todo contrato y nombramiento interino se expresara el nombre del titular de la plaza.

Los trabajadores de base sindicalizado que desempeñen labores con cualquier cantidad de horas base y por necesidades del servicio tengan que cubrir horas interinas y/o temporales, no firmaran contratos individuales. Lo anterior de acuerdo

con la cláusula séptima del convenio de conjuración de huelga, elevado a la categoría de laudo ejecutoriado con número de expediente E.H. 29/10 de fecha dieciséis de marzo del 2011.

En los casos de los trabajadores temporales, el Colegio establecerá el carácter de temporal, especificando las causas que dan origen a este tipo de nombramiento. Si la causa que da origen al nombramiento temporal sea por un tiempo menor de seis meses, la Subcomisión Mixta de Calidad correspondiente podrá dispensar la aplicación del procedimiento del Reglamento respectivo con el propósito de darle prioridad a la atención del servicio educativo del Colegio.

A todos los trabajadores de los centros de modalidad EMSAD que se conviertan en escolarizados, se les respetará su nombramiento que ostenten como trabajadores basificados, asignándoseles el nombramiento equivalente en el modelo escolarizado.

## CAPÍTULO VI

### JORNADA DE TRABAJO.

**ARTÍCULO 24.-** La duración de la jornada de trabajo del personal administrativo y de servicios será de 35 horas como máximo a la semana, distribuidas de lunes a viernes y únicamente existirán dos turnos a saber matutino y vespertino.

Para las madres adscritas a funciones administrativas y de servicios con hijos menores de 12 años, dispondrán de una hora al día para la atención de asuntos relacionados con sus hijos, ya incluida la hora de lactancia, así mismo, aplicará a los padres que acrediten tener el cuidado o la patria potestad de los menores por resolución de las autoridades competentes, en caso de que el padre y la madre sean trabajadores del Colegio, solo uno de ellos podrá hacer uso de este derecho.

Para el personal de vigilancia, los turnos se sujetarán a las necesidades del plantel. Por necesidades del servicio o a petición del trabajador, la flexibilidad de los horarios podrá realizarse por acuerdo entre las partes, en casos específicos, sin afectar el desarrollo normal de las actividades del Colegio.

Para el procedimiento de control de asistencia y trabajo del personal del Colegio, se estará sujeto a lo establecido por el Reglamento Interior de Trabajo y el Manual de Puntualidad y Asistencia del mismo.

**ARTÍCULO 25.-** El Trabajador Docente laborará el número de horas que se les asignen de conformidad al reglamento correspondiente y de acuerdo a las necesidades del servicio.

La jornada de labores del Trabajador Docente será establecida según la necesidad de servicio en cada centro de trabajo, previo acuerdo y consentimiento del

trabajador y del Sindicato, sin contravenir lo dispuesto en los artículos 63 y 64 de la LFT.

Para la elaboración de horarios se realizará por conducto de los comités de calidad correspondientes, tomando en consideración como primer criterio la antigüedad laborando con el nombramiento Docente en el Colegio, en el entendido de que esta se interrumpirá el tiempo que dure un nombramiento distinto al de docente con excepción de los integrantes del Comité Ejecutivo Estatal, sin contravenir a lo establecido en los párrafos anteriores. Como criterios de desempate, en primer lugar tendremos el resultado de la evaluación en el aula, misma que resultará de la evaluación de su jefe inmediato y la realizada por los alumnos, en segundo lugar la evaluación resultado de la tabla de los mil puntos, anexo 2 del "Procedimiento para el Reclutamiento Selección, Contratación, Promoción, Cambios de Adscripción y Permutas del Personal del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Michoacán".

Para la elaboración de la estructura académica de los planteles y en cuanto a la preferencia en asignación de materias a los docentes, se tomará en cuenta la titularidad de estas y como factores subsecuentes la antigüedad laborando en carácter de docente en el Colegio, con la salvedad establecida en este mismo artículo. Como criterios de desempate, tendremos el promedio de las evaluaciones realizadas por su jefe inmediato y la realizada por los alumnos del semestre inmediato anterior, en segundo lugar la evaluación resultado de la tabla de los mil puntos, anexo 2 del "Procedimiento para el Reclutamiento Selección, Contratación, Promoción, Cambios de Adscripción y Permutas del Personal del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Michoacán".

Debiéndose estructurar primero en los comités de calidad de manera propositiva, luego en reuniones de presidentes de comités se analizarán las propuestas en su conjunto y estas pasaran a ser analizadas y validadas en su caso por las subcomisiones mixtas de calidad. La autorización definitiva será emitida por la Comisión Mixta de Calidad en coordinación con las Direcciones de Planeación y Académica.

La titularidad de las asignaturas o módulos profesionales será salvaguardada, en los casos de cambios en cualquiera de los componentes de la estructura curricular y, si para esta el docente afectado no cubre el perfil, el Colegio ofrecerá la capacitación respectiva.

En el caso de trabajadores docentes, estos se sujetarán a la disponibilidad de horarios durante los dos primeros semestres en su centro de trabajo, en los siguientes casos:

- a) Por cambio de adscripción.
- b) Por licencia sin goce de sueldo.
- c) Por licencia sin goce de sueldo por cubrir un interinato en otro plantel del subsistema.

En el caso de los trabajadores administrativos, deberán esperar un semestre para alguna promoción en los casos siguientes:

- a) Por cambio de adscripción.
- b) Por licencia sin goce de sueldo.
- c) Por licencia sin goce de sueldo por cubrir un interinato en otro plantel del subsistema.
- d) Por cubrir un interinato en el mismo plantel.

Siempre y cuando exista personal susceptible de promoción, en el mismo centro de trabajo.

**ARTÍCULO 26.-** Las remuneraciones correspondientes a la prestación de servicios en los días de descanso semanal u obligatorio, serán cubiertas por el Colegio dentro de los quince días siguientes a la prestación del servicio. Dando la oportunidad al personal sindicalizado a criterio del Titular y bajo las condiciones laborales y de pago que estime el Colegio de conformidad con el trabajador, en el periodo que se requiera.

## CAPÍTULO VII

### DESCANSOS, VACACIONES Y LICENCIAS.

**ARTÍCULO 27.-** Por cada cinco días de labores, el trabajador disfrutará de dos días de descanso, de preferencia el sábado y el domingo, con goce íntegro de su salario. Cuando por necesidades del servicio, debidamente justificadas, el trabajador preste sus servicios en sábado y/o domingo, tendrá derecho a que se le remunere con un 50 por ciento del salario convencional diario, como prima dominical.

**ARTÍCULO 28.-** Cuando por necesidad del servicio el trabajador no pueda disfrutar de vacaciones, se le concederán inmediatamente después de que desaparezca el impedimento, dentro de los tres meses siguientes, de acuerdo a la calendarización correspondiente.

Para el caso de incapacidad por gravidez pre-natal y post-natal que coincida y transcurra en un periodo vacacional o receso laboral, éste se disfrutará una vez que haya terminado su incapacidad de manera inmediata, considerando 90 días postparto, se repondrá de incapacidad por gravidez que coincide con el receso laboral de manera inmediata, aclarando que esta incapacidad coincide con la que otorga el IMSS únicamente aplicará para la incapacidad postnatal. Salvo los casos de embarazo de alto riesgo será considerado también la prenatal.

Para el caso de las mujeres trabajadoras que presenten la necesidad de que se les practique un legrado, el Colegio otorgará a petición de la interesada hasta dos semanas adicionales a lo que prescriba el IMSS.

Para en caso de adopción legal, las madres y padres trabajadores disfrutarán de una licencia con goce de sueldo de 15 días naturales posteriores al día que reciban al infante, para el proceso de adaptación, conservando íntegros todos sus derechos.

Para el caso de que padre y madre sean trabajadores del Colegio, solo uno de ellos podrá disfrutar de esta prestación.

**ARTÍCULO 29.-** Son días de descanso obligatorio los que se señalan a continuación, y serán disfrutados por todos los socios activos del SUTCECyTEM.

- I. 1 y 6 enero.
- II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero.
- III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo.
- IV. 1, 5, 10 y 15 de mayo.
- V. 16 y 30 de septiembre.
- VI. 12 y 19 de octubre.
- VII. 2 de noviembre, y el tercer lunes de noviembre en conmemoración al 20 de noviembre.
- VIII. 12 y 25 de diciembre.
- IX. Con motivo del día del aniversario del SUTCECyTEM, dos días, previo acuerdo de las fechas entre el Titular y el Comité, y un día para los trabajadores con licencia sindical.
- X. El día que corresponda la transición del Poder Ejecutivo Federal.
- XI. El día que corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Estatal.
- XII. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.
- XIII. Un solo día al año natural por la celebración cívico o cultural o religiosa más importante de la localidad.

**ARTÍCULO 30.-** Los trabajadores que tengan más de 6 meses ininterrumpidos de servicios en el Colegio, disfrutarán del total de vacaciones distribuidas en dos períodos de conformidad con el calendario oficial.

- I. Diez días hábiles en primavera.
- II. Diez días hábiles en invierno.

El Colegio pagará a sus trabajadores por concepto de prima vacacional, veinticuatro días de salario convencional; esta prestación se otorgará a razón de: doce días en primavera y doce días en invierno.

En todo caso se dejarán guardias para la atención de asuntos urgentes, utilizándose preferentemente los servicios de quienes no tuvieren derecho a vacaciones.

Los Trabajadores gozarán de un receso laboral cuya temporalidad será las dos últimas semanas del mes de julio y las dos primeras semanas del mes de agosto de cada ciclo escolar.

A los trabajadores con más de 15 y menos de 20 años de servicio efectivo, se les otorgarán tres días hábiles más de asueto en el receso laboral y, a los de más de

20 y menos de 25 años se les otorgará un día hábil más haciendo un total de cuatro días; a quienes cumplan 25 años de servicio en adelante se les otorgará un día más haciendo un total de 5 días; éstos se disfrutarán de manera fraccionada o completa inmediatamente antes o después del receso laboral, previo acuerdo de las partes.

**ARTÍCULO 31.-** Los trabajadores de base tendrán derecho a licencias sin goce de sueldo en los casos siguientes:

- I. Para el desempeño de puestos de confianza dentro de la Administración Pública Federal, Estatal o Municipal; cargos de elección popular, mientras dure el encargo.
- II. Deban desempeñar funciones electorales o de jurado conforme a las leyes.
- III. Para el arreglo de asuntos particulares a solicitud del interesado:
  - a) Hasta treinta días naturales a los que tengan un año de servicio.
  - b) Hasta de noventa días naturales a los que tengan más de uno a dos años.
  - c) Hasta ciento ochenta días naturales a los que tengan más de dos a tres años.
  - d) Hasta 365 días naturales a los que tengan más de tres y hasta cinco años.
  - e) Despues de cinco años de servicio se incrementan 365 días adicionales por cada tres años de labores.

Todo lo anterior siempre y cuando el trabajador durante los últimos seis meses, no haya disfrutado de una licencia mayor de 60 días y los permisos solicitados y autorizados no sean otorgados en forma continua. En casos especiales quedará a consideración del titular del Colegio.

- IV. Para cubrir interinatos en cualquier plantel dentro del Subsistema, siempre y cuando exista materia de trabajo de su perfil, previa evaluación del desempeño por la Subcomisión respectiva.

**ARTÍCULO 32.-** El Titular 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 o iniciativa del trabajador previo acuerdo con el Titular.
- II. Previa valoración para realizar actividades de investigación, cursos, diplomados, congresos, estudios de especialidad, maestría, doctorado, en las diversas 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. Previa valoración para el proceso de titulación, en común acuerdo entre el Titular y el Sindicato, observando el Reglamento de Titulación de la Institución de procedencia; y el Reglamento Académico del CECyTEM.
- V. A solicitud escrita del trabajador, para la tramitación de asuntos de carácter personal tiene derecho a doce días anuales, sin exceder de tres días en el mes y sin que interfieran en los períodos vacacionales y receso laboral, estos

permisos no se considerarán como faltas para el pago del estímulo de puntualidad y asistencia. Entre cada permiso deberá mediar un mínimo de treinta días y siempre que no sean inmediatos a un periodo de vacaciones, exceptuándose los casos en donde existan situaciones urgentes a juicio de la institución u opinión del sindicato. El trabajador docente que no haya disfrutado de más de tres días de permisos económicos tendrá derecho a percibir el salario convencional correspondiente a nueve días, el docente que hubiere disfrutado de más de tres días de permisos económicos, solo tendrá derecho al pago proporcional antes señalado respecto de los días no disfrutados, en el caso de los administrativos, se pagará el total de días económicos no disfrutados, hasta un máximo de doce, descontándose de ese máximo los disfrutados, los que serán pagados en la primera quincena del mes de febrero del año siguiente.

- VI. Todo trabajador tendrá derecho a un día de asueto, con motivo de su cumpleaños, mismo que podrá disfrutar en esa fecha o en día hábil si éste fuera en fin de semana o en vacaciones o festivo, o en cualquier otra que conviniere con su Director, previa solicitud oportuna que realice por escrito.
- VII. Cuando el trabajador por sí o por sus hijos menores, hijos mayores de edad con discapacidad; padres que estén bajo su custodia y/o tutela, cónyuges que acudan a consulta médica o estudios de laboratorio, siempre y cuando éstos últimos, lo requieran por problemas de movilidad y/o causa de fuerza mayor ante el IMSS y excepcionalmente ante el ISSSTE o cualquier institución de salud pública del Estado, y en caso excepcional y de urgencia, en comunidades de difícil acceso a los servicios del sector salud, con el médico de la localidad, acreditándolo con el documento correspondiente.

**ARTÍCULO 33.-** Cuando los trabajadores de base dejen las plazas que ocupan para desempeñar otras comisiones en El Colegio o El Sindicato, previa autorización de la licencia respectiva, conservarán el derecho al puesto que tenían u otro similar en caso de cambio de la denominación en la Estructura Académico Organizacional y se les computará el tiempo de servicio para todos los efectos legales.

Estos trabajadores podrán obtener licencia para separarse de su plaza de base, la cual durará todo el tiempo en que desempeñen el nuevo cargo o comisión; y al concluir, volverán a ocupar su plaza de base con los incrementos y prestaciones que a dicha base correspondan, sin menoscabo de sus derechos adquiridos.

**ARTÍCULO 34.-** Para solicitar licencias con o sin goce de sueldo, los trabajadores deberán comunicar por escrito a su jefe inmediato, y éste a su vez al Titular, cuando menos con diez días hábiles de anticipación a la fecha en que inicie, salvo los casos de emergencia en los cuales se dará respuesta a la solicitud, por escrito, el mismo día, con conocimiento al Sindicato.

**ARTÍCULO 35.-** Las licencias con goce de sueldo por enfermedades profesionales o accidentes de trabajo, se otorgarán en los términos que marca la Ley del Seguro Social, a la cual están afiliados los trabajadores del Colegio.

**ARTÍCULO 36.-** Los trabajadores que sufran enfermedades no profesionales tendrán derecho a que se les concedan licencias, en los términos establecidos por la Ley del Seguro Social, debiendo comunicarlo oportunamente al Colegio.

**ARTÍCULO 37.-** Toda solicitud de prórroga de licencia sin goce de sueldo deberá formularse cuando menos quince días hábiles antes del vencimiento de la licencia original, en el entendido de que dé resolverse negativamente, el solicitante deberá reintegrarse a su plaza precisamente al día siguiente hábil del vencimiento de la licencia respectiva. En caso de que el Colegio no dé respuesta a la solicitud formulada en el término establecido, tal omisión, se considera como afirmativa ficta y el trabajador gozará de la prórroga por un periodo igual al concedido siempre y cuando tenga derecho a ésta.

**ARTÍCULO 38.-** Con apego a la normatividad vigente, el Titular podrá conceder permisos, licencias, o tolerancias con goce de sueldo, a los trabajadores por los motivos siguientes:

- I. Acrediten estar inscritos en forma regular con escuelas reconocidas oficialmente en los cursos de verano.
- II. Sean madres o padres de menores de 12 años de edad que por motivos de enfermedad de éstos lo soliciten, acreditándolo por medio de justificante de la institución de seguridad social a la que se encuentran afiliados u otra de salud pública, por un periodo no mayor de diez días naturales y cuando se trate de hijos mayores de 12 doce años de edad que requieran cuidados especiales quedará a consideración del Titular del Colegio.
- III. Cuando el cónyuge o los padres bajo responsabilidad del Trabajador padezcan de una enfermedad, se solicitará licencia por escrito, anexándole el documento de la institución de seguridad social a la que se encuentren afiliados u otra de salud pública o particular, dos permisos al año por tres días cada uno.
- IV. Por nacimiento de un hijo(a) de la esposa o concubina del Trabajador, éste tendrá derecho a una licencia de doce días naturales inmediatos al parto, acreditándolo mediante el comprobante que otorgue el hospital y acta de matrimonio o constancia de concubinato.
- V. Los trabajadores podrán gozar de siete días hábiles anteriores a su examen profesional de cualquier carrera de educación superior, de licenciatura, maestría y doctorado en los términos del Reglamento Académico del CECyTEM.
- VI. Sean requeridos para alguna diligencia por autoridad judicial o administrativa; previa notificación a su jefe inmediato.
- VII. Se otorgarán siete a diez días hábiles a aquellos trabajadores que sufren la pérdida por fallecimiento del cónyuge, hijos(as), hermanos(as), padre o madre, debiendo acreditarlo con la exhibición y entrega de la copia certificada del acta respectiva.
- VIII. A los trabajadores que a propuesta del Sindicato formen parte de las Comisiones Mixtas.
- IX. En casos especiales y a juicio del Titular deban de disfrutar de tal beneficio.

Para el caso en los que se requiera de más tiempo, previa solicitud del trabajador, se someterá para su análisis y autorización ante la Comisión Mixta de Calidad.

**ARTÍCULO 39.-** El Titular concederá permiso con goce de sueldo íntegro, para el desempeño de sus cargos, a veintiún trabajadores que ocupen las secretarías que integran el Comité Ejecutivo Estatal del SUTCECyTEM, durante el periodo para el cual fueron electos, esto sin menoscabo de los derechos que les correspondan como docentes, administrativos del puesto que ostentaban.

Se brindará apoyo al SUTCECyTEM en los caso que así lo requiera con 8 ocho personas cuyas plazas están adscritas en diferentes planteles y que son factibles de eventualmente poder brindar estos servicios, las cuales consistirán en 5 cinco analistas especializados o de plaza similar y 1 un auxiliar de servicio y mantenimiento y 2 vigilantes.

A los miembros de la Comisión de Vigilancia, Honor y Justicia Estatal, cuando sean docentes de tiempo completo o tres cuartos de tiempo, se les descargará el cincuenta por ciento de sus horas de nombramiento y, cuando ostenten una plaza administrativa se les asignará solamente el cincuenta por ciento de su jornada laboral, cubriendo sus actividades en ambos casos solo en tres días seguidos para que se les conceda dos días de permiso con goce de sueldo semanalmente para el desempeño de sus cargos en la comisión.

A los delegados, representantes sindicales, así como representantes ante las comisiones mixtas, permisos para que asistan a las asambleas de carácter sindical, previa solicitud del Comité y autorización del Titular del Colegio, mismos que no podrán exceder a un término mayor de siete días naturales. Así mismo se les darán los viáticos de manera anticipada para la comisión, debiendo comprobarlos oportunamente.

Representantes, delegados y secretarios seccionales, cuando sean docentes se les otorgará una descarga de horas con apego a lo siguiente:

- a. Secretario seccional, 10 horas.
- b. Delegado, 8 horas.
- c. Representante, 4 horas

En los planteles de nueva creación y dependiendo si es una representación, delegación o sección sindical, funcionará de la siguiente manera:

- a. 4 horas de descarga en el primer ciclo escolar.
- b. 6 horas de descarga en el segundo ciclo escolar.
- c. 8 horas de descarga en el tercer ciclo escolar.
- d. 10 horas de descarga en el cuarto ciclo escolar.

Representantes, delegados y secretarios seccionales, cuando sean administrativos se les otorgará una compensación por funciones sindicales de 8 horas categoría CECYT I.

A los miembros de la Comisión de Vigilancia, Honor y Justicia Estatal, se les concederá licencia para acudir a las asambleas de carácter sindical, convocadas por el C.E.E.

## CAPÍTULO VIII

### SALARIO.

**ARTÍCULO 40.-** El salario es la retribución que debe pagar el Colegio al trabajador por el trabajo devengado. El salario gozará de todas las normas protectoras que otorgan la LFT y la Constitución.

**ARTÍCULO 41.-** Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores por:

- I. Deudas y obligaciones contraídas con el Colegio por concepto de anticipo de salario, pagos hechos con exceso, errores o pérdidas debidamente comprobadas, al cierre el ejercicio.
- II. Cobro de cuotas sindicales, ordinarias y extraordinarias y mutualidad, siempre que el trabajador hubiere manifestado previamente de una manera expresa y por escrito su conformidad, mismas que deberán ser entregadas al Sindicato dentro de los 4 cuatro días hábiles siguientes.
- II. **Bis.** Aportaciones de fondos para el establecimiento de cooperativas o de cajas de ahorro, siempre que el trabajador hubiere manifestado previamente de una manera expresa y por escrito su conformidad, mismas que deberán ser entregadas al Sindicato dentro de los 4 cuatro días hábiles siguientes.
- III. Descuentos ordenados por la autoridad judicial competente, para cubrir alimentos que fueron exigidos al trabajador.
- IV. Descuentos de las instituciones de seguridad social.
- V. Pago de abonos para cubrir préstamos de vivienda, destinados a la adquisición, construcción, reparación o el mejoramiento de casa-habitación del trabajador, o el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.
- VI. Retenciones de impuestos a cargo del trabajador.
- VII. Descuentos por inasistencias no justificadas al trabajador, conforme al reglamento de puntualidad y asistencia del Colegio. Para el supuesto en el cual, el Colegio, por error u omisión no registre algún permiso que contraiga descuento para el trabajador, éste contará con el término de 3 días para hacerlo del conocimiento de patrón y justificarlo conforme a derecho.
- VIII. Los demás autorizados expresamente por el trabajador y los previstos en la legislación aplicable.

El monto total de los descuentos no podrá exceder del treinta por ciento del importe del salario total, excepto en los casos a que se refieren las fracciones III, IV y V.

El Colegio devolverá las cantidades correspondientes a retenciones, descuentos o deducciones salariales hechos indebidamente a los trabajadores, una vez revisada la documentación y de proceder, en un plazo no mayor a quince días.

**ARTÍCULO 42.-** La revisión de salarios se hará anualmente, de acuerdo a la política salarial nacional definida para el sistema CECyTEs del país, que autoricen tanto el gobierno federal como estatal, así como de las negociaciones que realice el Comité y el Titular; además de los incrementos salariales emergentes que se concedan.

El tabulador de salario base para el personal basificado, se hará del conocimiento del Sindicato, cuando se modifique o así lo requiera éste.

## CAPÍTULO IX

### PRESTACIONES Y ESTÍMULOS.

**ARTÍCULO 43.-** El Colegio otorgará a sus trabajadores, además de las prestaciones de la Ley, las siguientes:

I. **Asesoría Jurídica** inmediata y gratuita a los trabajadores que por motivo del trabajo sufran algún accidente al estar conduciendo y/o viajando en algún vehículo, rumbo al trabajo o lugar que fuese comisionado y viceversa, siempre que se encuentren prestando algún servicio para el Colegio, debidamente autorizado y que al ocurrir el accidente no se encuentren en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

II. **Exención de Pago** al trabajador, a su cónyuge, hijos y a menores bajo custodia, patria potestad o tutoría que ingresen **Como Estudiantes al Colegio**, de las cuotas que éste cobre por los servicios que presta, en los términos del reglamento correspondiente y previa solicitud a la realización del pago, así mismo, se les dará preferencia en inscripciones y trámites escolares, cubriendo los requisitos de ley.

III. La cantidad de \$2,500.00 (DOS MIL QUINIENTOS PESOS 00/100 M.N.) y se incrementarán de acuerdo a lo que autorice la oficialía mayor de la SEP para los Colegios de Estudios Científicos y Tecnológicos, previa prescripción médica al Trabajador o un familiar directo, para la compra de **Lentes De Contacto o Anteojos**, una vez por año, si el Trabajador solicitara esta prestación más de una ocasión se le otorgará cuantas veces sea necesario, siempre y cuando el subsidio exista para esta prestación.

En el caso de los trabajadores administrativos esta prestación aplica dos veces al año, sujeta a la disposición del subsidio destinado para la misma.

IV. Previa solicitud, diez días naturales con goce de salario, los cuales podrá disfrutar de manera inmediata, anterior o hasta treinta días posteriores, a la fecha del **Matrimonio** (civil o religioso) por una sola vez.

**V.** El pago de **Aguinaldo Anual**, libre de todo gravamen, al personal que tenga un año de servicio. La cantidad será de 60 (sesenta) días de Salario Tabular más Prima de Antigüedad que perciban en términos de Ley. Los trabajadores que hayan laborado menos de un año, tendrán derecho a que se les cubra la parte proporcional del mismo.

**VI.** El pago de **Ayuda de Despensa** para el personal docente, administrativo y de servicios, se realizará de acuerdo a los importes establecidos en el tabulador salarial que determine la Oficialía Mayor de la SEP para los CECyTEs, anualmente.

**VII.** El pago al personal docente por concepto de **Material Didáctico**, se realizará de acuerdo a los importes establecidos en el tabulador salarial que determine la Oficialía Mayor de la SEP para los CECyTEs, anualmente.

**VIII.** Apoyo en los Trámites para la obtención de terrenos y créditos de interés social para sus trabajadores en relación con el **INFONAVIT**, así como apoyo en la gestión que derive del otorgamiento de créditos **INFONACOT** para los mismos.

**IX.** La cantidad de \$2,893.00 (Dos mil ochocientos noventa y tres pesos 00/100 M.N.), y se incrementarán de acuerdo a lo que autorice la Oficialía Mayor de la SEP para los CECyTEs, por concepto de Canasta Maternal previa exhibición del acta de nacimiento y/o certificado de nacimiento, según corresponda, una sola vez por año.

**X.** De conformidad con el Artículo 30 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, se otorgará al trabajador el pago mínimo de \$2,400.00 (Dos mil cuatrocientos pesos 00/100 M.N.), y máximo \$6,000.00 (Seis mil pesos 00/100 M.N.), por concepto de **Traslado o Menaje de Casa**, por motivo de cambio a otro centro de trabajo del Colegio, cambio de adscripción, permuta o por necesidades del servicio.

**XI.** Apoyo económico por Servicio de Guardería por \$1,540.00 (Un mil quinientos cuarenta pesos 00/100 M.N), mensuales al personal no docente, y al docente procede otorgar \$38.50 (treinta y ocho pesos 50/100 M.N.), por hora-semana-mes, por cada hijo que tenga desde cuarenta y cinco días a seis años de edad, cuando no exista cupo en los centros de desarrollo infantil o guarderías oficiales que den servicio al CECyTEM, siempre y cuando no exceda de tres hijos en estas circunstancias, y se incrementaran de acuerdo a lo que autorice la oficialía mayor de la SEP para los CECyTEs; en caso de que en un matrimonio los dos sean trabajadores del Colegio, el pago se entregará solamente a uno de ellos.

**XII.** El Colegio contratará para sus trabajadores un **Seguro de Vida**, equivalente a ochenta meses de sueldo tabular y, un seguro por invalidez total y permanente, equivalente a 40 meses del sueldo tabular, con una institución de seguros de reconocido prestigio.

La póliza será entregada en un plazo no mayor a 15 días al Trabajador después de su firma.

**XIII.** El Colegio otorgará:

I.- Como Ayuda para Tesis a los trabajadores:

a) Cuatro meses de licencia con goce de sueldo para la **Conclusión de la Tesis o su equivalente de Doctorado o**

*Firma*

**Posdoctorado**, ésta será concedida por una sola vez siempre y cuando se compruebe que la tesis o su equivalente se concluirá en dicho periodo, de no terminarse ésta, el beneficiario de la prestación queda obligado a reintegrar los salarios percibidos por dicha licencia, excepto que medie causa justificada.

b) Para la conclusión de la **Tesis o su equivalente de Maestría o Licenciatura**, se concederá al trabajador docente, la utilización de su descarga académica, por un periodo de seis meses, asignándole el 50% de las actividades frente a grupo, de acuerdo a su categoría. Para el personal administrativo y de servicios se otorgará por única vez, cuatro meses de licencia con goce de sueldo, para el mismo fin, de no terminarse la tesis o su equivalente, el beneficiario de la prestación queda obligado a reintegrar los salarios percibidos por dicha licencia, excepto que medie causa justificada.

Además al personal en proceso de titulación, se le otorgará la cantidad de \$2,500.00 (Dos mil quinientos pesos 00/100 M.N) como ayuda para la **Impresión de Tesis o su equivalente**.

II.- Para **Ayuda de Titulación** a nivel técnico la cantidad de \$1,815.00 (un mil ochocientos quince pesos 00/100 M.N.); nivel licenciatura \$3,630.00 (tres mil seiscientos treinta pesos 00/100 M.N.); a nivel maestría \$4,235.00 (cuatro mil doscientos treinta y cinco pesos 00/100 M.N.); y a nivel doctorado \$4,400.00 (cuatro mil cuatrocientos pesos 00/100 M.N.).

XIV. La cantidad de \$400.00 (cuatrocientos pesos 00/100 M.N.) por concepto de **Capacitación**, pagaderos en la primera quincena del mes de julio.

XV. Se otorgará por concepto de **Bono de Productividad Rumbo a la Excelencia**, 45 días de sueldo tabular, distribuidos en los siguientes periodos: 15 días en la segunda quincena de noviembre, 15 días en la primera quincena de marzo y 15 días en la segunda quincena de junio.

XVI. Se otorgará por concepto de **Fortalecimiento Administrativo** a los trabajadores de esta área, la cantidad de \$210.00 (doscientos diez pesos 00/100 M.N.) mensuales.

XVII. El CECyTEM pagará el importe de \$900.00 (novecientos pesos 00/100 M.N.), por concepto del **Día del Trabajador del CECyTEM**, mismo que será cubierto en la primera quincena del mes de mayo.

XVIII. El CECyTEM pagará la cantidad de 13 (trece) días de Sueldo Tabular, por concepto de ayuda para **Útiles Escolares**, en la primera quincena del mes de agosto.

El CECyTEM otorga única y exclusivamente al personal sindicalizado que pertenezca al SUTCECyTEM dos días de sueldo tabular adicionales a los que están establecidos en el párrafo anterior, para ser un total de quince días de sueldo tabular de **Útiles Escolares**.

XIX. El CECyTEM otorgará como **Canasta Navideña** la cantidad de 7 siete días de Sueldo Tabular en la primera quincena del mes de diciembre.

**XX. Pago Por Defunción**, si algún trabajador falleciere, el Colegio entregará a los beneficiarios que haya señalado el trabajador a través del formato de designación de beneficiarios establecido ante el propio Colegio y, a falta de éste, a quien o quienes lo acrediten a satisfacción del Colegio, bajo los siguientes términos:

En el caso de personal docente, se hará efectiva esta prestación de la siguiente manera:

- a) De 1 a 10 años de servicio efectivo prestados en el Colegio, el importe de 11 meses de salario convencional.
- b) Más de 10 y menos de 20 años de servicios efectivos prestados en el Colegio, el importe de 12 meses de salario convencional.
- c) De 20 años en adelante de servicios efectivos prestados en el Colegio, el importe de 14 meses de salario convencional.

Las cantidades que resulten de las gratificaciones serán incrementadas con \$1,000.00 (un mil pesos 00/100 M.N.) si se tratan de personal de tiempo completo (40 horas/semana/mes) y quien labore tiempo parcial, la parte proporcional correspondiente.

Se autoriza otorgar un adelanto sobre el importe total de esta prestación para cubrir los gastos de sepelio o cremación hasta por \$3,000.00 (Tres mil pesos 00/100 M.N.), para los deudos de los profesores de tiempo completo o parte proporcional a los deudos de los profesores menor a éste. El anticipo señalado se tramitará en el centro de trabajo de adscripción del trabajador fallecido.

En el caso de personal administrativo y de servicios, se hará efectiva esta prestación de la siguiente manera:

- a) De 1 a 10 años de servicio efectivo prestados en el Colegio, el importe de 10 meses de salario convencional.
- b) Más de 10 y menos de 20 años de servicios efectivos prestados en el Colegio, el importe de 11 meses de salario convencional.
- c) De 20 años en adelante de servicios efectivos prestados en el Colegio, el importe de 13 meses de salario convencional.

En caso de que los deudos soliciten un adelanto sobre el importe total de esta prestación para cubrir los gastos de sepelio o cremación, este se otorgará con base a la tarifa más alta establecida en los velatorios de la institución de seguridad social que preste el servicio al Colegio, sin que rebase la cantidad de \$3,000.00 (Tres mil pesos 00/100 M.N.). El anticipo señalado se tramitará, en el centro de trabajo de adscripción del trabajador fallecido.

Si algún trabajador falleciere, el Colegio entregará al beneficiario(os) que se haya señalado por escrito ante el propio Colegio y, a falta de estos a quien o quienes lo acrediten a satisfacción del Colegio, por concepto de **Pago de Marcha**, el importe de tres meses de sueldo tabular. Esta prestación se otorgará en un plazo no mayor de 10 días hábiles a partir de la fecha en que se formule la solicitud con toda la documentación correspondiente, con conocimiento al Sindicato; de igual manera serán cubiertos los pagos de salario y demás prestaciones proporcionales que hubiere devengado.

**XXI.** El CECyTEM otorgará a las mujeres trabajadoras de base, el importe de \$350.00 (Trescientos cincuenta pesos 00/100M.N.), por concepto de **Ayuda Del Día De La Madre**, que les será pagada en la segunda quincena del mes de abril de cada año.

**XXII.** De acuerdo a la disposición presupuestal del CECyTEM., se ofrecerá un Desayuno en cada PLANTEL, a los trabajadores sindicalizados, para conmemorar el día Internacional de la Mujer, el 8 ocho de marzo de cada año.

**XXIII.** EL CECyTEM otorgará a los trabajadores del Colegio un **Reconocimiento Económico** equivalente a 15 días de sueldo tabular, cada cinco años de servicio, a partir de los 10 años de antigüedad efectiva.

**XXIV.** El Colegio otorgará a los trabajadores el pago de cinco días de Salario Convencional que corresponda, por concepto de **Ajuste de Calendario**, pagaderos en la segunda quincena del mes de enero de cada año, en el caso de un año bisiesto se cubrirá el importe de un día más de Salario Convencional que le corresponda.

**XXV.** El Colegio otorgará una **Ayuda Sindical** consistente en la cantidad de \$1,760.00 (un mil setecientos sesenta pesos 00/M.N.), al personal sindicalizado que pertenezca al SUTCECyTEM, pagaderos el día del aniversario del Sindicato.

**XXVI.** El Colegio otorgará \$3,520 (tres mil quinientos veinte pesos 00/100 M.N.) de apoyo en **Vales de Despensa**:

- a) Por un monto de \$1,760.00 (un mil setecientos sesenta pesos 00/M.N.) en especie, que se entregarán a cada uno de los trabajadores sindicalizados que pertenezca al SUTCECyTEM, el día del aniversario del mencionado sindicato, esta prestación será pagada de manera anual.
- b) Por un monto de \$1,760.00 (Un mil setecientos sesenta pesos 00/100 M.N.) en especie que se entregará a cada trabajador sindicalizado que pertenezca al SUTCECYTEM, en el encuentro sindical a través del Comité Ejecutivo Estatal del SUTCECYTEM, esta prestación se pagará anualmente.

**XXVII.** Se otorgará anualmente a los trabajadores docentes como Ayuda para Adquisición de Libros, la cantidad de \$1,063.75 (un mil sesenta y tres pesos 75/100 M.N.), con motivo del día del maestro y se incrementará de acuerdo a lo que autorice la oficialía mayor de la SEP para los CECyTEs.

**XXVIII.** Se proporcionará dos **Uniformes** anuales por trabajador al personal de servicios, incluyendo **Zapatos de Seguridad** (botas dieléctrica para el laboratorio de electrónica, mecatrónica, soporte y mantenimiento e instrumentación); para los técnicos laboratoristas y docentes de área que tengan que hacer uso de los laboratorios se les proporcionará dos **Batas de Laboratorio** y filipinas por año, de la talla y número correspondiente, así como **Gafas Protectoras** en las áreas en donde se requiera.

**XXIX.** Se otorgarán 15 días de Salario Convencional, como **Estímulo por Puntualidad y Asistencia**, se pagarán lo correspondiente a 7.5 días en la

primera quincena de febrero y 7.5 días en la segunda quincena de agosto, conforme a los lineamientos del manual de puntualidad y asistencia del CECyTEM y la que emitió la Secretaría de Educación Pública a través del área de Personal, a partir de octubre del 2008 (dos mil ocho).

**XXX.** El Colegio, entregará a los miembros del Sindicato, la cantidad equivalente a quince días de salario tabular como un **Bono de Reconocimiento Laboral**, que será pagadero en la segunda quincena de septiembre.

**XXXI. Compensación por Actuación y Productividad.** A fin de estimular la productividad del personal docente, el Colegio otorgará una compensación mensual por \$1,134.65 (un mil ciento treinta y cuatro pesos 65/100 M.N.), si se trata de personal de tiempo completo (40 horas/semana/mes), ubicado en la zona económica II y de \$146.55 (ciento cuarenta y seis pesos 55/100 M.N.), para el personal de la zona económica III. Al personal que labore tiempo parcial se le cubrirá la parte proporcional correspondiente, con base en el importe respectivo y se incrementaran de acuerdo a lo que autorice la oficialía mayor de la SEP para los CECyTEs.

**XXXII.** Se otorgará al personal docente, administrativo y servicios, como **Eficiencia en el Trabajo**, una **Compensación** con base en los montos mensuales vigentes y se incrementaran de acuerdo a lo que autorice la oficialía mayor de la SEP para los CECyTEs.

**XXXIII. Pago por Renuncia y/o defunción.** En caso de terminación de los efectos del nombramiento por mutuo consentimiento, renuncia o defunción, se pagará al trabajador o a los deudos que en vida designe como sus beneficiarios o en su defecto, aquel que sea declarado con tal categoría por la autoridad laboral.

a) Para docentes,

- 1) De tres a menos de diez años de servicios efectivos prestados, el importe de once días de salario convencional por cada año en el Colegio.
- 2) De diez a menos de quince años de servicios efectivos prestados, el importe de trece días de salario convencional por cada año en el Colegio.
- 3) De quince o más de servicios efectivos prestados, el importe de dieciséis días de salario convencional por cada año en el Colegio.

Las cantidades que resulten de las gratificaciones serán incrementadas con \$1,000.00 (Un mil pesos 00/100 M.N.), y quien labore tiempo parcial la parte proporcional correspondiente.

b) Para personal administrativo y de servicios se le cubrirá por cada año de servicio en el Colegio:

- 1) De cinco a menos de quince años de servicios efectivos prestados, el importe de doce días de salario convencional.
- 2) De quince o más años de servicios efectivos prestados, el importe de catorce días de salario convencional.

**XXXIV. Pago por Invalidez**, cuando los servicios médicos de seguridad social que presta el servicio al Colegio, dictaminen una incapacidad permanente por riesgo no profesional, se otorgará a los trabajadores, el

importe de dos meses de sueldo tabular, más prima de antigüedad por única vez, más doce días de sueldo tabular y prima de antigüedad por cada año de servicio en el Colegio, lo anterior, es independiente de las prestaciones que otorga la institución de seguridad social que presta el servicio al Colegio por dicho concepto.

**XXXV. Apoyo para la Superación Académica**, en reconocimiento a la labor que desempeña el personal docente, se otorgará anualmente un bono en los siguientes términos:

- a) Para el personal que labora 40 horas o más, un monto total de \$7,337.50 (**Siete mil trescientos treinta y siete pesos 50/100 M.N.**).
- b) Para el personal que labora de 20 horas a 39.5 horas un monto total de \$4,279.40 (**Cuatro mil doscientos setenta y nueve pesos 40/100 M.N.**).
- c) Para el personal que labora de 19.5 horas o menos un monto total de \$3,125.10 (**Tres mil ciento veinticinco pesos 10/100 M.N.**).

**XXXVI.** Se otorgará a los trabajadores administrativos y de servicios un **Bono Sindical** mensual de \$550.00 (Quinientos cincuenta pesos 00/100 M.M.).

**XXXVII.** El Colegio cubrirá los gastos de trámite o expedición o de reexpedición de **Licencia de Manejo**, al personal administrativo o de servicios que tenga asignado el puesto de chofer de automóvil, autobús, camión, motocicleta, o esté desempeñando la función de manera permanente.

**XXXVIII. Pago de días de Descanso Obligatorio**, cuando de conformidad con el calendario oficial los días de descanso obligatorio coincidan con sábado, domingo o periodo vacacional, se otorgará el importe de hasta tres días de salario convencional anualmente.

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

**ARTÍCULO 43 BIS I.-** EL Colegio se obliga a realizar las aportaciones y pago de prestaciones económicas que le correspondan, derivadas del proceso de Homologación Salarial, a partir del mes de enero de 2008, autorizado por la Secretaría de Educación Pública, conforme a lo establecido en el Convenio de Coordinación para la Creación, Operación y Apoyo Financiero del CECyTEM, celebrado por la SEP y el Gobierno del Estado, con fecha 3 de Julio de 1991.

**ARTÍCULO 43 BIS II.-** El pago retroactivo, del salario y prestaciones, no se verá afectado de la figura jurídica denominada prescripción, cuando la falta de pago oportuno sea imputable al Colegio, mientras dure la relación laboral.

## CAPÍTULO X PREVISIÓN SOCIAL, ANTIGÜEDAD Y JUBILACIONES.

**ARTÍCULO 44.-** El Colegio se obliga a cubrir las aportaciones que fijen las leyes respectivas para que los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales en los términos de la Ley del IMSS, así como informar al

Trabajador acerca de la integración de su salario base de cotización ante el IMSS, cuando así lo solicite de manera escrita.

**ARTÍCULO 45.-** El Colegio proporcionará a los trabajadores de base, los aparatos ortopédicos, sillas de ruedas, aparatos auditivos y prótesis que sean necesarios, una vez por año al trabajador que lo requiera. Y en más de una ocasión siempre y cuando exista el recurso para ello.

I. Esta prestación se hará extensiva a los ascendientes, descendientes, y cónyuge que dependan económicamente del trabajador, cuando lo lleguen a requerir; previa prescripción médica del IMSS.

**ARTÍCULO 46.-** El Sindicato y el Colegio acuerdan la celebración con el IMSS de un convenio, con el objeto de que los trabajadores del Colegio que resulten incapacitados temporalmente por un riesgo no profesional, continúen cobrando su salario en forma normal en el Colegio, el cual a su vez recuperará del IMSS las cantidades que por incapacidad temporal hubiese pagado a éstos. Lo anterior con la finalidad de que los trabajadores incapacitados temporalmente reciban su salario íntegro de manera oportuna.

**ARTÍCULO 47.-** El Colegio se obliga a dotar al personal a su servicio de todos los implementos necesarios, que para su seguridad disponga la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene de acuerdo al Reglamento aplicable e implementar las medidas que sean necesarias y obligatorias que el Colegio les proporcione, y a seguir las medidas de seguridad.

**ARTÍCULO 47 BIS I.-** La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene Estatal, en el caso de endemia, epidemia y/o pandemia, aplicará de manera inmediata los protocolos emitidos por la secretaría de salud federal y de las autoridades sanitarias del Estado, con la finalidad de salvaguardar la salud de todos los trabajadores del Colegio. En los casos anteriormente mencionados, el Colegio se encargará de suministrar todos los insumos necesarios para la protección adecuada de los trabajadores en el desarrollo de sus funciones laborales con la finalidad de disminuir los riesgos de contagio.

Si por distintas creencias ya sean religiosas, ideológicas o de cualquier otra índole, los trabajadores no deciden aplicarse los biológicos, tratamientos y/o medicamentos prescritos por el sistema de salud federal y estatal y en el caso de una pandemia o epidemia, éstos deberán presentar un certificado negativo de contagio con una periodicidad pertinente al caso, a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene Estatal, con la finalidad de resguardar la salud de todos los trabajadores del Colegio.

**ARTÍCULO 48.-** El salario de los trabajadores se incrementará con una Prima de Antigüedad de la siguiente forma:

- Para Personal Docente: De uno a veinte años de servicio en el Colegio, el 2% dos por ciento anual, acumulable del sueldo tabular vigente, pagadero a partir del quinto año.

A partir del año veintiuno y hasta que el trabajador cause baja del servicio el 2.5% dos punto cinco por ciento anual, acumulable del sueldo tabular vigente.

- Para el Personal Administrativo:

De uno a veinte años de servicio en el Colegio, el 2% dos por ciento anual, acumulable del sueldo tabular vigente pagadero a partir del quinto año. A partir del año veintiuno y hasta el año treinta de servicios en el Colegio, el 2.5% dos punto cinco por ciento, acumulable al sueldo tabular vigente, conservándose este último factor hasta que el trabajador cause baja en el servicio.

**ARTÍCULO 48 BIS I.-** Con el objeto de apoyar una jubilación más digna para los trabajadores, el Colegio y el Sindicato acuerdan conformar un Fondo Económico para otorgar a los trabajadores, un bono por Jubilación, mediante una aportación global del 1% con respecto al sueldo base, con aportaciones de manera tripartita, una parte del Colegio, una parte de los trabajadores y efectuar las gestiones correspondientes para que la federación aporte la tercera parte.

El fondo por jubilación, será depositado a la afore personal de cada uno de los trabajadores, previa autorización del mismo a través del formato destinado para ello.

**ARTÍCULO 48 BIS II.-** La Gratificación por Jubilación, es la compensación adicional que se otorga al trabajador con motivo de su jubilación, de retiro por edad y tiempo de servicios o por cesantía en edad avanzada y se cubrirá conforme a los criterios que a continuación se mencionan:

- a. Al personal docente, administrativo y de servicios que haya laborado de cinco a menos de quince años, quince días de salario convencional vigente, por cada año de servicios prestados en el subsistema.
- b. Al personal docente, administrativo y de servicios, que haya laborado de quince años en adelante, diecisiete días de salario convencional vigente, por cada año de servicios prestados en el subsistema.
- c. Al personal femenino, que se encuentre dentro de los supuestos señalados en los incisos a) y b), le corresponderá dos días más de salario convencional, por cada año de servicios prestados en el subsistema, considerando los términos señalados para cada caso.

Al personal que cuente con dos o más plazas, se le cubrirá esta prestación en cada una de ellas. La liquidación de esta prestación excluye el otorgamiento del pago por renuncia.

**ARTÍCULO 48 BIS III.-** El trabajador docente que obtenga una pensión por cesantía en edad avanzada o por antigüedad al servicio del CECyTEM, y en pleno uso de sus facultades físicas y mentales, tendrá derecho a conservar hasta una materia en un solo grupo de su carga horaria en alguno de los centros donde impartía clase, obteniendo por ello un pago remunerado como prestador de servicios, siendo potestativo este derecho.

**ARTÍCULO 48 BIS IV.-** El trabajador gozará de un permiso prejubilatorio de 3 meses con salario íntegro para la realización de los trámites de su jubilación.

**ARTÍCULO 48 BIS V.-** En caso de jubilación, fallecimiento o incapacidad permanente de un trabajador docente, el Colegio beneficiará a un familiar en primer grado, con un máximo de 30% de sus horas base, siempre y cuando el beneficiario o quien determine, en su caso, la autoridad laboral, cubra los requisitos que marca el Reglamento de Escalafón y Tabla de perfiles Profesionales para la ubicación del personal docente.

Cuando se trate de un trabajador administrativo de base y de servicios, se hará un recorrido de plazas mediante proceso escalafonario y se otorgará la última en el escalafón al beneficiario.

En el supuesto de que el trabajador ostente horas/semana/mes y plaza administrativa, el beneficiario deberá decidir por una sola opción.

Estos procesos se harán a solicitud de un solo beneficiario que acredite el parentesco en primer grado y en un término no mayor a 30 días naturales, a partir de que cause baja el trabajador.

## CAPÍTULO XI

### SUPERACIÓN ACADÉMICA, ADMINISTRATIVA, DE APOYO Y DE SERVICIOS.



**ARTÍCULO 49.-** El Colegio se obliga a capacitar a sus trabajadores de acuerdo a los planes y programas que al efecto formule la Comisión Mixta de Capacitación, en los términos de su reglamento y de lo dispuesto por el Artículo 35 fracción VI, de la Ley y artículos 153-A al 153-J de la Ley Federal del Trabajo.

La Comisión Mixta de Capacitación, debe informar a los trabajadores de la programación de cursos, de manera que estos puedan ser parte de la planeación de las actividades académicas de los docentes y de los planteles.

En los cursos que se programen fuera del centro de trabajo, los viáticos deberán ser cubiertos en tiempo y forma por el Colegio, de manera conjunta con su oficio de comisión, y por parte del Trabajador entregar la comprobación de manera oportuna.

**ARTÍCULO 50.-** Las partes reconocen la integración y funcionamiento de la Comisión Mixta de Capacitación, de conformidad con el CAPÍTULO III BIS, De la Productividad, Formación y Capacitación de los Trabajadores y demás relativos de la LFT.

- I. La Comisión Mixta se sujetará al Reglamento de Capacitación, Actualización y Adiestramiento, que para tal efecto se formule.
- II. El derecho de todos los trabajadores para participar en la capacitación, actualización y adiestramiento permanente, requiere de una partida especial en el presupuesto asignado para tal efecto, el cual deberá ser conocido para su aplicación por la Comisión Mixta de Capacitación.

III. El Colegio y el Sindicato se comprometen a gestionar ante las instancias correspondientes becas para los trabajadores a su servicio, para realizar estudios de nivel medio superior, superior y postgrado en Instituciones del país y en el extranjero.

**ARTÍCULO 51.-** El Colegio y el Sindicato fomentarán en los trabajadores la edición de folletos, libros, artículos de revistas, así como investigaciones en cada una de las áreas respectivas, aprobadas por la Comisión Mixta de Capacitación y cuyo incentivo económico se otorgará en base al Reglamento de Estímulos y Recompensas.

**ARTÍCULO 52.-** El Colegio proporcionará dos cursos de capacitación de 40 horas cada uno, de manera presencial a todos los trabajadores de acuerdo con la comisión mixta de capacitación durante los períodos intersemestrales por ciclo escolar para la superación y actualización administrativa y académica. En todo caso de haber disposición presupuestal, la Comisión Mixta de Capacitación podrá proponer un curso adicional.

**ARTÍCULO 52 BIS I.-** El personal no docente, que sustente una plaza de base sindicalizada, y que haya obtenido un título de licenciatura, tendrá derecho además de su carga laboral, a que se le asignen hasta 9 horas frente a grupo en su plante de adscripción, siempre y cuando cumpla con el perfil solicitado para la impartición de la materia y no haya docentes de base que puedan acceder a ellas. Teniendo derecho a participar en los procesos de recategorización en las horas mencionadas, pero no podrá participar de los estímulos y recompensas propios de los docentes.

Si el trabajador quisiera acceder a más horas tendrá que renunciar a su plaza no docente.

**ARTÍCULO 52 BIS II.-** Los trabajadores docentes sindicalizados con 4 horas o más de nombramiento de base, no titulados, tendrán derecho a acceder a una categoría superior de acuerdo al esquema siguiente, cumpliendo con los demás requisitos que para cada categoría se convoquen:

- a. Quince años de antigüedad, profesor CECYT II o EMSAD II.
- b. Veinte años de antigüedad, profesor CECYT III o EMSAD III.
- c. Veinticinco años de antigüedad, profesor CECYT IV o EMSAD IV.

**ARTÍCULO 52 BIS III.-** El Colegio se obliga a emitir convocatorias para promoción docente: recategorización y homologación, de manera anual en base a los lineamientos y presupuesto autorizado por la Subsecretaría de Educación Media Superior (SEMS), dependiente de la Secretaría de Educación Pública.

## CAPÍTULO XII

### AÑO SABÁTICO.

**ARTÍCULO 53.-** Año sabático, es un derecho que otorga el Colegio a los trabajadores docentes y administrativos que consiste en la separación de sus labores durante un año, con goce de sueldo íntegro y sin pérdida de su antigüedad y prestaciones, tiempo que dedicará a su superación personal y actualización académica.

**ARTÍCULO 54.-** De conformidad con el Reglamento de Año Sabático, todos los trabajadores docentes y administrativos del Colegio, tendrán el derecho a un año sabático por cada 5 cinco años de servicio en la institución, no siendo acumulable y de acuerdo a lo siguiente:

- a. Para el trabajador docente que haga uso de este derecho deberá tener 20 Horas-Semana-Mes de carga académica como mínimo.
- b. Los trabajadores que hagan uso de ese derecho se remitirán a lo establecido por el Reglamento de Año Sabático.
- c. La fecha de inicio para cada periodo sabático depende del calendario escolar correspondiente, de los planes y programas de estudio y de las necesidades del Colegio.
- d. Sin perjuicio de los planes y programas de estudio de cada plantel, previo acuerdo de la Comisión Mixta de Capacitación, el año sabático podrá adelantarse o diferirse hasta tres meses y dos años respectivamente, en este último caso el periodo que se hubiese trabajado después de haberse adquirido el derecho de esta prestación, se computará para otorgar el subsecuente.
- e. Atendiendo las necesidades particulares del Colegio, el número de trabajadores que puedan hacer uso de este derecho es de seis para los docentes y tres para los administrativos por año y será determinado por la Comisión Mixta de Capacitación.
- f. Los interesados deberán presentar una solicitud por escrito ante la Comisión Mixta de Capacitación de acuerdo a la convocatoria correspondiente.

**ARTÍCULO 55.-** En el cómputo del año sabático se tomará en cuenta la antigüedad de los trabajadores a partir de la fecha de ingreso al Colegio, con la salvedad de los que ya disfrutaron esta prestación.

**ARTICULO 55 BIS I.-** La Beca Comisión que se otorga a los docentes de Educación Media Superior, mediante la convocatoria que para tal efecto emita la Secretaría de Educación Pública, el Colegio dará todas las facilidades para que los trabajadores docentes activos al SUTCECYTEM puedan participar en dicha convocatoria.

## CAPÍTULO XIII

### DERECHOS Y OBLIGACIONES.

**ARTÍCULO 56.-** Son derechos de los trabajadores del Colegio, conforme a los términos de la Ley:

- I. Percibir el salario que legalmente le corresponda de acuerdo a su puesto y categoría.
- II. Cuando el Patrón solicite por escrito trabajar horas extraordinarias, el trabajador tendrá derecho a percibir el pago respectivo en la quincena inmediata posterior.
- III. Conservar su empleo conforme a las disposiciones laborales y normativas que rigen al Colegio.
- IV. Concursar para obtener una categoría superior, permuto o transferencia, en los términos que establecen estas Condiciones y los reglamentos correspondientes.
- V. Disfrutar de días de descanso, vacaciones y licencias de conformidad con el presente instrumento jurídico.
- VI. Percibir estímulos y recompensas que señale la legislación aplicable.
- VII. Percibir el aguinaldo correspondiente.
- VIII. Recibir capacitación para aumentar su eficiencia en el trabajo y estar en condiciones de obtener ascensos escalafonarios, conforme al Reglamento respectivo.
- IX. Reincorporarse a la plaza que desempeñaba al término de la licencia legalmente concedida, sin menoscabo de sus derechos.
- X. Percibir las prestaciones que legalmente correspondan conforme a las presentes Condiciones Generales de Trabajo.
- XI. Recibir un trato respetuoso y digno de las autoridades del Colegio y de los demás compañeros.
- XII. Obtener permisos para asistir a asambleas y a otros actos sindicales previo acuerdo del Colegio y el Sindicato, siempre y cuando no se afecten las actividades académicas y administrativas de la institución.
- XIII. Desempeñar labores adecuadas a su capacidad psicofísica cuando alguna incapacidad parcial o permanente les impida efectuar las que realizaban normalmente, de acuerdo al dictamen médico y a las posibilidades del Colegio.
- XIV. Participar en las actividades culturales, sociales y deportivas que organicen el Colegio o el Sindicato.
- XV. Recibir el equipo de seguridad en los términos que determine la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.
- XVI. Recibir los viáticos correspondientes para realizar las comisiones asignadas por el Colegio.
- XVII. Recibir los materiales y artículos necesarios para la realización de sus labores.
- XVIII. Recibir por escrito del Titular o del director del centro de trabajo, la orden y autorización para laborar horas extraordinarias, cuando por necesidades del servicio se requiera.
- XIX. Recibir remuneración adicional a su salario por su participación como instructor o coordinador en cursos o asesorías externas, que el Colegio determine.
- XX. Los trabajadores de base tendrán derecho a sindicalizarse, y serán considerados como socios activos una vez que se apruebe su ingreso

- o reincorporación por la asamblea de consejo estatal del SUTCECYTEM bajo el procedimiento laboral correspondiente.
- XXI. Además de los derechos anteriores, son derechos específicos de los trabajadores docentes:
- a) Realizar sus actividades de acuerdo con el principio de libertad de cátedra y de investigación, atendiendo a los programas aprobados por el Colegio.
  - b) Recibir en el periodo intersemestral, los materiales de trabajo que el Colegio determine para el cumplimiento de sus actividades docentes o de investigación.
  - c) Recibir notificaciones personales de las resoluciones que dicte el Colegio que afecten su situación laboral, se girara copia al Secretario General del SUTCECYTEM.
  - d) Las demás que señalen estas condiciones generales de trabajo y demás ordenamientos aplicables.

**ARTÍCULO 57.- Son obligaciones de los trabajadores del Colegio:**

- I. Asistir puntualmente a su trabajo y permanecer en la dependencia de su adscripción.
- II. Desempeñar su trabajo con eficiencia, cuidado y esmero, con la intensidad y calidad que el mismo requiere, bajo la dirección, supervisión y control de las autoridades del Colegio, de conformidad con lo establecido en el Capítulo XVII de estas Condiciones.
- III. Cumplir su horario de labores en el centro de trabajo que les haya sido asignado, salvo autorización en contrario de la autoridad correspondiente.
- IV. Observar las normas disciplinarias que dicten las autoridades del Colegio, sin contravenir estas Condiciones y demás disposiciones legales aplicables.
- V. Dar trato digno, respetuoso y diligente a las autoridades del Colegio, compañeros y demás personas que acudan al centro de trabajo.
- VI. Informar a las autoridades del Colegio sobre los asuntos relativos al desempeño de su trabajo, cuando así les sean requeridos.
- VII. Cuidar de la conservación de inmuebles, mobiliario, equipo, máquinas y útiles de trabajo del Colegio.
- VIII. Hacer entrega a las autoridades del Colegio, cuando así lo requieran estas, de los valores, fondos, instrumentos, herramientas y demás útiles y bienes que con motivo de su trabajo se encuentren en su poder.
- IX. Dar aviso de inmediato al Colegio de las causas justificadas que les impidan acudir a su trabajo, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, lo cual deberá ser confirmado por escrito acompañando el justificante respectivo dentro de los tres días siguientes.
- X. Dar aviso inmediato al Colegio de todo cambio de domicilio, estado civil, nacionalidad, y de cualquier otra calidad, circunstancia personal o familiar, para dar cumplimiento a las disposiciones legales en materia de trabajo.
- XI. Someterse a exámenes médicos, en los términos del Reglamento de Seguridad e Higiene del Colegio.
- XII. Usar el equipo de seguridad e higiene conforme lo determine la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene en todo caso deberá usar adecuadamente en

- las áreas correspondientes de su desempeño, los insumos proporcionados por el colegio para tal fin, en la inteligencia que su mal uso o ausencia de uso, exime de riesgo de trabajo al Colegio.
- XIII. Notificar a las autoridades del Colegio las enfermedades contagiosas que padeczan, tan pronto como tengan conocimiento de ellas.
- XIV. Prestar auxilio en cualquier tiempo, cuando por siniestro o riesgo inminente peligre la vida de sus compañeros o los intereses del Colegio, siempre que ello no implique grave peligro para el trabajador.
- XV. Cumplir con los cursos de capacitación que imparte el Colegio a propuesta de la Comisión Mixta de Capacitación.
- XVI. Comunicar a las autoridades del Colegio de las deficiencias, los desperfectos, los accidentes, delitos o infracciones de que tengan conocimiento, relacionados con su trabajo.
- XVII. Cumplir con los procedimientos de control de asistencia.
- XVIII. Someterse a los procedimientos de evaluación semestral, a fin de lograr la actualización y superación académica y productiva según el caso y de conformidad con el reglamento correspondiente.
- XIX. Respetar y cumplir con las disposiciones, órdenes, acuerdos, circulares y todas las indicaciones que sean emitidas por las autoridades del Colegio.
- XX. Queda prohibido a los trabajadores:
- a. Realizar actos ajenos a sus labores durante la jornada de trabajo.
  - b. Marcar, firmar o alterar la tarjeta, lista o cualquier otro medio de control de asistencia de otro trabajador o permitir que lo hagan por él.
  - c. Asistir al desempeño de sus labores en estado de ebriedad o consumir durante la jornada de trabajo bebidas embriagantes.
  - d. Asistir al desempeño de sus labores bajo la influencia de algún psicotrópico, narcótico o droga enervante, o consumir estos durante la jornada de trabajo, salvo que exista prescripción suscrita por medico de institución oficial a la que esté adherido el Colegio, siempre y cuando, le permita realizar normalmente sus actividades.
  - e. Usar los teléfonos del Colegio para asuntos particulares, salvo en caso de urgencia o enfermedad de sus familiares, debidamente comprobados.
  - f. Escuchar aparatos radioreceptores o ver aparatos televisores, utilizar equipos de cómputo para fines diferentes a sus actividades laborales en el centro de trabajo, salvo que la metodología y las técnicas de enseñanza así lo requieran.
  - g. Realizar rifas, colectas o compraventa durante la jornada laboral, sin autorización de los responsables del centro de trabajo.
  - h. Ingresar en las áreas de trabajo fuera de las horas laborales, si no cuenta con autorización escrita del responsable del centro de trabajo y se le sorprende realizando actos o conductas que dañen al Colegio o los trabajadores.
  - i. Ofender en cualquier forma a las autoridades del Colegio, compañeros y demás personas que acudan al centro de trabajo.
  - j. Desatender las disposiciones o avisos tendientes a prevenir riesgos de trabajo.

- k. Sustraer de los planteles, oficinas, talleres y demás dependencias del Colegio, documentos, archivos electrónicos, útiles o pertenencias del mismo, sin previo permiso por escrito, otorgado por las autoridades correspondientes.
  - l. Hacer uso indebido de los bienes, valores o dineros del Colegio, que manejen con motivo de su trabajo.
  - m. Permitir que, sin la autorización correspondiente, otras personas utilicen los instrumentos, útiles de trabajo, maquinaria, aparatos o vehículos confiados a su cuidado, así como utilizar las instalaciones de los planteles o del Colegio para fines diferentes a la naturaleza del mismo.
  - n. Cambiar de puesto o turno con otro trabajador sin la autorización correspondiente o utilizar los servicios de una persona ajena a su trabajo para desempeñar sus labores.
  - o. Separarse de sus labores sin autorización del Titular del centro de trabajo o jefe inmediato o superior.
  - p. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo salvo que la naturaleza de este lo exija.
  - q. Realizar los demás actos que prohíban las leyes laborales y los ordenamientos legales aplicables al Colegio; y,
- XXI. Son obligaciones específicas de los trabajadores docentes:
- a. Dar a conocer a sus alumnos, al inicio de cada semestre, el programa, la forma de evaluación y bibliografía de la asignatura correspondiente.
  - b. Abstenerse de impartir clases particulares remuneradas a los alumnos del Colegio.
  - c. Presentar al director del plantel de su adscripción, un informe escrito del desarrollo del curso al finalizar cada semestre.
  - d. Evaluar puntualmente el aprovechamiento de los alumnos de acuerdo a las disposiciones vigentes aplicables.
  - e. Cubrir íntegramente el programa de estudio de la asignatura, señalado por el Colegio.
  - f. Asistir puntualmente y en forma decorosa a cada clase, según el horario de la asignatura correspondiente.
  - g. Presentar al jefe inmediato un plan de trabajo al inicio de cada semestre escolar.
  - h. Participar en las comisiones dictaminadoras o jurados calificadores para el ingreso y promoción de Docentes e investigadores.
  - i. Someterse a los procedimientos de evaluación semestral a fin de lograr la actualización y superación académica y productiva, según el caso, de conformidad con el reglamento correspondiente.
  - j. Las demás que señalen los ordenamientos legales aplicables.

**CAPÍTULO XIV**  
**DE LA SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.**

**ARTÍCULO 58.-** Son causas de suspensión temporal de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador y el Colegio, las siguientes:

- I. Las licencias sin goce de sueldo, cuando excedan de seis meses.
- II. La incapacidad física del trabajador, cuando la misma derive de un riesgo no profesional y cuando así lo determine la institución médica, en cuanto inhabilite al trabajador para desempeñar el trabajo contratado y hasta en tanto pueda ser reubicado en cualquier otro que sea susceptible según sus aptitudes físicas.
- III. La suspensión que como sanción dicte la institución o autoridad a la que preste sus servicios por faltas cometidas en el desempeño del trabajo que no ameriten su cese definitivo.  
Esta suspensión no podrá exceder de ocho días hábiles, salvo casos excepcionales previstos en las presentes condiciones.
- IV. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria.
- V. El arresto del trabajador.
- VI. Y las demás señaladas por la Ley y la LFT, de aplicación supletoria.

**ARTÍCULO 59.-** Los trabajadores que tengan encomendado manejo de fondos, valores o bienes, podrán ser suspendidos el tiempo necesario por el Titular o el Organismo competente, cuando aparezca alguna irregularidad de su gestión mientras se realizan los procedimientos administrativos correspondientes y se resuelva su situación jurídica administrativa

**ARTÍCULO 60.-** Los efectos de los nombramientos interinos en plazas de base, concluirán al regreso del Titular, al término de su nombramiento, por promoción del titular de la base, por incapacidad permanente y/o por muerte del trabajador de base. En estos supuestos, la recontratación del mismo quedará sujeta a la Subcomisión Mixta de Calidad en función a la evaluación de su desempeño.

## CAPÍTULO XV

### DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

**ARTÍCULO 61.-** Son causas de la terminación de la relación de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento de las partes.
- II. La muerte del trabajador.
- III. La conclusión de la obra o vencimiento del término del contrato.
- IV. La incapacidad física o mental del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo y su reubicación en otra área no sea factible.
- V. La renuncia.
- VI. El abandono de empleo, entendiéndose por este la actitud del trabajador de no reintegrarse a sus labores habituales en los términos que establece la LFT.
- VII. El cese dictado por el Titular, debidamente fundado en cualquiera de los siguientes casos:

- a. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratos en contra del Titular de la institución, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la institución, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.
- b. Cometer el trabajador contra algunos de sus compañeros cualesquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo.
- c. Cometer el trabajador fuera de servicio, contra el Titular de la institución, sus familiares o personal directivo o administrativo, algunos de los actos a que se refiere el inciso a), si son de tal manera grave que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.
- d. Ocasionar el trabajador intencionalmente, perjuicios o daños materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinarias, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo; así mismo los daños causados a los archivos electrónicos y sistemas de información electrónica del Colegio.
- e. Ocasionar el trabajador los perjuicios a los que se refiere el inciso anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.
- f. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.
- g. Cometer el trabajador actos inmorales, de hostigamiento y/o acoso sexual en contra de los alumnos o de cualquier persona en el centro de trabajo.
- h. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del Colegio o sin causa justificada.
- i. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.
- j. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en este último caso, exista prescripción del médico de la institución oficial a la que este adherido el Colegio, antes de iniciar su servicio; el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento de sus superiores y presentar la prescripción suscrita por el médico; y,
- k. La sentencia ejecutoria por delito doloso que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

**ARTÍCULO 62.-** Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiere el Artículo anterior, el jefe inmediato superior procederá a levantar acta administrativa, con audiencia del trabajador y un representante del Sindicato, en la que con toda precisión se asentaran los hechos, la declaratoria del trabajador afectado y las de los testigos de cargo y descargo que se propongan, la que se

firmará por los que en ella intervengan y por dos testigos de asistencia, debiendo entregarse una copia al trabajador y otra al representante sindical, turnándose la misma al Titular para que resuelva lo procedente.

Ningún jefe de oficina, departamento o director, podrá destituir o suspender del empleo, cargo o comisión a un trabajador del Colegio. En todo caso dará aviso al Titular, para que este resuelva lo procedente.

## CAPÍTULO XVI

### MOVIMIENTO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO, DOCENTE Y DE SERVICIOS.

**ARTÍCULO 63.-** Movimiento de personal, es todo cambio de categoría o de adscripción que se origine por promoción, transferencia o permuta.

**ARTÍCULO 64.-** Los movimientos de los trabajadores se regirán por lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios, el Reglamento Académico y lo establecido en el Procedimiento para el Reclutamiento, Selección, Contratación, Promoción, Cambios de Adscripción y Permutas del Personal del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Michoacán, así como del presente instrumento jurídico.

**ARTÍCULO 65.-** Para las categorías o plazas de nueva creación para puestos de base, las partes de común acuerdo determinarán profesiogramas, requisitos, relaciones de mando, movimientos escalafonarios, así como el grupo escalafonario en que se incorporen cuando así procedan y también la categoría que se considere como inmediata inferior para fines escalafonarios.

Los trabajadores de base sindicalizados que llenen los requisitos que se determinen para las categorías o plazas nuevas, tendrán preferencia para ocupar las plazas correspondientes.

**ARTÍCULO 66.-** Las permutas de las plazas de los trabajadores se realizarán de mutuo acuerdo entre estos, en los términos del Reglamento que rige el Procedimiento para el Reclutamiento, Selección, Contratación, Promoción, Cambios de Adscripción y Permutas del Personal del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Michoacán.

**ARTÍCULO 67.-** Las partes manifiestan su conformidad en el sentido de que en lo que se refiere a la terminación de la relación laboral de los trabajadores del Colegio, rescisiones, separación del trabajo, indemnizaciones, invalidez, jubilaciones y demás derechos, será establecido por la Ley, LFT de aplicación supletoria, Ley del IMSS y demás ordenamientos jurídicos aplicables.

**ARTÍCULO 68.-** El Colegio se obliga a readmitir a propuesta del Sindicato, para cubrir las plazas vacantes o de nueva creación a sus trabajadores que hayan quedado lesionados por haber sufrido un riesgo de trabajo al servicio del propio Colegio, pero que estén capacitados para el trabajo normal del que se trate.

**ARTÍCULO 69.-** El Titular dará a conocer al Sindicato, las vacantes definitivas de base, que resulten por la renuncia, invalidez permanente o muerte del trabajador, dentro de los diez días hábiles siguientes para realizar el procedimiento correspondiente, de conformidad con el Procedimiento para el Reclutamiento, Selección, Contratación, Promoción, Cambios de Adscripción y Permutas del Personal del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Michoacán.

A partir de la entrada en vigor de las Presentes Condiciones Generales de Trabajo, se convocaran las plazas con las Categorías correspondientes para aquellos trabajadores que cumplan los requisitos para acceder a la categoría superior siguiente.

No se considerarán vacantes definitivas de base, cuando exista un juicio pendiente que se esté tramitando ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el Estado y mientras tanto no exista laudo ejecutoriado correspondiente.

En estos casos, el Titular del Colegio podrá contratar interinamente el personal necesario para cubrir la vacante.

**ARTÍCULO 70.-** Son plazas escalafonarias las que no son de última categoría.

**ARTÍCULO 71.-** Las plazas de base sujetas a movimientos escalafonarios se cubrirán:

- I. Mediante concursos que se efectuarán considerando las disposiciones en el Reglamento que rige el Procedimiento para el Reclutamiento, Selección, Contratación, Promoción, Cambios de Adscripción y Permutas del Personal del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Michoacán.
- II. En los casos en que un trabajador de base solicite una promoción en plaza vacante definitiva, cubra los requisitos establecidos, y la misma le haya sido otorgada mediante acuerdo de la Comisión Mixta de Calidad previa propuesta de la Subcomisión.

**ARTÍCULO 72.-** El Titular a través de la Comisión Mixta de Calidad, conformará el cuadro escalafonario, en un plazo no mayor a tres meses, conforme al Procedimiento para el Reclutamiento, Selección, Contratación, Promoción, Cambios de Adscripción y Permutas del personal del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Michoacán.

**ARTÍCULO 73.-** La transferencia de un trabajador solo podrá efectuarse, previo acuerdo de éste y el Titular, sin perjuicio o menoscabo de los derechos ya adquiridos del trabajador, bajo las siguientes causas:

- I. Reorganización o por necesidades del servicio.
- II. Desaparición del centro de trabajo.
- III. Permuta debidamente autorizada.
- IV. Por creación de un nuevo centro de trabajo.
- V. Las demás previstas por la legislación aplicable al Colegio. Los cambios de adscripción serán autorizados por el Director General del Colegio, en los términos legales que correspondan, basándose en el Procedimiento para el Reclutamiento, Selección, Contratación, Promoción, Cambios de Adscripción y Permutas del personal del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Michoacán.

**ARTÍCULO 74.-** Cuando un trabajador sea trasladado de una población a otra, el Colegio dará a conocer previamente al trabajador las causas del traslado y tendrá la obligación de cubrir en tiempo el total de los viáticos respectivos.

Si el traslado es por un periodo mayor de tres meses, el trabajador tendrá derecho a que se le cubran previamente los gastos en su totalidad que origina el transporte de un menaje de casa indispensable para la instalación de su cónyuge y de sus familiares en línea recta ascendente o descendente, o colaterales en segundo grado, siempre que estén bajo su dependencia económica, en los términos de las presentes Condiciones Generales de Trabajo.

Asimismo tendrá derecho a que se le cubran el total de los gastos de traslados de su cónyuge y parientes mencionados en el párrafo anterior.

**ARTÍCULO 75.-** Las permutes y cambios de adscripción podrán concederse a petición del trabajador sindicalizado activo, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

- I. Que el solicitante sea trabajador de base sindicalizado activo al SUTCECYTEM.
- II. Que no afecte derechos de terceros.
- III. Que lo dictamine la Comisión Mixta de Calidad, tratándose de plazas disponibles.

Todos los trabajadores de base sindicalizados Activos al SUTCECYTEM del Subsistema podrán participar en los cambios de adscripción por vacantes en cualquier centro de trabajo adscrito al Colegio.

## CAPÍTULO XVII

### INTENSIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO.

**ARTÍCULO 76.-** Los trabajadores deberán desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiado, apegándose a la dirección de sus jefes siempre y cuando se trate del trabajo contratado, así como a las leyes y reglamentos respectivos.

**ARTÍCULO 77.-** La intensidad de las labores será la que racional y humanamente puedan ser desarrolladas por un trabajador de aptitudes y capacidades normales.

**ARTÍCULO 78.-** La calidad del trabajo es el conjunto de propiedades que debe imprimir el trabajador a sus labores, tomando en cuenta la rapidez, pulcritud, esmero y presentación a la aplicación de sus conocimientos y aptitudes.

**ARTÍCULO 79.-** A fin de mejorar la intensidad y calidad de trabajo, la Comisión Mixta de Capacitación del Colegio propondrá los planes y programas de capacitación, adiestramiento y superación y regirá su funcionamiento acorde a su reglamento.

Los procedimientos de evaluación de la calidad del desempeño del trabajo que sirvan como criterio para otorgar premios, o promociones serán aplicados por la Comisión Mixta de Calidad.

## CAPÍTULO XVIII

### RIESGOS PROFESIONALES.

**ARTÍCULO 80.-** Los riesgos profesionales que sufren los trabajadores se regirán con lo dispuesto en la Ley, la LFT, la ley que rija la seguridad social de los trabajadores y estas Condiciones Generales de Trabajo.

**ARTÍCULO 81.-** Los riesgos profesionales son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores del Colegio, en ejercicio o con motivo de su trabajo.

Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste; así como aquellas que ocurran al trabajador al trasladarse directamente de su domicilio al lugar en que se desempeña su trabajo y de éste a aquél, siempre y cuando el tiempo en el que ocurra sea el razonablemente necesario para su traslado.

Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

**ARTÍCULO 82.-** Los trabajadores que sufren un riesgo de trabajo, recibirán los servicios médicos que proporcione la institución de seguridad social a la cual se encuentre afiliado el Colegio.

**ARTÍCULO 83.-** Los trabajadores que sufren accidentes o enfermedades profesionales, están obligados a dar aviso a sus superiores inmediatos dentro de

las setenta y dos horas posteriores al hecho ocurrido o a partir del momento en que tenga conocimiento de su enfermedad.

Los jefes inmediatos o directores de los planteles una vez que hayan tenido conocimiento del hecho, deberán dar aviso por escrito en forma inmediata al Titular y en su caso a la institución de seguridad social, conforme a los requerimientos administrativos que la misma establezca.

## CAPÍTULO XIX

### MEDIDAS DE SEGURIDAD.

**ARTÍCULO 84.-** Para prevenir los riesgos profesionales, el Colegio mantendrá las condiciones higiénicas y de seguridad necesarias en sus dependencias y proporcionará todos los elementos indispensables para proteger la salud y la vida de sus trabajadores, en los términos que señale la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene y la ley correspondiente.

**ARTÍCULO 85.-** Para los efectos del Artículo anterior, se observarán las siguientes disposiciones:

- I. Se establecerá en forma permanente en el Colegio una Comisión Mixta de Seguridad e Higiene con dos representantes del Colegio y dos del Sindicato, así como Subcomisiones Mixtas en cada dependencia del Colegio, cuyas funciones y números de miembros lo determinará el reglamento correspondiente.
- II. En toda el área interna de la institución queda prohibido fumar y encender fósforos y en general todo lo que pueda generar incendios y explosiones; por lo que deberá de contar con extintores debidamente recargados en tiempo y forma.
- III. En todos los Centros de Trabajo y Dirección General, el Colegio proporcionará y mantendrá en forma permanente botiquines, con las medicinas útiles y necesarias que pudieran requerirse.
- IV. Los trabajadores tendrán la obligación de avisar de manera inmediata, o en cuanto tenga conocimiento de un hecho, ya sea verbal, escrita o por cualquier medio electrónico a su jefe inmediato y/o superiores, y éstos a la Subcomisión Mixta, misma que hará del conocimiento a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene de cualquier peligro que observen y que pudiera originar accidentes como descomposturas de máquinas, averías en las instalaciones y edificios, vandalismo y/o fenómenos naturales.
- V. Los trabajadores no deberán operar equipos cuyo funcionamiento no les haya sido encomendado.
- VI. La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, con fundamento en las atribuciones que le confiere su reglamento, dictará las medidas a que haya lugar, mismas que serán de observancia obligatoria para los trabajadores del Colegio.

- VII. El Colegio se compromete a gestionar con Protección Civil, una revisión de instalaciones, capacitación y adiestramiento anual para cada uno de los Centros de Trabajo en coordinación con la Subcomisión Mixta de Seguridad e Higiene de éstos.

**ARTÍCULO 86.-** Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifique un peligro para la salud en relación con la gestación, en los términos establecidos por la institución de seguridad social a que estén afiliados los trabajadores del Colegio.

## CAPÍTULO XX

### ESTÍMULOS Y RECOMPENSAS.

**ARTÍCULO 87.-** El Colegio otorgará a los trabajadores con Plaza de base, que se distingan en el desarrollo de sus funciones, los siguientes estímulos y recompensas:

- I. Diploma y un bono del diez por ciento del Sueldo Tabular anual, a los trabajadores de base, con cinco años de antigüedad efectiva, en la fecha de su cumplimiento.
- II. Estímulo a la Excelencia semestral a los Líderes de Excelencia y de Mejora Continua, a los trabajadores que se distingan por su eficiencia en el desempeño de sus labores; de conformidad con el Reglamento correspondiente.
- III. Recompensa a juicio del Titular, con conocimiento del Sindicato a los Trabajadores que presenten iniciativa valiosa tendiente a simplificar el trabajo, sistematizar las labores o ejecuten en forma destacada actividades que redunden en beneficio del Colegio.
- IV. Estímulo por antigüedad:
  - a) Para el personal docente. Se otorgará un estímulo por antigüedad conforme a la tabla siguiente:

Años de servicio	Días de salario convencional
10	20
15	30
20	40
25	50
30	60
35	70
40	80
45	90
50	120

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

Cabe señalar que se tomarán en cuenta los años de servicio que haya tenido el personal en puestos administrativos y en categorías docentes.

- b) Para el personal administrativo y de servicios. Se otorgará el importe equivalente a treinta días de salario convencional, como estímulo por antigüedad en el Colegio a los trabajadores que cumplan 25 años de servicio. El otorgamiento de esta prestación se cubrirá exclusivamente al personal que a partir del año 2010 cumpla con los años de servicio señalados.

## CAPÍTULO XXI

### SANCIONES.

**ARTÍCULO 88.-** Las violaciones cometidas por los trabajadores contenidas en estas Condiciones, darán lugar a la aplicación de cualquiera de las siguientes sanciones preventivas, sin perjuicio de las establecidas en las leyes respectivas:

- I. Amonestación verbal.
- II. Extrañamiento por escrito, cuando exista alguna irregularidad con motivo del ejercicio de su trabajo.
- III. Amonestación por escrito con registro a su expediente.
- IV. La suspensión temporal en sueldo y funciones. La aplicación de la misma se realizará exclusivamente por el Titular, previo procedimiento de investigación correspondiente y con conocimiento del Sindicato.
- V. La suspensión temporal a que se refiere la fracción III del Artículo 58 de estas Condiciones Generales de Trabajo.
- VI. El cese dictado por el Titular.

**ARTÍCULO 89.-** Las sanciones señaladas en el artículo que antecede, se aplicarán a los trabajadores en los casos y términos siguientes:

- I. La amonestación verbal, cuando se infrinja por una sola ocasión, en forma individual, el contenido de las fracciones II, III, IV, V, VI, X, XII, XVII, XX incisos a), e), f), i) y XXI incisos b), f) y g), establecidas en el Artículo 57 de estas Condiciones. Dejando constancia de la instrumentación verbal que se realizó, dando vista a la representación sindical.
- II. El extrañamiento por escrito, cuando exista alguna irregularidad con motivo del ejercicio de su trabajo, y se infrinja en más de una ocasión lo establecido en el Artículo 57 fracciones II, III, IV, V, VI, X, XII, XVII, y XX en sus incisos a), e), f), i) y XXI, incisos b), f) y g) de estas Condiciones.  
En el caso de la fracción III del Artículo 57, el extrañamiento surtirá efecto cuando por reiteración de esta falta y a criterio justificado del jefe inmediato se afecten las actividades que realiza el trabajador.
- III. La amonestación por escrito con registro a su expediente:
  - a. Cuando se infrinja lo dispuesto en las fracciones VII, XI, XV, XVIII, XX, en sus incisos c), d), h), i), establecidas en el Artículo 57 de estas Condiciones.

- b. En lo que corresponde al personal docente, cuando infrinjan lo dispuesto en el Artículo 57 fracción XXI en sus incisos a), c), d), e), h), i) y j) de estas Condiciones.
- IV. La suspensión temporal en sueldos y funciones, la aplicación de la misma se realizará exclusivamente por el Titular, previo procedimiento de investigación administrativa correspondiente, la que una vez iniciada se le notificará al representante sindical respectivo para que acuda al momento de llevarse a cabo la comparecencia del trabajador.
- V. La suspensión temporal a que se refiere la fracción III del artículo 58 de estas Condiciones, por faltas cometidas en el desempeño del trabajo que sean graves a juicio del Titular, pero que no ameriten su cese definitivo. Esta suspensión en ningún caso podrá exceder de ocho días hábiles y se aplicará con conocimiento del Sindicato.
- VI. El cese dictado por el Titular, cuando se funde en cualquiera de los casos señalados por la fracción VII del Artículo 61 de estas Condiciones. Lo anterior será aplicado de conformidad a los requisitos señalados, con excepción de la gravedad de la infracción y de aquellos casos previstos en las presentes condiciones que den origen al inicio de un acta administrativa.

**ARTÍCULO 90.-** Cuando se viole por el trabajador alguna de las disposiciones contenidas en el Artículo 57 fracciones VIII, IX, XII, XIII, XIV, XVI, XX, incisos b), c), d), g), j), l), m), n), o), de estas Condiciones Generales de Trabajo, dará causa al levantamiento de acta administrativa y a las sanciones que le pudieran corresponder, prescritas en las Leyes laborales o en este instrumento jurídico.

**ARTÍCULO 91.-** El trabajador al que se imponga una sanción de las señaladas en el Artículo 88 Fracciones I, II, III, IV y V de estas Condiciones podrá solicitar, por sí o a través del Sindicato, la reconsideración de aquella, dentro de un término de 15 días, la cual podrá ser modificada o confirmada, de conformidad a las presentes Condiciones.

## CAPÍTULO XXII

### DE LAS COMISIONES MIXTAS.

**ARTÍCULO 92.-** Las Comisiones Mixtas son órganos establecidos en estas Condiciones de Trabajo, integrados en forma bipartita por representantes del Colegio y del Sindicato.

Las Comisiones Mixtas se estructurarán conforme a los lineamientos normativos establecidos, sin contravenir a las disposiciones contenidas en el Decreto de Creación del CECyTEM, la Ley, LFT, las presentes Condiciones Generales de Trabajo y las demás legislaciones aplicables.

El Colegio proporcionará los recursos económicos y materiales necesarios para el desempeño de sus funciones, a las Comisiones Mixtas y sus respectivas Sub Comisiones, conforme a las posibilidades presupuestales de la institución.

En el Colegio existirán las siguientes Comisiones:

- I. Comisión Mixta de Calidad.
- II. Comisión Mixta de Capacitación.
- III. Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.
- IV. Comisión Mixta de Escalafón.
- V. Las demás que el Colegio y el Sindicato acuerden.

**ARTÍCULO 93.-** Las Comisiones Mixtas de Calidad, Capacitación y de Seguridad e Higiene, se regirán por sus respectivos reglamentos.

- I. La Comisión Mixta de Calidad coadyuvará en la observancia de la Calidad Educativa y del programa rumbo a la excelencia.
- II. La Comisión Mixta de Capacitación, tendrá como principio rector de su Reglamento, el estudio, la investigación, la capacitación y adiestramiento que permitan al trabajador superarse académicamente.
- III. La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene velará que se cumplan las medidas que permitan al trabajador disminuir los riesgos profesionales de conformidad con el Reglamento respectivo.
- IV. Las Comisiones Mixtas de Calidad y Capacitación, se podrán coordinar para programar cursos que beneficien a los trabajadores y al Colegio.

## CAPÍTULO XXIII

### DEL SINDICATO.

**ARTÍCULO 94.-** El Colegio respetará el derecho de reunión de sus trabajadores para actividades sindicales en sus respectivos centros de trabajo, mismas que se podrán celebrar en la fecha y hora necesarias, previo aviso al director del plantel, procurando no afectar el servicio de la Institución.

**ARTÍCULO 95.-** El Colegio coadyuvará con un importe anual de \$122,496.00 (Ciento veintidós mil cuatrocientos noventa y seis pesos 00/100 M.N.), como apoyo para la instalación de oficina y ayuda para mobiliario del Comité, así como las secciones, delegaciones y representaciones sindicales, dentro de sus posibilidades presupuestales.

**ARTÍCULO 96.-** El Sindicato se compromete a cumplir con todas las disposiciones jurídicas, laborales, normativas y sanitarias que incidan y rijan la vida interna del Colegio.

**ARTÍCULO 97.-** El Colegio se obliga a no intervenir en la organización y vida interna sindical.

**ARTÍCULO 98.-** El Colegio dará facilidades al Sindicato en la implementación de cursos, los cuales podrán tener validez para poder participar en el programa de estímulos y recompensas de acuerdo al reglamento correspondiente.

**ARTÍCULO 99.-** El Colegio entregará anualmente como ayuda al Sindicato, lo siguiente:

- I. La cantidad de \$86,000.00 (ochenta y seis mil pesos 00/100 M.N.) para la realización de los eventos de aniversario del Sindicato.
- II. La cantidad de \$35,750.00 (treinta y cinco mil setecientos cincuenta pesos 00/100 M.N.), para el fomento de las actividades culturales y deportivas para el personal que integra el SUTCECyTEM.
- III. La cantidad de \$ 16,500.00 (Dieciséis Mil Quinientos Pesos 00/M.N.), para la compra de papelería al SUTCECyTEM.
- IV. La cantidad de \$100,000.00 (cien mil pesos 00/100 M.N.), para la compra de uniformes deportivos para los trabajadores afiliados al SUTCECyTEM
- V. La cantidad de \$35,750.00 (treinta y cinco mil setecientos cincuenta pesos 00/100 M.N.), como apoyo para la realización de los eventos regionales culturales y deportivos del SUTCECyTEM, distribuida en 5 cinco regiones y las facilidades para la asistencia una vez por semestre.
- VI. La cantidad de \$25,400.00 (veinticinco mil cuatrocientos pesos 00/100 M.N.) para pagos de servicios (estos para luz y agua) del SUTCECyTEM.
- VII. La renta de 2 autobuses de buena calidad para el traslado del personal que asistirá al evento nacional cultural y deportivo de la FEMESCECyTE, una vez al año.
- VIII. Cuando un miembro del Comité Ejecutivo Estatal, salga de comisión para realizar las actividades de supervisión a planteles, con ese motivo se generará un apoyo del 100% de acuerdo al tabulador, para una visita por plantel al año, únicamente deberán comprobar lo correspondiente a gasolina y peaje, debiendo realizar el informe correspondiente. Para las reuniones que convoque la FEMESCECyTE y se haga necesaria la participación del SUTCECyTEM, se buscará brindar el apoyo de acuerdo a las posibilidades económicas que en ese momento disponga el Colegio.
- IX. SE DEROGA
- X. SE DEROGA
- XI. El Colegio otorga en comodato dos camionetas Pick Up.

**ARTÍCULO 100.-** El Colegio concederá permiso con goce de salario íntegro más una compensación en efectivo que coadyuve a los gastos extras de transporte, hospedaje y demás derechos que corresponda para el desempeño de sus cargos, a 21 trabajadores que ocupen las secretarías que integran el Comité Ejecutivo Estatal.

**ARTÍCULO 101.-** El Colegio otorgará al Sindicato la cantidad de \$110,000.00 (Ciento diez mil pesos 00/100 M. N.) en calidad de préstamo en el mes de enero de cada año, para que éste cuente con un fondo económico que respalde y permita operar la caja de ahorros del personal sindicalizado, la cual deberá ser administrada

por una comisión designada para tal efecto; dicho importe se reintegrará al CECyTEM el 1º de diciembre del mismo año.

## CAPÍTULO XXIV

### DISPOSICIONES FINALES.

**ARTÍCULO 102.-** El Titular del Colegio podrá seleccionar y designar para ocupar puestos de confianza a trabajadores de base y aquellos otros que por disposición del presente instrumento jurídico le faculta.

**ARTÍCULO 103.-** El Colegio proporcionará viáticos a los trabajadores cuando sean enviados a cursos de superación por él, determinados para mejorar su preparación fuera del lugar de su adscripción.

**ARTÍCULO 104.- SE DEROGA**

### TRANSITORIOS.

**ARTÍCULO PRIMERO.-** Las presentes Condiciones Generales de Trabajo, entrarán en vigor a partir de la fecha de su depósito ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado, teniendo su vigencia a partir del día cuatro de enero del año dos mil catorce.

**ARTÍCULO SEGUNDO.-** Las presentes Condiciones Generales de Trabajo serán revisadas cada dos años en los términos de Ley.

**ARTÍCULO TERCERO.-** Los pagos de los incrementos salariales y de revisión de Condiciones Generales de Trabajo deberán realizarse un mes posterior al levantamiento de huelga y/o del depósito de los acuerdos pactados ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado.

**ARTÍCULO CUARTO.-** El Colegio proporcionará a los trabajadores, por conducto del Sindicato 1,800 ejemplares de las presentes Condiciones y sus anexos, en un plazo no mayor de sesenta días a partir de la fecha de su depósito, además de cuatro compendios por plantel escolarizado de los Reglamentos autorizados y validados por la Junta Directiva.

**ARTÍCULO QUINTO.-** Al depósito de las presentes Condiciones Generales de Trabajo, se dispondrán de noventa días para la elaboración y depósito de los Reglamentos complementarios de estas.

**ARTÍCULO SEXTO.-** El Representante Legal del Colegio se compromete por lo que corresponde al Proceso de Promoción Docente, con horas-semana-mes, categoría CECyTE, EMSAD, a emitir la convocatoria en el mes de noviembre para el año 2014, en base a los lineamientos y presupuesto autorizado por la Sub Secretaría de

Educación Media Superior, dependiente de la Secretaría de Educación Pública (SEMS) para este proceso.

Así mismo, el representante legal del Colegio se compromete por lo que corresponde al Proceso de Promoción Docente, Plazas de Jornada a emitir la convocatoria en el mes de agosto para el año 2014, en base a los lineamientos y presupuesto autorizado por la Sub Secretaría de Educación Media Superior, dependiente de la Secretaría de Educación Pública (SEMS) para este proceso.

**ARTÍCULO SÉPTIMO.-** El Colegio y el Sindicato se comprometen a diseñar un Reglamento Escalafonario para promoción del personal administrativo, de acuerdo al programa de trabajo establecido para revisión y actualización de los reglamentos vigentes.

**ARTÍCULO OCTAVO.-** El Colegio y el Sindicato se comprometen a diseñar el Reglamento de Administración del bono por jubilación y procedimiento para otorgamiento del mismo al personal de base del Colegio.

#### **ARTÍCULO NOVENO.- DEROGADO**

**ARTÍCULO DÉCIMO.-** Todos los trabajadores de base sindicalizados que deseen ocupar un puesto de confianza, deberán previamente solicitar por escrito al Sindicato permiso de separarse del Sindicato para ocupar una plaza de confianza. Una vez que estén ocupando el puesto de confianza y si así lo autorizan por escrito dirigido a la Dirección General, se les aplicará el descuento por concepto de cuotas sindicales.

**ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO.-** Cuando los trabajadores sindicalizados adquieran créditos otorgados por empresas prestadoras de servicios, se podrá operar descuento quincenal vía nomina siempre y cuando los trabajadores sindicalizados así lo autoricen por escrito, en dicha operación los proveedores correspondientes firmaran un convenio con el Colegio para la operatividad y manejo de los descuentos.

**ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO.-** Es punto convenido entre las partes, que en relación al Artículo 39 de las Condiciones Generales de Trabajo vigentes, se precisa que de las veintiún secretarías autorizadas al SUTCECYTEM, actualmente ya se tienen autorizadas y ocupadas las 21 secretarías, tal y como quedó en la toma de nota de fecha 8 de septiembre de 2013 expedida por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Michoacán.

**ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO.-** El convenio denunciado ante la Autoridad Laboral el día 10 diez de junio del 2014 y que se encuentra adjuntado al expediente E.H.27/2013. Así como su anexo forma parte integral de las presentes condiciones.

**ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO.**- Ambas partes acuerdan en elaborar el proyecto para la creación de los modelos D y E propuestos para los CEMSAD. Con el objetivo de hacer las gestiones ante las instancias correspondientes.

**ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO.**- Impulsar un proyecto de manera conjunta entre el Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Michoacán y el Sindicato Único de Trabajadores del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Michoacán para la categorización por nivel de los trabajadores administrativos, que será entregado por las partes a las autoridades estatales y federales para su seguimiento y en el caso de su posible autorización, su aplicación.

**ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO.**- Se elaborará un escrito y se firmará de manera conjunta por el titular del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Michoacán y el Secretario General del Sindicato Único de Trabajadores del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Michoacán, para buscar los mecanismos para regularizar los procesos de homologación 2014 y recategorización 2015 que cumplan con los requisitos establecidos ante las autoridades a nivel federal.

**ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO.**- Ambas partes convienen que se constituirá un Fideicomiso para dar cumplimiento al bono por jubilación comprometiéndose el CECYTEM a realizar las deducciones a los trabajadores y a etiquetar la aportación del CECYTEM a partir de la primera quincena del mes de marzo del año 2016, y por lo que corresponde a la Federación se realizaran las gestiones correspondientes y sin que se puedan modificar los porcentajes en lo subsecuente haciendo mención que actualmente existe ya depositado ante el tribunal de conciliación la propuesta alternativa por parte del Colegio para la consecución de dicho fin, quedando pendiente el análisis y en su caso la aprobación por parte del SUTCECYTEM.

**ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO.**- Con respecto al incremento de las prestaciones autorizadas por la Federación de Acuerdo a la Oficialía Mayor de la Dirección General de Recursos Humanos y Organización autorizadas a los Colegios de Estudios Científicos y Tecnológicos Organismos Descentralizados Estatales, por el periodo de febrero a diciembre del 2017, se harán las gestiones correspondientes para que una vez que se cuente con el recurso, serán pagadas a los trabajadores.

**ARTÍCULO DÉCIMO NOVENO.**- Ambas partes están de acuerdo que las cláusulas que no se han reparado y/o actualizado en las presentes Condiciones quedan vigentes y surten sus efectos correspondientes en los términos establecidos en los Convenios de fechas: 20 de abril del 2016, 17 de septiembre del 2017, 7 de junio del 2018, 1º de octubre del 2019, 19 de octubre del 2020, 25 de febrero del 2021 y 18 de mayo del 2021, 27 de enero 2023 depositados en el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Michoacán de Ocampo.

**ARTÍCULO VIGÉSIMO.**- Ambas partes están de acuerdo que respecto a la fracción XXX treinta del artículo 43 cuarenta y tres, de las presentes Condiciones el incremento de cinco días que hacen un total de 15 quince, el incremento de

referencia se cubrirá de manera retroactiva a partir de la segunda quincena de septiembre del 2020 en los términos del artículo tercero transitorio.

**ARTÍCULO VIGÉSIMO PRIMERO.-** El Colegio se compromete a continuar con la gestión de la reserva territorial en la Costa Michoacana, en favor del SUTCECyTEM ante las instancias correspondientes.

POR EL COLEGIO.

**LIC. VÍCTOR MANUEL BÁEZ CEJA**

DIRECTOR GENERAL Y REPRESENTANTE LEGAL DEL COLEGIO DE ESTUDIOS CIENTÍFICOS Y TECNOLÓGICOS DEL ESTADO DE MICHOACÁN.

POR EL SINDICATO ÚNICO DEL COLEGIO DE ESTUDIOS CIENTÍFICOS Y TECNOLÓGICOS DEL ESTADO DE MICHOACÁN.

MTRA. XITHLALITH CORTÉS  
GONZÁLEZ.  
SECRETARIA GENERAL.

MTRO. JUAN CARLOS QUINTANA  
PEÑALOZA.  
SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN.

ING. MIGUEL HERNÁNDEZ  
MORALEZ.  
SECRETARIO DE ACTAS Y ACUERDOS.

LIC. AURELIO LARA MARCOS.  
SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS.

ADDENDUM A LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO Y QUE FORMA PARTE DEL CONVENIO DE LAS CITADAS CONDICIONES DE TRABAJO CELEBRADO DENTRO DEL EMPLAZAMIENTO A HUELGA NUMERO 31/2023, TRAMITADO ANTE EL TRIBUNAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN EL ESTADO DE MICHOACÁN DE OCAMPO ENTRE EL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DEL COLEGIO DE ESTUDIOS CIENTÍFICOS Y TECNOLÓGICOS DEL ESTADO DE MICHOACÁN y EL COLEGIO DE ESTUDIOS CIENTÍFICOS Y TECNOLÓGICOS DEL ESTADO DE MICHOACÁN.

## DECLARACIONES

I.- Declara el Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Michoacán, que con fecha 17 de Abril del año 2024, dos mil veinticuatro, se celebró convenio entre el Sindicato Emplazante y la parte patronal ante esta autoridad laboral, mediante el cual se decretó el conjuramiento de huelga.

II.- Declara el Sindicato Único de Trabajadores del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Michoacán, que en fecha 02 dos de mayo de 2024, se depositaron las Condiciones Generales de Trabajo 2024-2026 que regirán a ambas partes ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el Estado dentro del expediente de Emplazamiento a Huelga citado al rubro.

III.- DECLARAN AMBAS PARTES QUE OBJETO DEL ADDENDUM QUE SE EXHIBE, LO ES ÚNICAMENTE RESPECTO DE LOS ARTÍCULOS TRANSITORIOS QUE SE DESCRIBEN A CONTINUACIÓN:

ARTICULO PRIMERO DEBE DE QUEDAR ESTIPULADO DE LA SIGUIENTE MANERA: Las presentes Condiciones Generales de Trabajo, entraran en vigor a partir del día 17 de abril de 2024 dos mil veinticuatro, fecha de su depósito ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado, teniendo vigencia a partir del día 4 cuatro de enero del año 2024, dos mil veinticuatro.

ARTICULO VIGÉSIMO EL MISMO SE SUPRIME EN SU TOTALIDAD.

Por lo que el presente forma parte de la Condiciones Generales de Trabajo 2024-2026 en el cual se celebró convenio ante la autoridad laboral el día 17 de abril del año 2024, dos mil veinticuatro, lo que se hace del conocimiento a los 7 siete días del Mes de Mayo del año 2024, dos mil veinticuatro.

<p>POR EL CECyTEM</p> <p>LIC. VÍCTOR MANUEL BÁEZ CEJA. Director General.</p>	<p>POR EL SUTCECyTEM</p> <p>MTRA. XITHLALITH CORTES GONZALEZ. Secretaria General.</p>
--	---

## RAZON DE DEPÓSITO

LA SECRETARIA AUXILIAR DE ACUERDOS DEL TRIBUNAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL ESTADO, EN CUMPLIMIENTO AL ACUERDO DE FECHA 02 DOS DE MAYO DEL AÑO EN CURSO ASÍ COMO EL ACUERDO DE ESTA FECHA, DICTADO DENTRO DEL EXPEDIENTE DE EMPLAZAMIENTO A HUELGA 31/2023, CERTIFICA : QUE CON FECHA 02 DOS DE MAYO DEL AÑO 2024 DOS MIL VEINTICUATRO FUERON DEPOSITADAS LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO ASÍ COMO CON ESTA FECHA ES DEPOSITADO EL DOCUMENTO QUE CONTIENE EL ADDENDUM DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO CELEBRADAS ENTRE EL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DEL COLEGIO DE ESTUDIOS CIENTÍFICOS Y TECNOLOGÍCOS DEL ESTADO DE MICHOACÁN, Y EL COLEGIO DE ESTUDIOS CIENTÍFICOS Y TECNOLOGÍCOS DEL ESTADO DE MICHOACÁN, MISMAS QUE PASA A FORMAR PARTE INTEGRANTE DEL EXPEDIENTE DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO NÚMERO 01/2000; LO ANTERIOR SE ASIENTA PARA TODOS LOS EFECTOS LEGALES A QUE HAYA LUGAR, MORELIA, MICHOACÁN, A 09 NUEVE DEL MES DE MAYO DEL AÑO 2024 DOS MIL VEINTICUATRO. DOY FE. - - - - -

LIC. CLAUDIA VEGA RUIZ

SECRETARIA AUXILIAR DE ACUERDOS