

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2016 - 2018

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO por tiempo indeterminado que celebran, con fundamento en el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, por una parte, el **COLEGIO DE BACHILLERES DEL ESTADO DE DURANGO** y por otra el **SINDICATO DE TRABAJADORES ACADÉMICOS Y ADMINISTRATIVOS DEL COLEGIO DE BACHILLERES DEL ESTADO DE DURANGO**, titular y administrador del presente contrato, y representante del mayor interés laboral y profesional de los trabajadores al Servicio del Colegio de Bachilleres del Estado de Durango; quiénes en el curso de este contrato serán identificados como el **COLEGIO** y **STAACOBAAED**, respectivamente, conforme a las siguientes cláusulas:

MATERIA DEL CONTRATO Y LEGISLACIÓN APLICABLE

Cláusula No. 1

Materia de la Contratación Colectiva

Son materia de este contrato las labores desarrolladas por todos los trabajadores que actualmente existen en el Colegio de Bachilleres del Estado de Durango y las que en el futuro se originen; exceptuando las que realicen los trabajadores de confianza, las cuales se definirán en la cláusula No. 9 de este contrato.

Si a la fecha de la celebración de este contrato existen disposiciones legales que lo contravengan o que se le opongan, se cuidará en su aplicación el respeto irrestricto a las garantías constitucionales de los trabajadores.

Cláusula No. 2

Legislación Aplicable

Las relaciones laborales entre el COBAED y los trabajadores a su servicio se rigen por el apartado "A" del artículo 123 Constitucional, por la Ley Federal del Trabajo, Ley General de Educación, Ley General del Servicio Profesional Docente, Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, así como los lineamientos expedidos con fundamento en estos dos últimos ordenamientos y por las disposiciones del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

En ningún caso, los derechos de los trabajadores serán inferiores a los que concede la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo y las leyes que les sean aplicables en su calidad de

trabajadores, las que establece este Contrato y las normas vigentes en el COBAED, en lo conducente.

Independientemente de las prestaciones que a su favor se estipulen en este Contrato, los trabajadores disfrutarán de los beneficios que establecen la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Cláusula No. 3

Irrenunciabilidad de los Derechos de los Trabajadores

Son irrenunciables, los derechos que a favor de los trabajadores se establecen en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley Federal del Trabajo y en este Contrato Colectivo de Trabajo.

Los casos no previstos en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, ni en el Reglamento Interior de Trabajo, se resolverán de acuerdo con las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo, Ley General de Educación, Ley General del Servicio Profesional Docente, Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, así como los lineamientos expedidos con fundamento en estos dos últimos ordenamientos.

TITULARIDAD Y ADMINISTRACIÓN DEL CONTRATO

Cláusula No. 4

Sindicato Titular Administrador del Contrato Colectivo

El Colegio de Bachilleres del Estado de Durango reconoce que el Sindicato de Trabajadores Académicos y Administrativos del Colegio de Bachilleres del Estado de Durango tiene la titularidad y la administración de éste Contrato, hasta en tanto la Junta Local de Conciliación y Arbitraje declare lo contrario.

Cláusula No. 5

Obligatoriedad de lo Pactado

Sólo obligarán a las partes, los convenios o acuerdos que se hagan constar por escrito y sean firmados por sus representantes debidamente autorizados, siempre y cuando sean acordes a la Ley Federal de Trabajo, Ley General de Educación, Ley General del Servicio Profesional Docente, Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, así como los lineamientos expedidos con fundamento en estos dos últimos ordenamientos y al presente

Contrato. En todos los casos deberán observarse los reglamentos interiores de trabajo establecidos, en cuanto sean favorables a los trabajadores.

La Dirección General del COLEGIO deberá comunicar, por escrito, en un plazo de 48 horas, a los funcionarios de las Direcciones y Departamentos de Área, así como a las Direcciones de los planteles, los acuerdos y convenios realizados con el STAACOBAAED para facilitar el cumplimiento de éstos.

Igualmente, el Colegio hará del conocimiento al STAACOBAAED, por escrito, en un lapso de diez días hábiles, del nombramiento de los nuevos funcionarios con facultades para conocer, resolver y ejecutar los asuntos laborales que surjan en la esfera de su competencia, con motivo de la aplicación de este CCT y la LFT.

Cláusula No. 6 **Nulidad de Pactos Individuales**

Todos los asuntos que surjan de la relación laboral regulada por este Contrato, serán tratados por los representantes del COLEGIO y del STAACOBAAED, en primera instancia; y de no lograr acuerdo intervendrá la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Serán nulos los acuerdos que celebren en forma directa los trabajadores materia de éste Contrato y los representantes del Colegio, que contravengan la letra o las finalidades del Contrato, de la LFT y de la LGSPD.

DEFINICIONES

Cláusula No. 7 **Definiciones**

Para la correcta interpretación y aplicación de este Contrato Colectivo de Trabajo, se estipulan las siguientes definiciones:

- I. **COBAED, COLEGIO** u Organismo Descentralizado: Colegio de Bachilleres del Estado de Durango; parte patronal. Es la entidad paraestatal, con personalidad jurídica y patrimonio propio que imparte Educación Media Superior.
- II. **STAACOBAAED**: Sindicato de Trabajadores Académicos y Administrativos del Colegio de Bachilleres del Estado de Durango.
- III. **Actualización**: A la adquisición continua de conocimientos y capacidades relacionados con el servicio público educativo y la práctica pedagógica
- IV. **Aplicador**: A la persona física seleccionada por la Autoridad Educativa o el COBAED con la función temporal y específica de auxiliar en la aplicación de los instrumentos de evaluación a que se

refiere la LGSPD, autorizado conforme a los procedimientos y criterios que determine el Instituto;

- V. **Autoridades Educativas:** A la Secretaría de Educación Pública de la Administración Pública Federal y la del estado de Durango.
- VI. **Autoridad Educativa Local:** Al ejecutivo del estado de Durango, así como a las entidades que, en su caso, establezcan para la prestación del servicio público educativo;
- VII. **Capacitación:** Al conjunto de acciones encaminadas a lograr aptitudes, conocimientos, capacidades o habilidades complementarias para el desempeño del Servicio;
- VIII. **Educación Media Superior:** A la que comprende el nivel de bachillerato, los demás niveles equivalentes a éste, así como la educación profesional que no requiere bachillerato o sus equivalentes;
- IX. **Escuela o Plantel:** Al establecimiento en cuyas instalaciones se imparte educación y se establece una comunidad de aprendizaje entre alumnos y docentes, que cuenta con una estructura ocupacional autorizada por la Autoridad Educativa y/o por el COBAED; es la base orgánica del sistema educativo nacional para la prestación del servicio público de Educación Media Superior;
- X. **Evaluación del desempeño:** A la acción realizada para medir la calidad y resultados de la función docente, directiva, de supervisión, de Asesoría Técnica Pedagógica o cualquier otra de naturaleza académica;
- XI. **Evaluador:** Al servidor público que conforme a los lineamientos que el Instituto expida se ha capacitado, cumple con el perfil correspondiente y cuenta con la certificación vigente para participar en los procesos de evaluación con ese carácter, conforme a lo establecido en la LGSPD;
- XII. **Formación:** Al conjunto de acciones diseñadas y ejecutadas por las Autoridades Educativas y las instituciones de educación superior para proporcionar al personal del Servicio Profesional Docente las bases teórico prácticas de la pedagogía y demás ciencias de la educación;
- XIII. **Incentivos:** A los apoyos en dinero o en cualquier otra modalidad por el que se otorga o reconoce al personal del Servicio Profesional Docente para elevar la calidad educativa y/o reconocer los méritos;
- XIV. **Indicador:** Al instrumento utilizado para determinar, por medio de unidades de medida, el grado de cumplimiento de una característica, cualidad, conocimiento, capacidad, objetivo o meta, empleado para valorar factores que se desean medir;
- XV. **Ingreso:** Al proceso de acceso formal al Servicio Profesional Docente;
- XVI. **Instituto o INEE:** Al Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación;
- XVII. **LGSPD:** Ley General del Servicio Profesional Docente.
- XVIII. **Marco General de una Educación de Calidad:** Al conjunto de perfiles, parámetros e indicadores que se establecen a fin de servir como referentes para los concursos de oposición y la evaluación obligatoria para el Ingreso, la Promoción, el Reconocimiento y la

Permanencia en el Servicio, con pleno respeto a los derechos constitucionales de los trabajadores de la educación;

- XIX. Nombramiento:** Al documento que expida la Autoridad Educativa o el COBAED para formalizar la relación jurídica con el Personal Docente y con el Personal con Funciones de Dirección o Supervisión. En razón de su temporalidad podrá ser:
- a) Provisional:** Es el Nombramiento que cubre una vacante temporal menor a seis meses;
 - b) Por Tiempo Fijo:** Es el Nombramiento que se otorga por un plazo previamente definido, y
 - c) Definitivo:** Es el Nombramiento de base que se da por tiempo indeterminado en términos de esta Ley y de la legislación laboral;
- XX. Parámetro:** Al valor de referencia que permite medir avances y resultados alcanzados en el cumplimiento de objetivos, metas y demás características del ejercicio de una función o actividad;
- XXI. Perfil:** Al conjunto de características, requisitos, cualidades o aptitudes que deberá tener el aspirante a desempeñar un puesto o función descrito específicamente;
- XXII. Permanencia en el Servicio:** A la continuidad en el servicio educativo, con pleno respeto a los derechos constitucionales;
- XXIII. Personal con Funciones de Dirección:** A aquél que realiza la planeación, programación, coordinación, ejecución y evaluación de las tareas para el funcionamiento de las escuelas de conformidad con el marco jurídico y administrativo aplicable, y tiene la responsabilidad de generar un ambiente escolar conducente al aprendizaje; organizar, apoyar y motivar a los docentes; realizar las actividades administrativas de manera efectiva; dirigir los procesos de mejora continua del plantel; propiciar la comunicación fluida de la Escuela con los padres de familia, tutores u otros agentes de participación comunitaria y desarrollar las demás tareas que sean necesarias para que se logren los aprendizajes esperados.
Este personal comprende a coordinadores de actividades, a jefes de departamento, subdirectores y directores en la Educación Media Superior, y a quienes con distintas denominaciones ejercen funciones equivalentes conforme a la estructura ocupacional autorizada;
- XXIV. Personal con Funciones de Supervisión:** A la autoridad que, en el ámbito de las escuelas bajo su responsabilidad, vigila el cumplimiento de las disposiciones normativas y técnicas aplicables; apoya y asesora a las escuelas para facilitar y promover la calidad de la educación; favorece la comunicación entre escuelas, padres de familia y comunidades, y realiza las demás funciones que sean necesarias para la debida operación de las escuelas, el buen desempeño y el cumplimiento de los fines de la educación.
Este personal comprende, a supervisores, inspectores, jefes de zona o de sector de inspección, jefes de enseñanza o cualquier otro cargo análogo, y a quienes con distintas denominaciones ejercen funciones equivalentes en la Educación Media Superior.
- XXV. Personal Docente:** Al profesional en la Educación Media Superior que asume ante el Estado y la sociedad la responsabilidad del aprendizaje de los alumnos en la Escuela y, en consecuencia, es

responsable del proceso de enseñanza aprendizaje, promotor, coordinador, facilitador, investigador y agente directo del proceso educativo;

XXVI. Personal Docente con Funciones de Asesoría Técnica Pedagógica:

Al docente que en la Educación Media Superior cumple con los requisitos establecidos en la LGSPD y tiene la responsabilidad de brindar a otros docentes la asesoría señalada y constituirse en un agente de mejora de la calidad de la educación para las escuelas a partir de las funciones de naturaleza técnico pedagógica que la Autoridad Educativa o el COBAED le asigna. Este personal comprende, en la Educación Media Superior, a quienes con distintas denominaciones ejercen funciones equivalentes;

XXVII. Personal Técnico Docente: A aquél con formación técnica especializada formal o informal que cumple un perfil, cuya función en la Educación Media Superior lo hace responsable de enseñar, facilitar, asesorar, investigar o coadyuvar directamente con los alumnos en el proceso educativo en talleres prácticos y laboratorios, ya sea de áreas técnicas, artísticas o de deporte especializado;

XXVIII. Promoción: Al acceso a una categoría o nivel docente superior al que se tiene, sin que ello implique necesariamente cambio de funciones, o ascenso a un puesto o función de mayor responsabilidad y nivel de ingresos;

XXIX. Reconocimiento: A las distinciones, apoyos y opciones de desarrollo profesional que se otorgan al personal que destaque en el desempeño de sus funciones;

XXX. Secretaría: A la Secretaría de Educación Pública de la Administración Pública Federal;

XXXI. Servicio Profesional Docente o Servicio: Al conjunto de actividades y mecanismos para el Ingreso, la Promoción, el Reconocimiento y la Permanencia en el servicio público educativo y el impulso a la formación continua, con la finalidad de garantizar la idoneidad de los conocimientos y capacidades del Personal Docente y del Personal con Funciones de Dirección y de Supervisión en la Educación Media Superior que imparta el Estado y sus Organismos Descentralizados.

XXXII. ASESORES: Las personas que aclaren criterios a las partes, quienes serán nombrados libremente por cada una de éstas.

XXXIII. AUTORIDAD LABORAL: La Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Durango.

XXXIV. COMISIONES MIXTAS: Son Comisiones Mixtas los órganos paritarios estipulados en este Contrato y los que por acuerdo de las partes se establezcan, integrados por igual número de representantes del Colegio y del STAACOBAAED, para discutir y resolver con voz y voto sobre los asuntos de su competencia, conforme a su propio reglamento.

Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante cualquier Comisión Mixta y recurrir a la resolución de ésta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

XXXV. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO o CCT: El presente documento que celebran por una parte, el COBAED, y por la otra, el STAACOBAAED, como sindicato titular.

XXXVI. DELEGACIONES DEL STAACOBAAED: Las secciones del Sindicato constituidas o que se constituyan de acuerdo con el estatuto del mismo y cuyos miembros presten sus servicios al COBAED.

XXXVII. LFT: Ley Federal del Trabajo.

XXXVIII. ISSSTE: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado.

XXXIX. PERSONAL ADMINISTRATIVO: trabajadores que desempeñan una función administrativa en apoyo a la actividad educativa.

XL. PERSONAL DE APOYO Y ASISTENCIA: trabajadores que desempeñan una actividad técnica, manual o de servicios en apoyo a la actividad educativa.

XLI. TRABAJADORES: persona física que presta al COLEGIO un servicio en una plaza como personal subordinado, a cambio de un salario.

XLII. SUELDO CONVENCIONAL: Es el que se integra por los conceptos: sueldo tabular, prima de antigüedad y material didáctico, en el caso de personal docente. En el caso de personal administrativo y de apoyo y asistencia, el sueldo convencional se integra por sueldo tabular y la prima de antigüedad.

XLIII. SUELDO TABULAR: Es el que se establece en los documentos normativos y que se identifica mediante el concepto de pago P01.

Cláusula No. 8

Definiciones de Jornada de Trabajo

Es jornada diurna la comprendida entre las seis y las veinte horas; y la nocturna, la comprendida entre las veinte y las seis horas del día siguiente.

Jornada mixta, es la que comprende periodos de la jornada diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues en caso contrario se considerará como jornada nocturna.

DE LOS TRABAJADORES

Cláusula No. 9

Clasificación de los trabajadores

Para los efectos de este Contrato, los trabajadores del COLEGIO, se clasifican en tres grupos.

I.- De Confianza

II.- Definitivos o de Base

III.- Interinos

IV.- Provisionales

V.- Por tiempo fijo

I. Se consideran **Trabajadores de Confianza** los que desempeñen funciones de dirección, inspección, vigilancia, fiscalización, así como los que por las labores que le sean encomendadas lleven a cabo el manejo de valores e información estratégica de carácter general; además los que se relacionen con trabajos personales del Director General.

Además, las personas que desempeñen los puestos que a continuación se especifican serán consideradas de confianza:

- * **El Director General.**
- * **Directores y Subdirectores de área de Dirección General y sus secretarías.**
- * **Directores y Subdirectores de Plantel y sus secretarías.**
- * **Coordinadores Sectoriales y sus secretarías.**
- * **Secretario Particular del Director General.**
- * **Jefes y Subjefes de departamento, Jefes de oficina, Técnicos Especializados, Analistas Técnicos, Técnicos y Administrativos de Dirección General.**
- * **Jefes de Materia y Coordinadores de Actividades paraescolares de Dirección General.**

Se considera personal de confianza en los planteles las personas que desempeñen dentro de los mismos las funciones que a continuación se especifican:

- * **Jefes de Control Escolar**
- * **Coordinador Académico**
- * **Coordinador Administrativo**
- * **Jefe de Servicios Generales**
- * **Jefe de laboratorio de Cómputo**
- * **Jefe de Departamento de Orientación Educativa o psicología según corresponda**
- * **Jefe o Coordinador de Recursos Humanos**

* **Jefe o Coordinador de Recursos Financieros**

Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza, serán las pertinentes a la naturaleza e importancia de los servicios que prestan al COLEGIO y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro del COLEGIO y su normatividad se ajustará a lo establecido en el Reglamento Interior de Trabajo y en su caso a la Legislación laboral aplicable.

Los trabajadores de Confianza del COLEGIO, no podrán formar parte de ninguna organización sindical, ni participar en políticas sindicales.

II. Son Trabajadores de Base. Todos aquéllos que ocupan de manera titular, una plaza tabulada, que tenga el carácter de definitiva. Los trabajadores de base del COLEGIO se dividen en tres grupos: docentes, administrativos, y personal de apoyo y asistencia a la educación.

El trabajador docente adquirirá el carácter de empleado de base cuando cuente con nombramiento por tiempo indeterminado en términos de la Ley General de Educación, la LGSPD, Ley del INEE, así como los lineamientos emitidos por el INEE, y los reglamentos, leyes o normatividad afín que rijan el Servicio Profesional Docente; además de las normas de la legislación laboral y este Contrato.

El trabajador administrativo y de apoyo y asistencia a la educación adquirirá el carácter de empleado de base, una vez que transcurran seis meses y un día desde su fecha de ingreso a una plaza que sea de nueva creación, o que no se encuentre reservada por su titular, o no sea de confianza, y se cumpla con los requisitos previstos en la cláusula 10 de este CCT y la demás normatividad aplicable al mismo.

Al personal de base que haya sido beneficiado con la adjudicación de horas y/o plaza, habiendo cumplido con la normatividad aplicable, le será asignada la titularidad de horas o plaza según corresponda.

Los trabajadores de base que desempeñen cargos de confianza, no podrán participar en la política sindical, pero conservan sus derechos a salvo, hasta que se reintegren a sus funciones de base.

III. Son Trabajadores Interinos, aquellos que desempeñen funciones administrativas y de apoyo y asistencia a la educación y quienes cubran una plaza base que esté vacante y cuyo titular esté bajo licencia, de conformidad con lo estipulado por este Contrato. En todo nombramiento interino se expresará quién es el titular de la plaza.

Para cubrir los interinatos de trabajadores administrativos y de apoyo y asistencia a la educación se considerará primero a los trabajadores de base

dentro del centro de trabajo, mediante convocatoria abierta, cuya propuesta se ajustará a lo establecido en este CCT.

De no existir algún trabajador interesado en el centro de trabajo, se procederá conforme a lo establecido en el presente CCT.

IV. Se considera como **Trabajadores Provisionales**, aquellos que cubren una vacante temporal menor a seis meses.

V. Son considerados **Trabajadores por Tiempo Fijo** aquellos que son contratados por un plazo previamente definido.

CONTRATACIÓN

Cláusula No. 10 Requisitos de Ingreso

Para ingresar al COLEGIO se requiere:

1. Ser mayor de 16 años.
2. Ser mexicano. Los extranjeros sólo podrán ingresar como trabajadores en el caso que establece la LFT.
3. En el caso de aspirantes con 18 años o más, demostrar fehacientemente su mayoría de edad con documento oficial, legalmente reconocido.
4. Presentar carta de no antecedentes penales sobre delitos calificados o considerados graves, ni de delito de robo.
5. Deberá manifestar, bajo protesta de decir verdad, que no se encuentra inhabilitado para desempeñar un puesto público por órgano competente para ello.
6. No haber sido cesado como trabajador del COLEGIO por haber cometido alguna infracción contemplada en la LFT y/o en la LGSPD.
7. Gozar de buena salud, física y mental, avalada mediante certificado médico expedido por los servicios de salud pública en el estado.
8. Tener la escolaridad, los conocimientos y las aptitudes requeridas para el puesto.
9. Que la contratación del personal administrativo y de apoyo a la educación sindicalizado se realice de común acuerdo entre el COLEGIO y el STAACOBAAED, de conformidad con la LFT y la normatividad vigente en el COBAED. Esta disposición estará sujeta a los lineamientos que se expidan, en su caso, de acuerdo a la LGSPD y a los emitidos por el INEE.
10. El aspirante a ingresar deberá presentar el pliego de adhesión al STAACOBAAED.

11. Deberá cumplirse con los requisitos establecidos en el Doc.6.2 SuRH.02 relativo a la integración del expediente de personal.
12. Cumplir con los procedimientos de selección y contratación de personal del COLEGIO, de la LGSPD y de los lineamientos que expida en INEE, los cuales serán dados a conocer al STAACOBBAED para su debida observancia.

Los requisitos antes mencionados deberán comprobarse con los documentos correspondientes, o con los medios idóneos que el COLEGIO estime pertinentes de conformidad con lo establecido en el Reglamento Interior de Trabajo.

Cláusula 11

Procedimiento de Admisión

A. Del Personal Docente.

El Ingreso al Servicio Docente en el COBAED, se llevará a cabo mediante concursos de oposición, preferentemente anuales, que garanticen la idoneidad de los conocimientos y las capacidades necesarias, con sujeción a los términos y criterios siguientes:

Para el Ingreso al Servicio Docente en el COBAED:

- a) Los Concursos serán públicos y objeto de las convocatorias formuladas por las Autoridades Educativas y el Colegio, en el ámbito de sus respectivas competencias;
- b) Las Convocatorias describirán el perfil que deberán reunir los aspirantes; las plazas sujetas a concurso; los requisitos, términos y fechas de registro; las etapas, los aspectos y métodos que comprenderá la evaluación; las sedes de aplicación; la publicación de resultados y los criterios para la asignación del número de ingresos, y demás elementos que las Autoridades Educativas o el Colegio estimen pertinentes. Las convocatorias deberán contemplar las distintas modalidades de este tipo educativo así como las especialidades correspondientes;
- c) Las Autoridades Educativas y el Colegio, en el ámbito de su competencia, emitirán, con anticipación suficiente al inicio del ciclo académico, las convocatorias respectivas conforme a las necesidades del Servicio y a los programas que establezca el INEE; las Autoridades Educativas, en el ámbito de su competencia, deberán colaborar en la difusión de estas convocatorias, y
- d) En los concursos se utilizarán los perfiles, parámetros, indicadores e instrumentos de evaluación que para fines de Ingreso sean definidos conforme a lo previsto en la LGSPD.

El Ingreso a una plaza docente dará lugar a un Nombramiento Definitivo de base después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente, en términos de LGSPD.

Con el objeto de fortalecer las capacidades, conocimientos y competencias del Personal Docente de nuevo Ingreso, durante un periodo de dos años tendrá el acompañamiento de un tutor designado por la Autoridad Educativa o el Colegio, según corresponda.

Las Autoridades Educativas y el Colegio realizarán una evaluación al término del primer año escolar y brindarán los apoyos y programas pertinentes para fortalecer las capacidades, conocimientos y competencias del docente.

Al término del periodo, la Autoridad Educativa o el Colegio evaluará el desempeño del Personal Docente para determinar si en la práctica favorece el aprendizaje de los alumnos y, en general, si cumple con las exigencias propias de la función docente.

En caso de que el personal no atienda los apoyos y programas previstos en la LGSPD, incumpla con la obligación de evaluación o cuando al término del periodo se identifique su insuficiencia en el nivel de desempeño de la función docente, se darán por terminados los efectos del Nombramiento, sin responsabilidad para la Autoridad Educativa o para el Colegio.

En el Colegio se podrán asignar las plazas que durante el ciclo escolar queden vacantes conforme a lo siguiente:

- I. Con estricto apego al orden de prelación de los sustentantes, con base en los puntajes obtenidos de mayor a menor, que resultaron idóneos en el último concurso de oposición y que no hubieran obtenido una plaza anteriormente. Este Ingreso quedará sujeto a lo establecido en el artículo anterior. La adscripción de la plaza tendrá vigencia durante el ciclo escolar en que sea asignada y el docente podrá ser readscrito, posteriormente, a otra Escuela conforme a las necesidades del Servicio, y
- II. De manera extraordinaria y sólo cuando se hubiera agotado el procedimiento señalado en la fracción anterior, a docentes distintos a los señalados. Los nombramientos que se expidan serán por Tiempo Fijo y con una duración que no podrá exceder el tiempo remanente hasta la conclusión del ciclo escolar correspondiente. Sólo podrán ser otorgados a docentes que reúnan el perfil.

En el caso de horas, el Colegio podrán asignarlas al Personal Docente que no sea de jornada y será considerada una Promoción en función de las necesidades del Servicio, y deberá de realizarse según la LGSPD.

En los concursos de oposición para el Ingreso que se celebren en los términos de la presente Ley podrán participar todas las personas que cumplan con el perfil relacionado con el nivel, tipo, modalidad y materia educativa correspondiente; así como con los requisitos que establezca la convocatoria respectiva, en igualdad de condiciones, sin demérito de origen, residencia, lugar o formación profesional

Lo previsto en éste apartado se aplicará en los términos que establece el Artículo sexto transitorio de la LGSPD en relación con el Calendario para la implementación de concursos y procesos de evaluación establecidos en la LGSPD publicado por el INEE el 10 de diciembre de 2013.

B. Del personal Administrativo y de Apoyo a la Educación.

Sobre las plazas de base administrativas y de apoyo a la educación sindicalizadas de nueva creación o vacantes derivadas de jubilaciones, defunciones, renunciaciones, rescisión o terminación de la relación laboral y previo estudio realizado por el COLEGIO, que justifique su ocupación, la contratación del personal sindicalizado se realizará de común acuerdo entre el COLEGIO y el STAACOBAAED, de conformidad con la LFT y la normatividad vigente en el COLEGIO. Lo mismo aplicará para las plazas de nivel inicial.

Para cubrir los espacios antes mencionados, el STAACOBAAED podrá proponer hasta tres candidatos, dentro de un plazo de 5 días hábiles, a quienes el COLEGIO aplicará los procesos de selección y contratación vigentes.

De no satisfacer los requerimientos del puesto, el COLEGIO notificará al STAACOBAAED los motivos, y procederán, en un plazo de 5 días hábiles, a proponer de nuevo hasta 3 nuevos aspirantes por cada plaza disponible; de no asignarse dichas plazas bajo éste procedimiento, será facultad del COLEGIO cubrir tales vacantes.

Los trabajadores docentes, de base o interinos, deberán tener la escolaridad, los conocimientos y las aptitudes requeridas para el puesto, de conformidad con la normatividad aplicable del COLEGIO sin contravenir lo dispuesto por la LFT ni la LGSPD.

Los trabajadores administrativos, de base o interinos, deberán reunir los requisitos exigibles conforme al perfil del cargo a desempeñar en los términos establecidos en el Reglamento Interior de Trabajo del COLEGIO y de conformidad con la normatividad aplicable del COLEGIO sin contravenir lo dispuesto por la LFT.

Las propuestas para el personal interino serán realizadas por el STAACOBAAED, dando prioridad al personal del plantel donde se registre la vacante temporal, mediante los procedimientos y requisitos establecidos por el COLEGIO, los cuales serán dados a conocer al STAACOBAAED para su debida observancia.

Al ingresar un trabajador a laborar en el COLEGIO, automáticamente será afiliado al STAACOBAAED, por lo que deberá llenar el pliego de adhesión correspondiente y por consiguiente le será aplicado el descuento por concepto de cuota sindical.

1. Los trabajadores que hayan obtenido un nombramiento, deberán presentarse a laborar al centro de trabajo de su adscripción a partir de la fecha de su nombramiento, salvo causas de fuerza mayor, debidamente comprobadas.

Cláusula No.12

Los nombramientos

Los trabajadores del Colegio de Bachilleres, prestarán sus servicios conforme al nombramiento expedido por el Director General o el funcionario facultado para ello.

1. Los trabajadores administrativos y de apoyo y asistencia a la educación que sean aspirantes a ingresar a la planta laboral del COLEGIO deberán tener la capacidad legal y reunir los requisitos exigibles de acuerdo al perfil profesional requerido por el puesto o función a desempeñar, los cuales se precisan en la normatividad vigente y aplicable por el COLEGIO sin contravenir lo dispuesto en la LFT. Esta disposición estará sujeta a los lineamientos que se expidan, en su caso, de acuerdo a la LGSPD y a los emitidos por el INEE. Los procedimientos se determinarán en el Reglamento Interior de Trabajo.

El nombramiento, atendiendo a su naturaleza y duración podrá ser:

A. Base

B. Interino

C. De confianza

D. Provisional

E. Por tiempo fijo

Los trabajadores que sean aspirantes a ingresar a la plantilla laboral docente del COBAED deberán reunir los requisitos, perfiles, parámetros e indicadores, así como haber aprobado las evaluaciones señaladas en la LGSPD y la Ley del INEE, la LFT y de este CCT.

Los tipos de nombramiento docente, atendiendo a su naturaleza y duración podrán ser:

- a) Provisional**
- b) Por tiempo Fijo**
- c) Definitivo**

En todo caso, dichos nombramientos deberán contener lo siguiente.

- I.** Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, profesión y domicilio.
- II.** Los servicios que va a prestar el trabajador dentro del COLEGIO, que se determinarán con la mayor precisión posible.
- III.** El carácter del nombramiento.
- IV.** La duración de la jornada de trabajo, o la carga horaria en su caso.
- V.** La clave, el sueldo y demás prestaciones que habrá de recibir el trabajador.
- VI.** El lugar en que prestará sus servicios.
- VII.** Los demás establecidos en la LGSPD, Ley del INEE, LFT, en el Reglamento Interior de Trabajo y demás ordenamientos aplicables.

El COLEGIO entregará el nombramiento por escrito a los TRABAJADORES de nuevo ingreso o con modificación en su plaza, en la primera quincena del mes de octubre de cada año.

La omisión en la expedición del nombramiento es imputable al COLEGIO y no priva al trabajador de los derechos que se deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados.

Cláusula No. 13 **Contratos por tiempo y obra determinada**

De acuerdo con las necesidades del COBAED, la institución puede celebrar contratos por tiempo y obra determinada, bajo las condiciones establecidas en la LGSPD, la Ley del INEE, el CCT y la Ley Federal del Trabajo. Se observarán las mismas condiciones cuando estos contratos se realicen con trabajadores ya incorporados a la Institución.

SUSPENSIÓN, RESCISIÓN Y TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Cláusula No. 14

Causas de Terminación de la Relación Individual de Trabajo.

Son causas de terminación de la relación individual de trabajo, las siguientes:

- I. Mutuo consentimiento;
- II. La renuncia del trabajador;
- III. La muerte del trabajador;
- IV. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital;
- V. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.
- VI. Las que se desprendan de la LGSPD.

Cláusula No. 15

Suspensión de la Relación de Trabajo

De conformidad con la LFT, son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador;
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá esta la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;
- IV. El arresto del trabajador;
- V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5º de la Constitución, y de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma;
- VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos Estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes; y
- VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.
- VIII. Las que se deriven de la LGSPD

Los procedimientos específicos aplicables a la presente cláusula se determinan en el Reglamento Interior de Trabajo.

Cláusula No. 16
Causales de Rescisión

Los trabajadores al servicio del COLEGIO, podrán ser rescindidos o despedidos de sus labores, previa investigación de faltas cometidas en los casos previstos en los artículos 46, 47 y 51 de la LFT, en la LGSPD y normatividad aplicable.

JORNADAS DE TRABAJO
Cláusula No.17
Jornada de Trabajo

La jornada de trabajo se fijará de acuerdo con la naturaleza de la función a desempeñar y a la organización del COLEGIO, bajo las siguientes determinaciones:

1. Los trabajadores docentes desempeñarán su trabajo en jornada diurna o mixta, acorde con la carga horaria de trabajo señalada en el nombramiento respectivo; de acuerdo con el calendario escolar expedido por el COLEGIO;
2. Los trabajadores administrativos y de apoyo y asistencia a la educación, podrán desempeñar su trabajo en jornada diurna, nocturna o mixta, según corresponda a la naturaleza de sus funciones

HORARIOS:

Los horarios de trabajo serán fijados por el COLEGIO, atendiendo a la naturaleza del trabajo a desempeñar y de acuerdo al número de horas correspondientes a su nombramiento.

En caso de imposibilidad justificada del trabajador para desempeñar el horario asignado, éste podrá, por conducto del STAACOBAAED, solicitar al COLEGIO una reconsideración del mismo.

El horario asignado al trabajador, sólo podrá modificarse mediante acuerdo entre el STAACOBAAED y el COLEGIO, de conformidad a la solicitud del trabajador.

DURACION MÁXIMA DE LA JORNADA:

La duración máxima de la jornada de trabajo del personal administrativo, será de siete horas diarias en todos sus turnos.

JORNADA DE VELADORES:

- 1.- Por la naturaleza del trabajo a desempeñar por los veladores, su jornada comprenderá 40 (cuarenta) horas semanales las que se adecuarán a las necesidades de la institución.
- 2.- El COBAED a través de sus órganos directivos y de acuerdo a las necesidades de cada plantel, área o departamento, fijará la jornada diaria a desempeñar por cada velador, sin que se pueda exceder del número de horas mencionadas en el punto anterior.
- 3.- Para cubrir las guardias de días de descanso semanal y días de descanso obligatorio, se tomarán en cuenta preferentemente a los veladores que ya prestan sus servicios para el COBAED, de común acuerdo entre la Dirección del Plantel y el Delegado Sindical, quienes analizarán cada caso en particular, cuidando que no exista alguna causa o motivo de inconformidad en contra del trabajador, derivada del propio desempeño de su trabajo, para otorgarle el desempeño de dichas guardias; del mismo modo cuidarán que exista una rotación justa del personal para todos los candidatos a cubrir tales guardias.
- 4.- Las guardias serán horas excedentes de la jornada semanal de 40 horas las cuales se pagarán como jornadas dobles.

Cláusula No. 18 Las Tolerancias

TOLERANCIAS:

- I. Los trabajadores administrativos y de apoyo y asistencia, tendrán una tolerancia de 20 minutos para el registro de entrada al inicio de su jornada de trabajo. Se considera retardo el registro dentro de los 21 a los 30 minutos después de la hora de entrada. A partir del minuto 31 se considera falta.
- II. Los trabajadores docentes que tengan dos horas continuas o más de clase en un día, únicamente en la primera clase tendrán una tolerancia de 15 minutos. Del minuto 16 al 25 se considerará retardo. A partir del 26 se considera falta.

En todo caso, se deberá observar lo dispuesto en el anexo A del presente contrato.

Cláusula No. 19

Faltas

Se consideran como faltas de asistencia injustificadas al trabajo las siguientes:

- I. Cuando el trabajador no presente el justificante oficial de su ausencia dentro de las siguientes 72 horas.
- II. Cuando el trabajador, sin motivo justificado, no registre su salida o el registro de esta se haga 10 minutos o más antes de la hora de salida.

En caso de omisión del registro de salida del trabajador, el director podrá justificar la incidencia con base en el reporte del encargado del orden o del superior inmediato del trabajador; dicha incidencia se podrá justificar por única ocasión en un semestre, a petición escrita del trabajador.

- III. Se considera una falta por cada tres retardos en una quincena.

DESCANSOS Y VACACIONES

Cláusula No. 20

Descanso Semanal

PERSONAL DOCENTE: Considerando el nombramiento y la categoría de cada uno de los trabajadores, así como el horario de trabajo asignado por el COLEGIO, el personal docente disfrutará de por lo menos dos días de descanso a la semana, con goce de sueldo íntegro, que serán preferentemente los días sábados y domingos.

PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE APOYO Y ASISTENCIA: El personal cubrirá su jornada semanal, laborando de lunes a viernes.

De así requerirse, laborarán los días sábado, conforme a las necesidades del COLEGIO, por lo que disfrutarán de uno o dos días de descanso de lunes a viernes, según sea el caso.

Para los trabajadores que laboren sábados, domingos y días festivos, los descansos correspondientes serán entre lunes y viernes.

Cláusula No. 21
Días de descanso obligatorio y suspensión de labores

Son días de descanso obligatorio, con goce de salario, los señalados en el calendario escolar oficial de la Secretaría de Educación Pública del Poder Ejecutivo Federal

Para los efectos del presente Contrato Colectivo de Trabajo, se entiende por suspensión de labores las fechas expresamente señaladas en el calendario escolar vigente aprobado por la SEP.

Cláusula No. 22
Permisos por días económicos

Los permisos económicos son los que el Director General del COLEGIO, o bien el Director de Área o plantel, concede a los trabajadores de base, hasta por 3 días, ya sean consecutivos o individuales en ocasiones distintas, separadas cuando menos por un mes, y hasta un máximo de 9 días dentro de cada año laboral, sin que se puedan autorizar en los días inmediatos anteriores o inmediatos posteriores a cualquier periodo vacacional o suspensión programada de labores por días oficiales.

Cláusula No. 23
Vacaciones

Las vacaciones de los trabajadores del COLEGIO se rigen por el calendario establecido en el Reglamento Interior de Trabajo.

Los trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos de servicio en el COLEGIO, disfrutarán de 49 días naturales anuales de vacaciones, en los periodos que señale el COLEGIO.

Los trabajadores que hayan disfrutado de alguna licencia sin goce de sueldo tendrán derecho al periodo vacacional inmediato siguiente así como a la prima vacacional correspondiente, ambos en forma proporcional al tiempo laborado.

Para la atención de asuntos urgentes durante los periodos vacacionales se implementarán guardias, utilizándose de preferencia los servicios de quienes no tuvieron derecho las mismas.

Cuando por necesidades del servicio, algún trabajador no pueda disfrutar de los periodos señalados, lo hará durante los diez días siguientes a la fecha en que desaparezca la causa que lo impidió.

En ningún caso, las vacaciones serán acumulables ni compensables económicamente.

LICENCIAS, PERMISOS Y MEDIDAS DE SEGURIDAD

Cláusula No. 24 Licencias y Permisos

Las Licencias de los Trabajadores se clasifican en: voluntarias y necesarias.

Son Licencias Voluntarias:

Las licencias voluntarias sin goce de sueldo, son las que solicitan los trabajadores de base para la atención de asuntos particulares, hasta por seis meses los que tengan de dos a cinco años de servicio; hasta por un año los que tengan de cinco a diez años; y hasta por dos años los que tengan más de diez años de servicio.

Para gozar de este beneficio los trabajadores deberán haber laborado consecutivamente por lo menos los seis meses anteriores a su solicitud de licencia.

Licencia para cuidados de hijos menores de cuatro años.- Se concederá al personal de base, femenino y padres solteros que ejerzan la patria potestad de sus hijos menores de dos años, licencia sin goce de sueldo hasta por un año, para el cuidado de éstos, debiendo acreditar con documento oficial la edad del menor.

En el caso de trabajadores con hijos que presenten alguna discapacidad permanente podrá solicitar la licencia respectiva presentando el dictamen médico del ISSSTE.

El otorgamiento de licencias por razones de carácter personal no deberá afectar la continuidad del servicio educativo; sólo por excepción, en casos debidamente justificados, estas licencias se podrán conceder durante el ciclo escolar que corresponda.

En el presente apartado se observará lo dispuesto por la LGSPD.

Son licencias necesarias:

- A.** Las que se conceden a los trabajadores que se encuentren imposibilitados para ocurrir a sus labores por causa de enfermedad certificada por el ISSSTE, en cuyo caso, se concederán con pago de

suelo por el tiempo necesario para su recuperación, de conformidad a lo establecido en la Ley del ISSSTE.

- B.** El COLEGIO concederá **licencia con goce de sueldo** íntegro, y demás derechos que les correspondan, a los trabajadores del COLEGIO que integren el Comité Ejecutivo del STAACOBAAED, siempre y cuando no rebasen el límite de 500 horas, sin considerar las plazas de jornada autorizadas para funciones secretariales, de intendencia y de vigilancia.

Para las funciones relativas al quehacer sindical, la contabilización de horas en los casos de personal con plazas de jornada administrativa y de apoyo, se hará con una equivalencia a una plaza de medio tiempo (20 horas).

Las licencias sindicales deberán solicitarse al COLEGIO. El Comité podrá conceder, sustituir o realizar los cambios que estime convenientes, al inicio y durante el ejercicio de su gestión, en apego a sus estatutos internos.

El Colegio se compromete a otorgar las horas de comisión necesarias para los trabajadores que, en su oportunidad, tengan que integrar las comisiones paritarias que marca la Ley, mediante el oficio respectivo.

Toda solicitud de esta naturaleza deberá realizarse antes de la definición de la Estructura Educativa y Administrativa semestral de cada plantel, salvo causas de fuerza mayor.

- C.** Las que se conceden a los trabajadores de base, sin goce de sueldo, para que puedan ocupar un cargo de confianza en el COLEGIO o en el Sistema Educativo Estatal.

En este caso, la licencia será por el tiempo que dure el trabajador en el desempeño del cargo, considerando que, de ocupar un puesto de confianza dentro del COLEGIO dicho tiempo se computará en sus derechos de antigüedad.

Los TRABAJADORES deberán renovar su permiso anualmente durante el mes de enero.

- D.** Las que deben concederse, sin goce de sueldo, por motivos de candidaturas o del desempeño de cargos de elección popular, de conformidad a las Leyes Electorales Federales y Estatales vigentes.

Los TRABAJADORES deberán renovar su permiso anualmente durante el mes de enero.

- E.** Las que deben concederse a los trabajadores a quienes el ISSSTE incapacite con la finalidad de proteger su salud. Esta durará hasta que la enfermedad haya desaparecido a juicio de los médicos del ISSSTE, conforme lo establecido en la Ley de dicha institución.

En el caso de que el ISSSTE recomiende un cambio de actividad, el COLEGIO, dará respuesta a dicha recomendación a más tardar **en 45** días naturales, en función de las necesidades del servicio y la disponibilidad financiera para sustitución del trabajador, la atención en estos casos por parte de los directores de plantel o de la unidad de que se trate deberán considerar el aspecto humano de la recomendación.

El cambio de actividad será dictaminado exclusivamente por los médicos del ISSSTE, quedando limitado a las necesidades del Colegio y la disponibilidad de recursos para su sustitución.

En caso de incapacidad parcial permanente, el trabajador de base que la sufra, podrá optar entre percibir la indemnización que establece la LFT, u obtener cambio de actividad, para cuyo desempeño no este imposibilitado, de acuerdo con las necesidades del COLEGIO y escuchando al STAACOBAAED.

- F.** El COLEGIO concederá licencias con goce de sueldo al personal académico de base, cuidando que no se afecten los servicios educativos, por el siguiente motivo

I.- Realizar estudios e investigaciones por encargo del Director General, relacionado con la materia que imparta en el Colegio y que puedan contribuir a mejorar la enseñanza de la misma.

II.- Desempeñar alguna función gremial en los términos establecidos en el CCT.

- G.-** El COLEGIO concederá a los trabajadores permisos o tolerancias con goce de sueldo, en los casos siguientes:

I. Por cuidados maternos para padre o madre trabajadora que ejerza la custodia legal de los hijos hasta la edad de **13** años, pudiendo otorgarse permiso hasta por nueve días laborales, en caso de enfermedad del hijo que requiera la atención y cuidado especial.

En el caso de hijos que padezcan discapacidad motriz o mental esta prestación se extenderá hasta la edad de los 15 años.

La justificación de este permiso deberá hacerse mediante comprobante expedido por el médico del ISSSTE. En el caso de las poblaciones con atención mediante Centros Periféricos del ISSSTE, se aceptará justificante médico expedido por instituciones públicas del Sector Salud.

- II. Se otorgará permiso hasta por 5 días hábiles cuando sufra la pérdida por fallecimiento del cónyuge, de algún hijo, del padre o de la madre. En éste caso, el trabajador deberá exhibir el acta de defunción dentro de los quince días naturales siguientes al deceso.
- III. Cuando sean requeridos para alguna diligencia por autoridad judicial o administrativa, se autorizarán hasta tres días hábiles, previa justificación con documento oficial que acredite el hecho.
- IV. A quienes desempeñen funciones electorales o de jurado, conforme al párrafo IV del artículo 5° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, previa justificación con documento oficial que así lo acredite.
- V. De presentarse una emergencia médica a los trabajadores, éstos tendrán derecho a un permiso sin más trámite que el dar aviso a su jefe inmediato, por cualquier medio de comunicación que exista, y a reserva de que a su regreso justifiquen la causa por escrito.

La justificación de este permiso deberá hacerse mediante comprobante expedido por el médico del ISSSTE. En el caso de las poblaciones con atención mediante Centros Periféricos del ISSSTE, se aceptará justificante médico expedido por instituciones públicas del Sector Salud.

- VI. En el caso de enfermedades graves del cónyuge o de los padres que dependan económicamente del trabajador, o de hijos en edades de 13 a 18 años, una vez agotados sus permisos económicos, podrán concederse hasta 3 días más de permiso para su atención

La justificación de este permiso deberá hacerse mediante comprobante expedido por el médico del ISSSTE. En el caso de las poblaciones con atención mediante Centros Periféricos del ISSSTE, se aceptará justificante médico expedido por instituciones públicas del Sector Salud.

- VII.** Se concederá permiso, por una sola vez y hasta por cinco días hábiles, cuando el TRABAJADOR contraiga matrimonio.
- VIII.** El COLEGIO otorgará el día de descanso al TRABAJADOR en su cumpleaños, previo aviso.
- IX.** El Director General del Colegio podrá conceder permisos, licencias y tolerancias en casos especiales de interés institucional.

Esta cláusula se aplicará en sus términos, sin perjuicio de lo que al respecto se desprenda de la Ley General de Educación, la LGSPD y demás normatividad aplicable.

Cláusula No. 25 **Licencia por Beca – Comisión**

El COLEGIO otorgará cuatro becas-comisión anualmente al mismo número de trabajadores para la realización de estudios de posgrado en el área pedagógica o especialidad afín a los intereses institucionales, en el país o en el extranjero, en programas de estudio incluidos en el padrón de excelencia del CONACyT.

El COLEGIO otorgará un máximo acumulable de 12 becas-comisión por cada 3 años. En ausencia del becario, en los planteles donde sea factible, su plaza o carga horaria será cubierta por personal con descarga.

El trabajador se obliga a:

- Obtener el grado académico.
- Una vez terminados sus estudios, regresar a su lugar de adscripción y a desempeñar las funciones que realizaba al recibir el beneficio de la Beca-comisión.
- Apoyar a la institución en las tareas que ésta juzgue pertinentes para el beneficio de la misma.
- Permanecer en activo en la institución por un periodo equivalente a por lo menos el tiempo que haya durado la Beca - Comisión.
- De no cumplir estas obligaciones el trabajador deberá reintegrar el monto total del costo de la beca.

Se deberá observar en todo momento, el procedimiento de la participación y adjudicación establecido en el Reglamento Interior de Trabajo.

Cláusula No. 26 **Licencia y Descanso por Gravidéz**

Las mujeres trabajadoras tendrán derecho a 90 días de descanso con salario íntegro en caso de gravidéz, de conformidad a la licencia de incapacidad por gravidéz que otorga el ISSSTE.

A las trabajadoras cuya licencia por gravidéz coincida con el periodo vacacional, se les repondrán tales días en fechas posteriores a la licencia.

En los casos de muerte del producto, se otorgarán los días que indique la incapacidad o licencia médica que emita el ISSSTE.

Las mujeres trabajadoras que tengan partos prematuros, gozarán de 90 días de descanso con salario íntegro, los cuales se respaldarán mediante la incapacidad o licencia médica y constancia que avale el parto prematuro. Ambos documentos deberán ser emitidos por el ISSSTE.

DESCANSOS

Durante el periodo de lactancia, las trabajadoras administrativas y de apoyo y asistencia que cubran una plaza de jornada, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos; o bien, podrán optar por una hora de permiso al principio o al final de la jornada. Y en el caso de las madres docentes con plaza de jornada se le otorgará un permiso de una hora en sus horas de apoyo a la docencia.

Este beneficio se otorgará desde el día en que se solicite por escrito, hasta los ocho meses de edad.

Cláusula No. 27 **Licencias por Enfermedad**

Cuando los trabajadores de base se encuentren incapacitados para laborar por motivo de enfermedad no profesional, tendrán derecho a percibir su salario íntegro conforme a lo dispuesto en la Ley del ISSSTE.

I.- Los TRABAJADORES tendrán derecho a que se les concedan licencias médicas para dejar de concurrir a sus labores por motivo de enfermedad no profesional en los siguientes términos:

- a. Cuando tengan menos de un año de servicio, hasta quince días con goce de sueldo íntegro y hasta quince más con medio sueldo.
- b. Con uno a menos de cinco años de servicio, hasta treinta días con goce de salario íntegro y hasta treinta días más con medio sueldo.
- c. Con cinco a menos de diez años de servicio, hasta por 45 días con goce de sueldo íntegro y hasta 45 más con medio sueldo.
- d. Con diez o más años de servicio, hasta 70 días con goce de sueldo íntegro y a otros 70 días más con medio sueldo.
- e. Si al vencerse las licencias con salario íntegro y medio salario continúa la incapacidad, las licencias se prorrogaran, ya sin goce de salario hasta totalizar en conjunto doce meses.

Para los efectos de los incisos anteriores, los cómputos deberán hacerse por servicios continuados o cuando la interrupción en su prestación no sea mayor de seis meses.

La licencia será continua o discontinua una sola vez cada año contada a partir del momento en que se tome posesión.

II.- Por enfermedades profesionales, durante todo el tiempo que sea necesario para el restablecimiento del trabajador, en la inteligencia de que su reingreso o la indemnización que le corresponda, en su caso, se ajustará a lo dispuesto por la LFT y la Ley del ISSSTE, en lo que sea aplicable.

Cláusula No. 28 **Gratificación por Jubilación**

Los trabajadores podrán iniciar las gestiones para obtener su jubilación, de acuerdo con la Ley del ISSSTE y previa presentación de la solicitud de baja en la plaza respectiva. Esta surtirá efectos al término de la licencia pre jubilatoria.

La licencia pre jubilatoria se concederá por única ocasión por tres meses con goce íntegro de sueldo, para que el trabajador pueda atender debidamente los trámites correspondientes a su jubilación, siendo requisito que el trabajador se encuentre en funciones en el COLEGIO al momento de solicitarla.

El COLEGIO se compromete a otorgar los documentos necesarios en tiempo y forma para el trámite de la licencia pre jubilatoria y para la jubilación del trabajador que así lo solicite. En ningún momento se obligará al trabajador a renunciar a su trabajo si este opta por no jubilarse.

El Colegio otorgara una gratificación al personal que cause baja por jubilación y/o retiro, en los siguientes términos:

De 5 a menos de 10 años de servicio efectivos prestados, el importe de 4 días de salario convencional por cada año en el Colegio.

DE 10 a menos de 15 años de servicio efectivos prestados, el importe de siete días de salario convencional por cada año en el Colegio.

De quince años o más de servicio efectivos prestados el importe de diez días de salario convencional por cada año en el Colegio.

Se efectuará el pago de ésta prestación al personal administrativo que cause baja por jubilación en los siguientes términos:

De cinco a menos de quince años de servicio efectivos prestados en el colegio, el importe de 10 días de salario convencional por cada año en el Colegio.

De quince o más años de servicio efectivos prestados en el Colegio, el importe de 12 días de salario convencional por cada año en el Colegio.

Esta prestación es incompatible con el pago por renuncia.

Esta cláusula aplicará a los trabajadores que inicien su permiso prejubilatorio a partir de la firma del presente CCT.

Los casos no previstos en la presente cláusula se regularán conforme a la Ley del ISSSTE.

Cláusula No. 29 Riesgos Profesionales

Los riesgos profesionales que sufran los trabajadores del COLEGIO, se registrarán por las disposiciones de la ley del ISSSTE y supletoriamente por la LFT, conforme a lo establecido en su Título Noveno.

Cláusula No. 30 Medidas de Seguridad e Higiene

Para prevenir 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 legislación en la materia, a través de la COMISIÓN MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE del COLEGIO.

Para los efectos de esta cláusula se observarán las siguientes disposiciones:

- I. Se establecerá en forma permanente, una COMISIÓN MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE, de conformidad con la Ley del ISSSTE, así como Comisiones Mixtas Auxiliares en cada centro de trabajo, cuyas funciones determinará el reglamento correspondiente.
- II. En los archivos, bodegas, almacenes, laboratorios, bibliotecas y lugares donde haya objetos inflamables o explosivos, está prohibido fumar, encender fósforos y en general todo lo que pueda provocar incendios o explosiones o algún daño material o personal.
- III. Se prohíbe fumar en todos los espacios del COLEGIO.
- IV. En los planteles y unidades del COLEGIO deberán existir, en forma permanente, botiquines con las medicinas y útiles necesarios, autorizados por el Sector Salud.
- V. Los trabajadores tendrán la obligación de avisar de inmediato a sus superiores o a la COMISION MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE, de cualquier peligro que observen y pudiera originar accidentes tales como descompostura de maquinaria o averías en las instalaciones y edificios.
- VI. Los trabajadores no deberán operar maquinas cuyo funcionamiento no les haya sido encomendada.
- VII. La COMISIÓN MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE del COLEGIO, con fundamento en las atribuciones que le confiere el Reglamento, dictará las medidas a las que haya lugar,, mismas que serán de observancia obligatoria para los trabajadores y el COLEGIO.
- VIII. Durante el embarazo, las mujeres no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación.
- IX. Cuando un trabajador sufra un riesgo profesional será reincorporado en su puesto inmediatamente después de su recuperación.

En l caso de que no pueda desempeñar la actividad que desarrollaba antes del riesgo de trabajo, el COLEGIO le asignará las labores que sean compatibles

con el esfuerzo que pueda desarrollar de acuerdo con su condición física y psicológica, tomando en cuenta el dictamen médico emitido por la autoridad competente.

Al ser reincorporado el trabajador, en cumplimiento a esta disposición, seguirá conservando su empleo de conformidad con lo establecido en la LFT.

DE LA MEJORA DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL

Cláusula No. 31

De la Formación Continua, Actualización y Desarrollo Profesional

De conformidad con la LGSPD, LFT, se implementarán programas de capacitación y adiestramiento, acordes con las necesidades y condiciones institucionales; preferentemente esta capacitación se dará durante las horas de jornada, y en los periodos en los que no exista actividad académica frente a grupo, salvo que la naturaleza de la capacitación lo requiera.

Con la finalidad de aumentar la calidad, intensidad y productividad en el trabajo, y estar en condición de acceder a los procesos de promoción laboral, los TRABAJADORES participarán en dichos programas, de conformidad con la LFT y demás normatividad aplicable.

Para lo anterior, se conformará la COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO, integrada por tres representantes del STAACOBAAED y tres representantes del COLEGIO, quienes propondrán el programa anual correspondiente.

DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES

Cláusula N° 32

Derechos

Son derechos de los TRABAJADORES del COLEGIO:

- I. Percibir el sueldo que asigne el tabulador vigente a la plaza que ocupen, o bien, conforme al número de horas asignadas.
- II. Recibir el pago de las horas extraordinarias que laboren conforme al CCT.
- III. Conservar su empleo en los términos de la legislación aplicable.
- IV. Conservar sus condiciones laborales en los términos de su nombramiento conforme a la Cláusula 12 del CCT.

- V. Los trabajadores administrativos y de apoyo y asistencia a la educación podrán ascender a puestos de categoría superior y obtener permutas o transferencias en los términos que establece el CCT y la normatividad vigente y aplicable del COLEGIO sin que contravenga la LFT. En lo que se refiere al personal docente ésta disposición estará sujeta a lo establecido en la LGSPD y a los lineamientos que de ella se expidan, y en su caso, a los emitidos por el INEE
- VI. Disfrutar de descansos, permisos, vacaciones y licencias en los términos de la LFT, LGSPD y el presente CCT.
- VII. Recibir los estímulos y recompensas señalados en el presente CCT.
- VIII. Recibir el aguinaldo correspondiente a 64 días de sueldo, de conformidad con la cláusula 44 del presente CCT.
- IX. Recibir capacitación y adiestramiento, para aumentar su eficiencia en el trabajo y estar en condiciones de obtener ascensos escalafonarios, de conformidad con la normatividad aplicable.
- X. Reincorporarse a la plaza que desempeñaban al término de las licencias legalmente concedidas.
- XI. Percibir las indemnizaciones que legalmente le correspondan por riesgos profesionales, en los términos establecidos en la Ley del ISSSTE y la LFT.
- XII. Recibir trato cortés y respetuoso de las autoridades del COLEGIO y de los compañeros de trabajo.
- XIII. Obtener permisos para asistir a asambleas y otros actos convocados por el STAACOBAAED, que se verifiquen en días y horas laborables, debiendo solicitarlo previamente por escrito, para que el COLEGIO acuerde sobre su otorgamiento, lo anterior estará sujeto a lo establecido en la cláusula 87 de este CCT.
- XIV. Desempeñar labores adecuadas a su capacidad física y psicológica y cuando alguna discapacidad se los impida parcial permanente les impida efectuar las que realizaban normalmente.
- XV. Participar en las actividades académicas culturales, sociales, deportivas y de cualquier otra índole, adecuadas a su edad y condiciones físicas que organicen el COLEGIO o el STAACOBAAED.
- XVI. Recibir el equipo de seguridad e higiene en los términos que determine la COMISIÓN DE SEGURIDAD, HIGIENE Y MEDIO AMBIENTE EN EL TRABAJO.
- XVII. EL COLEGIO extenderá carta de servicio social, para los efectos legales a que haya lugar en los términos de la legislación aplicable, en el caso de trabajadores que concluyan sus estudios y así lo soliciten.
- XVIII. Recibir en forma oportuna los elementos materiales de trabajo que el COLEGIO determine para el cumplimiento de sus actividades.
- XIX. Al personal de intendencia y de mantenimiento se les proporcionará un overol y un par de zapatos de trabajo para el caso de los varones,

así como bata y zapatos tenis a las mujeres, una vez al año respectivamente.

- XX. Se entregarán chamarras a los veladores una vez al año a más tardar en el mes de octubre.
- XXI. A todos los TRABAJADORES del subsistema se les dotará de dos camisolas de verano a más tardar en el mes de mayo, además de una chamarra de invierno a entregarse en el mes de octubre tomando en cuenta la propuesta que haga el sindicato respecto de las características de la prenda a adquirir.
- XXII. Recibir notificación por escrito de las resoluciones dictadas por el COLEGIO que afecten su situación laboral.
- XXIII. Ser incluidos en los programas de educación básica y bachillerato para adultos que el COLEGIO acuerde, proporcionándoles por única vez por grado o nivel escolar, los materiales didácticos así como su inscripción.
- XXIV. Realizar los trabajos que sean afines a las funciones derivadas de su nombramiento.
- XXV. El trabajador y quienes dependan económicamente de éste, tendrán derecho a recibir servicio médico a cargo del ISSSTE, en el momento que esta atención sea requerida.
- XXVI. Recibir los beneficios del seguro o seguros contratados institucionalmente.
- XXVII. Recibir todas las prestaciones, que en numerario o en especie, le correspondan de acuerdo a lo que establezcan las leyes y reglamentos vigentes aplicables.
- XXVIII. Obtener licencia con goce de sueldo, para desempeñar una comisión en el STAACOBAAED, de conformidad con lo establecido en este contrato.
- XXIX. En jornadas continuas, se concederá al personal administrativo y de apoyo y asistencia, un descanso hasta de treinta minutos para tomar alimentos, lo cual se hará en forma escalonada, de acuerdo con las cargas de trabajo que existan en el plantel o área administrativa.
- XXX. El COLEGIO proporcionara asesoría jurídica inmediata y gratuita a los TRABAJADORES que sufran algún accidente al estar conduciendo un vehículo oficial y se hará responsable de dicho vehículo, así como de los daños a terceros.

Lo anterior, será siempre que se encuentren prestando algún servicio para el COLEGIO debidamente autorizado; que al ocurrir el accidente no se encuentren en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante; que cuenten con licencia de conducir vigente, y que no obren con negligencia inexcusable debidamente probada.

- XXXI. El COLEGIO eximirá al trabajador, a su cónyuge y a sus hijos que ingresen como estudiantes al COLEGIO de las cuotas de

recuperación que este cobra, en los términos del Reglamento Académico y previa solicitud y cumplimiento de los requisitos correspondientes.

Así mismo, se les dará preferencia en inscripciones y trámites escolares.

XXXII. El COLEGIO proporcionará ayuda para útiles escolares a los hijos de los trabajadores que acrediten **mediante boleta de calificaciones oficial certificada** un promedio mínimo de 9.0 y como máximo dos hijos por familia como se describe a continuación:

Primaria	\$1,350.00 por año
Secundaria	\$2,000.00 por año
Preparatoria	\$1,300.00 por semestre
Licenciatura	\$1700.00 por semestre

Los requisitos para obtener esta prestación son:

1. Presentar la solicitud del interesado
2. Copia de acta de nacimiento del hijo (os)
3. Boleta de calificaciones final
4. Constancia de estudio en caso de hijos(os) mayor(es) de edad.
5. Presentar copia del último talón de pago.

XXXIII. Los demás que establezcan las leyes y reglamentos aplicables a los trabajadores del COLEGIO.

Además de los derechos anteriores, son derechos específicos de quienes participan en el Servicio Profesional Docente:

- I. Realizar sus actividades de acuerdo con el principio de libertad de cátedra y de investigación atendiendo a los programas, horarios, y normas aprobadas.
- II. Sugerir lo relativo a la formación y actualización del profesorado.
- III. De ser el caso, percibir la remuneración correspondiente por la impartición de cursos, asesorías y otras actividades que el COLEGIO determine, así como las regalías que legalmente les correspondan por derechos de autor.
- IV. Acreditar su condición académica dentro y fuera del COLEGIO
- V. Seguir desempeñando labores académicas afines a su formación profesional cuando haya modificación en el plan de estudios del COLEGIO.
- VI. Participar en los concursos y procesos de evaluación respectivos;

- VII. Conocer con al menos tres meses de anterioridad los perfiles, parámetros e indicadores, con base en los cuales se aplicarán los procesos de evaluación;
- VIII. Recibir junto con los resultados del proceso de evaluación o concurso, el dictamen de diagnóstico que contenga las necesidades de regularización y formación continua que correspondan;
- IX. Tener acceso a los programas de capacitación y formación continua necesarios para mejorar su práctica docente con base en los resultados de su evaluación;
- X. Ser incorporados, en su caso, a los programas de inducción, reconocimiento, formación continua, desarrollo de capacidades, regularización, desarrollo de liderazgo y gestión que correspondan;
- XI. Que durante el proceso de evaluación sea considerado el contexto regional y sociocultural;
- XII. Ejercer el derecho de interponer su defensa en los términos del artículo 81 de la LGSPD.
- XIII. Acceder a los mecanismos de promoción y reconocimiento contemplados en la LGSPD con apego y respeto a los méritos y resultados en los procesos de evaluación y concursos conforme a los lineamientos aplicables;
- XIV. Que la valoración de los procesos de evaluación se efectúe bajo los principios de legalidad, imparcialidad y objetividad, y
- XV. Los demás que establezca la LGSPD, la ley del INEE y este CCT.

Cláusula No. 33 **Obligaciones**

Son obligaciones de los trabajadores:

- I. Asistir a su trabajo y permanecer en el centro de trabajo de su adscripción salvo autorización en contrario, desarrollando además las actividades cívicas, deportivas, culturales y de cualquier otra índole que fueren compatibles con sus aptitudes, edad y condición de salud, cuando las necesidades del servicio así lo requieran.
- II. Desempeñar su trabajo con eficiencia, cuidado y esmero, bajo la dirección supervisión y control de sus superiores.
- III. Desempeñar sus funciones en el centro de su adscripción, salvo que la naturaleza de las mismas implique que deba desplazarse del mismo.
- IV. Observar los lineamientos que en materia de disciplina dicten las autoridades del COLEGIO, en concordancia con el CCT, LFT, LGSPD, la ley del INEE y demás disposiciones legales aplicables, sin que se afecten los derechos de los trabajadores. y demás disposiciones legales aplicables, sin que se afecten los derechos de los trabajadores.

- V. Observar buenas costumbres en el centro de trabajo.
- VI. Dar trato cortés y respetuoso a sus superiores, compañeros, alumnos y demás personas que acudan al centro de trabajo
- VII. Informar a las autoridades del COLEGIO sobre los asuntos relativos al desempeño de su trabajo.
- VIII. Favorecer la conservación de los inmuebles, mobiliario, equipo, máquinas y útiles de trabajo del COLEGIO en general y en particular de los que tengan asignados bajo su resguardo; no siendo responsables por el deterioro que origine su uso natural, ni por caso fortuito o de fuerza mayor.
- IX. Hacer entrega a las autoridades del COLEGIO cuando así lo requieran éstas, de los valores, fondos, instrumentos, herramientas y demás útiles y bienes que con motivo de su trabajo se encuentren en su poder.
- X. Acreditar dentro de las setenta y dos horas hábiles, posteriores al día que se ausentó de sus labores, las causas justificadas que le impidieron asistir a su trabajo, de conformidad con la LFT, sin perjuicio de lo dispuesto en la LGSPD.
- XI. En el caso de las licencias médicas deberán entregarlas al centro de trabajo en el transcurso de las setenta y dos horas siguientes a su expedición,
- XII. Para dar cumplimiento a las disposiciones legales en materia de trabajo y seguridad social, dar aviso al COLEGIO, dentro del término de ocho días hábiles, de todo cambio de domicilio, estado civil, nacionalidad y de cualquier otra circunstancia personal o familiar que deba conocer el COLEGIO.
- XIII. Someterse a exámenes médicos en los términos del Reglamento de Seguridad e Higiene del COLEGIO, quien buscará realizar convenios con el sector salud para que estos se realicen.
- XIV. Usar el equipo de seguridad e higiene conforme lo determine el COLEGIO o la COMISIÓN MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE.
- XV. Enterar a las autoridades del COLEGIO de las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de ellas.
- XVI. 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 atente contra su vida o su salud.
- XVII. Cumplir con los cursos de capacitación y adiestramiento que se lleven a cabo dentro de su jornada de trabajo y voluntariamente, fuera de ella, y en cuanto al personal del Servicio Profesional Docente ésta disposición estará sujeta a la LGSPD y a los lineamientos expedidos por el INEE.
- XVIII. Comunicar inmediatamente a las autoridades del COLEGIO, los accidentes, delitos e infracciones de que tengan conocimiento y afecten al mismo.
- XIX. Cumplir con los procedimientos de control de asistencia que implemente el COLEGIO.

- XX. Comunicar inmediatamente a las autoridades del COLEGIO las deficiencias o desperfectos en los bienes muebles e inmuebles de que tengan conocimiento durante su jornada de trabajo o fuera de ella
- XXI. Firmar la nómina de pago correspondiente cada quincena.
- XXII. Las demás que señalen los ordenamientos legales de acuerdo con la Cláusula No. 2 de este contrato y demás normatividad aplicable

Son obligaciones específicas de los trabajadores académicos de acuerdo a la LGSPD:

- a) Cumplir cabalmente con las actividades inherentes a la función docente
- b) Dar a conocer a sus alumnos, al inicio del semestre, el programa y bibliografía de la asignatura correspondiente.
- c) Evaluar puntualmente el aprovechamiento de los alumnos conforme a los lineamientos establecidos.
- d) Al término del semestre, entregar los resultados en las actas de evaluación final y la documentación correspondiente, en el plazo que oportunamente señale el COLEGIO.
- e) Cubrir el programa de estudios de la asignatura correspondiente
- f) Asistir puntualmente a las sesiones de academia que se realicen dentro del turno y horario de trabajo.
- g) Cumplir con los procesos establecidos para las evaluaciones con fines de Ingreso, Promoción, Permanencia y, en su caso, reconocimiento, en términos de lo prescrito por la LGSPD.
- h) Cumplir con el periodo de inducción al Servicio y sujetarse a la evaluación que para dichos efectos refiere la LGSPD .
- i) Prestar los servicios docentes en la Escuela en la que se encuentre adscrito y abstenerse de cualquier cambio de adscripción, sin previa autorización, conforme a lo previsto en la LGSPD.
- j) Abstenerse de prestar el Servicio Docente sin haber cumplido los requisitos y procesos a que se refiere esta Ley y demás disposiciones aplicables;
- k) Presentar documentación fidedigna dentro de los procesos a que se refiere la LGSPD.
- l) Sujetarse a los procesos de evaluación a que se refiere esta Ley de manera personal;
- m) Atender los programas de regularización; así como aquellos que sean obligatorios de formación continua, capacitación y actualización
- n) Las que señale el Reglamento Académico del COLEGIO y demás normatividad aplicable.

Cláusula No. 34

Prohibiciones

Los TRABAJADORES del Colegio están sujetos a las siguientes prohibiciones:

- I. Realizar actos ajenos a sus labores durante la jornada de trabajo.
- II. Desatender las disposiciones o avisos tendentes a prevenir los riesgos de trabajo.
- III. Ingresar al centro de trabajo fuera de su jornada para fines ajenos a la institución, salvo que medie autorización de su jefe inmediato superior.
- IV. Realizar rifas, colectas o compraventas durante su jornada, dentro del centro de trabajo, salvo que medie autorización por escrito del COLEGIO.
- V. Realizar actos de usura con sus compañeros de trabajo.
- VI. Permitir que, sin la autorización correspondiente, otras personas utilicen los instrumentos, útiles de trabajo, maquinaria, aparatos o vehículos confiados a su cuidado durante su jornada de trabajo, o fuera de ella.
- VII. Cambiar de puesto o turno con otro trabajador sin la autorización correspondiente o utilizar los servicios de una persona ajena al COLEGIO para desempeñar sus labores.
- VIII. Hacer mal uso de los bienes, valores o dinero del COLEGIO que manejen con motivo de su trabajo.
- IX. Sustraer de los planteles, oficinas, talleres y demás unidades del COLEGIO documentos, útiles o pertenencias de la institución, sin previo permiso por escrito otorgado por el Director del Plantel, de Área o Director General.
- X. Marcar, firmar o alterar la tarjeta, lista o cualquier otro medio de control de asistencia de un trabajador o permitir que lo hagan por él.
- XI. Asistir al desempeño de sus labores en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún psicotrópico, narcótico o droga enervante.
- XII. Consumir bebidas embriagantes psicotrópicos, narcóticos o drogas enervantes durante la jornada o fuera de ella, en el centro de trabajo.
- XIII. Suspender labores sin autorización del COBAED.
- XIV. Portar cualquier tipo de armas dentro de las instalaciones del COBAED, durante la jornada de trabajo o fuera de ella.
- XV. Las demás que contemplen los ordenamientos legales que establece la Cláusula No 2 de este contrato y demás normatividad aplicable, sin contravenir la LFT.

REGLAMENTO INTERIOR DEL TRABAJO

Cláusula No. 35

Bases del Reglamento Interior de Trabajo

El Reglamento Interior de Trabajo, es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y el COLEGIO, en el desarrollo de las labores de la institución.

En la formulación del Reglamento Interior de Trabajo se observarán las normas establecidas en el Título Séptimo, Capítulo V, de la LFT.

CAMBIOS DE ADSCRIPCIÓN

Cláusula No. 36

Cambios de adscripción

La transferencia de un trabajador de base, sólo podrá efectuarse por las siguientes causas

- I. Reorganización o necesidad del servicio debidamente justificada.
- II. Desaparición del centro o turno de trabajo.
- III. Solicitud del propio trabajador, sujetándose al proceso correspondiente.
- IV. Permuta debidamente autorizada.
- V. Por creación de un nuevo centro de trabajo, sujetándose al proceso correspondiente
- VI. Por fallo de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.
- VII. Por razones de enfermedad; cuando peligre su vida o su seguridad personal debidamente comprobadas a juicio de las autoridades competentes del COLEGIO, a solicitud del interesado.
- VIII. Las demás previstas por la legislación aplicable al COLEGIO e informando lo anterior al STAACOBAAED.

Las permutas se concederán a petición del trabajador siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

1. Que los solicitantes sean trabajadores de base;
2. Que no se afecten los derechos de terceros; y
3. Que exista acuerdo entre las partes interesadas.

Los procedimientos para la determinación de la procedencia o improcedencia de la presente Cláusula se determinarán en el Reglamento Interior de Trabajo y demás normatividad aplicable en el COLEGIO.

SALARIOS Y PRESTACIONES

Cláusula No. 37

Igualdad de Labores y Forma de Pago

Los salarios y prestaciones se establecen en el tabulador que emite la Secretaría de Educación Pública.

En virtud de que los salarios se establecen en el tabulador respectivo para los puestos o categorías y no para las personas, se observará el principio de que a

trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, corresponderá un salario igual, que no puede ser reducido ni modificado por razones de edad, sexo, credo político o religioso o estado civil.

La percepción podrá variar en función de las promociones que logren los trabajadores a través de los procedimientos legalmente establecidos y vigentes en el COLEGIO.

El pago de las horas adjudicadas para el personal docente, mediante el procedimiento establecido, será en la categoría más alta con la que cuente el trabajador.

Los sueldos correspondientes a las percepciones de los TRABAJADORES se describen en el Tabulador de Sueldos del Anexo No. 1 del presente contrato.

PROCEDIMIENTO DE PAGO

EL COLEGIO realizará el pago de los salarios, de manera quincenal, mediante: cheques, sistema electrónico o por el medio que considere adecuado. El pago se hará oportunamente de manera que los trabajadores estén en condiciones de recibir su salario el mismo día de pago.

El sueldo se pagará directamente al trabajador; sólo en los casos en que éste se encuentre imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado, mediante carta poder suscrita por dos testigos, previamente autorizada por el Director del plantel o el Departamento de Recursos Humanos, en su caso.

Es obligatorio que el trabajador firme la nómina de pago correspondiente a cada quincena.

Los trabajadores de nuevo ingreso, los que hayan tenido cambio de grupos, categoría, aumento en su jornada de trabajo o por transferencia o sustitución, deberán percibir su sueldo normal en un plazo que no exceda de dos quincenas en la primera ocasión, a partir de que la documentación se encuentre debidamente requisitada y autorizada.

TRABAJO EXTRAORDINARIO

El trabajo extraordinario se pagará a razón de un cien por ciento adicional al sueldo correspondiente a la jornada ordinaria.

PAGOS EN PLAZAS INTERINAS

Para la sustitución de una plaza docente, serán considerados primeramente los trabajadores del Centro de Trabajo, con base en la normatividad aplicable.

En estos casos y cuando la sustitución se derive de la ausencia de un trabajador que no perciba sueldo, se pagará en la categoría del profesor sustituido, siempre que no supere la del profesor sustituto.

El pago se realizará en la categoría CBI en los siguientes casos:

- Cuando el sustituto tenga sólo una plaza administrativa u horas en TCBI o TCBII.
- Cuando la persona contratada no forme parte del COLEGIO.

En los demás casos se pagará en la categoría CBI.

Cláusula No. 38 Irrenunciabilidad del Salario

El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados.

El mismo concepto aplica a las prestaciones a las que sean acreedores los trabajadores, con base en la normatividad aplicable.

Cláusula No. 39 Retenciones, Descuentos o Deduciones al Salario

Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores en los siguientes casos:

- I. Retención de los impuestos que marcan las leyes fiscales, aplicables a los TRABAJADORES DEL COLEGIO. Se notificará al STAACOBABED por escrito diez días antes del pago quincenal siguiente, cuando el concepto sea nuevo o bien se aplique un criterio distinto.
- II. Cuando se trate de descuentos solicitados por el ISSSTE, con motivo de las obligaciones contraídas por los trabajadores ante el Instituto.
- III. Cuando se trate de descuentos ordenados por la autoridad judicial competente, para cubrir pensión alimenticia que fuera exigida al trabajador.
- IV. Pagos de abonos para cubrir préstamos destinados para la adquisición, construcción, reparación o mejoramiento de la casa habitación del trabajador y el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Estos descuentos deberán ser aceptados libremente por el trabajador.
- V. Deudas u obligaciones con el COLEGIO, por concepto de anticipo al sueldo, pagos hechos en exceso, errores o pérdidas debidamente comprobadas. Se notificará por escrito al trabajador el motivo del descuento.
- VI. Descuentos por inasistencias no justificadas o por acumulación de retardos conforme a las **Cláusulas 18 y 19** y demás aplicables de este CCT.

Estos descuentos de notificarán por escrito previamente al TRABAJADOR por el director o jefe inmediato. Así mismo, se informará de ello al STAACOBAAED.

VII. Por concepto de cuotas sindicales ordinarias correspondientes al 1.5% del concepto 01, desde la fecha de ingreso del trabajador al sindicato, mediante la ficha de afiliación con la autorización de aportación correspondiente por parte del trabajador.

También podrán deducirse cuotas extraordinarias, con consentimiento del trabajador, previa solicitud por escrito del STAACOBAAED a la autoridad competente del COLEGIO.

VIII. Para fondos y préstamos de cajas de ahorro debidamente constituidas, mediante la solicitud por escrito del trabajador, previa solicitud por escrito al COLEGIO por parte del STAACOBAAED.

IX. Por descuentos de créditos FONACOT, cuando el trabajador lo solicite y realice el trámite correspondiente.

X. Por aportaciones específicas, con la autorización por escrito del trabajador, previa solicitud del mismo o a través del STAACOBAAED al COLEGIO.

El monto por concepto de descuentos, retenciones o deducciones al salario no deberá exceder lo establecido en la LFT.

EL COLEGIO incluirá en el talón del cheque de cada trabajador, el concepto o conceptos por los cuales se les practican descuentos.

El sueldo no es susceptible de embargo judicial o administrativo, salvo el caso previsto en **fracción III** de esta Cláusula.

Cláusula No. 40

Promoción y Recategorización para Docentes

EL COLEGIO recategorizará a los docentes de base bajo los siguientes requisitos:

A los docentes con menos de 20 horas que no cuenten con plaza de jornada homologada:

I. Se regularizarán las horas que actualmente se tienen en diferentes categorías a la máxima con que cuente el trabajador.

- II. La recategorización se dará en todas sus horas a la categoría inmediata superior.
- III. Las horas que se otorguen de nueva creación se darán en la categoría que tenga el trabajador en ese momento.
- IV. La recategorización se aplicará al momento que el docente cumpla con dos años efectivos e ininterrumpidos en el ejercicio docente y en su categoría actual.
- V. Haber aprobado como mínimo, un curso de actualización y formación docente por año, de al menos 30 horas. EL COBAED se compromete a ofrecer alternativas específicas para los planteles: Huazamota, El Durazno, Tayoltita, San Miguel de Cruces, Tamazula, San Juan de Guadalupe, Simón Bolívar y Santa Clara, de lo contrario no se tomará como requisito este requerimiento.
- VI. Presentar constancia de entrega en tiempo y forma de las planeaciones didácticas semestrales, debidamente validada por el Director del plantel.
- VII. Contar con el título **y cédula** profesional de nivel licenciatura, como mínimo.
- VIII. La recategorización se hará a petición del docente, fecha a partir de la cual el titular dispondrá de treinta días hábiles para su resolución y cuyo pago será retroactivo al momento de la solicitud habiendo cumplido satisfactoriamente los requisitos.

De la solicitud que presente el trabajador ante el Director del plantel, se emitirá un acuse de recibo.

Para el caso de docentes con plaza de jornada homologada, el proceso de promoción se basará de acuerdo con los criterios para la homologación del personal adscrito a los Colegios de Bachilleres de las entidades federativas y de conformidad con el acuerdo nacional que se establezca.

Esta cláusula estará sujeta a las leyes secundarias y demás disposiciones que con respecto al tema de recategorización en su momento se emitan, derivadas de la Ley General de Educación, Ley General del Servicio Profesional Docente, Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación.

En tanto ocurra lo anterior se estará a lo dispuesto en el Art. Sexto transitorio de la LGSPD.

Cláusula No. 41 **Ajuste al Calendario**

EL COLEGIO conviene en efectuar un ajuste a favor de los trabajadores de base en su sueldo convencional, correspondiente a los meses que cuentan con 31 días, que será igual al importe de cinco días y de seis, tratándose de años bisiestos.

El pago de estos días se hará anualmente en la primera quincena de diciembre, con base en los siguientes términos:

- De 12 a 13 quincenas laboradas, el importe de dos días de salario convencional.
- De 14 a 17 quincenas laboradas, el importe de tres días de salario convencional.
- De 18 a 23 quincenas laboradas, el importe de cuatro días de salario convencional.
- De 24 quincenas laboradas, el importe de cinco días de salario convencional.

Cláusula No. 42 Prima Vacacional

1. La prima vacacional es una prestación que se otorga al personal docente y no docente que tenga derecho a las vacaciones y/o a quien haya laborado 6 meses un día de manera ininterrumpida en el COLEGIO.
2. El pago por concepto de prima vacacional se hará por un total de 24 días del sueldo convencional, a quienes laboraron durante el periodo comprendido del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

Así mismo, se cubrirá en forma proporcional para quienes trabajaron menos de un año de servicio, exceptuando a los trabajadores que cubran algún tipo de interinato.

3. Cuando el trabajador, que habiendo acreditado su derecho al cobro de esta prestación hubiese fallecido antes de hacerlo efectivo, sus beneficiarios tendrán derecho al cobro de la misma.
4. Es improcedente el pago de esta prestación, cuando el personal:
 - a. No tenga derecho a disfrutar de vacaciones.
 - b. Cubra interinatos limitados de cualquier índole.
 - c. Disfrute de licencia sin goce de sueldo.
5. El pago de la prima vacacional estará dividido en tres partes:
 - a. La primera, de 8 días, a pagar en la quincena inmediata anterior al periodo vacacional de semana mayor.
 - b. La segunda, de 8 días a pagar en la quincena inmediata anterior al periodo vacacional de verano.
 - c. La tercera, de 8 días a pagar en la quincena inmediata anterior al periodo vacacional de diciembre.

Cláusula No. 43 Prima Dominical

Cuando los trabajadores presten sus servicios en domingo, de manera extraordinaria, tendrán derecho a que se les remunere con un 100% adicional sobre el salario tabular diario, más la prima dominical que corresponde a un 25% del salario tabular diario.

Cuando los trabajadores presten sus servicios en domingo de manera ordinaria, tendrán derecho a la prima dominical.

Cláusula No. 44 Aguinaldo

EL COLEGIO pagará un aguinaldo de 64 días de salario convencional a los TRABAJADORES que se encuentran laborando al 15 de diciembre y que hayan laborado de manera ininterrumpida desde el 01 de enero del mismo año.

En los demás casos, el COLEGIO cubrirá la parte proporcional que corresponda al tiempo trabajado.

El aguinaldo se cubrirá de la siguiente manera: 54 días en el transcurso de la primera quincena de diciembre y el resto en el transcurso de la primera quincena de enero del siguiente año.

Para el pago de esta prestación a los docentes, no se tomará como base del cálculo la prestación del material didáctico.

Al personal que obtenga su base a partir de la firma del presente CCT se le otorgará un aguinaldo de 40 días de salario convencional, a pagar de la siguiente forma: 30 días en el transcurso de la primera quincena de diciembre y el resto en el transcurso de la primera quincena de enero del siguiente año.

La prestación mencionada en el último párrafo podrá tener un incremento gradual de un día de aguinaldo cada cinco años lo anterior sujeto a disposición presupuestal.

Cláusula No. 45

Prima de Antigüedad

La prima de antigüedad es una prestación que se otorga a los TRABAJADORES a partir del quinto año de servicios efectivos dentro del COLEGIO, considerando los siguientes criterios:

1. El pago de esta prestación se dará automáticamente al momento en que el trabajador cumpla cinco años de servicios efectivos en el COLEGIO.
2. Para el personal docente, el pago por concepto de prima de antigüedad se efectuará a razón de 2.0% anual acumulable del sueldo tabular vigente, pagadero a partir del quinto año de servicio y hasta el vigésimo año; y de 2.5% por año a partir del vigésimo primero manteniéndose el mismo factor porcentual acumulado hasta la jubilación del trabajador.
3. Para el personal no docente, el pago por concepto de prima de antigüedad se efectuará a razón de 1.95% anual acumulable del sueldo tabular vigente pagadero a partir del quinto año hasta el vigésimo; y de 2.45% a partir del vigésimo primero y hasta el trigésimo, a partir de este último, se mantendrá el mismo factor porcentual acumulado hasta la jubilación del trabajador.
4. Los TRABAJADORES que tengan más de una plaza y que presten sus servicios en más de un centro de trabajo del COLEGIO, se le pagará esta prestación en las plazas y centros de trabajo de adscripción, siempre y cuando acrediten tener derecho a la misma, de acuerdo con los años de servicio prestados en el COLEGIO.
5. Es improcedente el pago de esta prestación, cuando el personal:
 - a. Cubra interinatos limitados de cualquier índole.
 - b. Disfrute de licencias sin goce de sueldo.

En la siguiente tabla se muestran los impactos porcentuales tanto para el personal docente como administrativo de la prima de antigüedad.

ANTIGÜEDAD	PERSONAL DOCENTE (%)	PERSONAL ADMINISTRATIVO (%)
PRIMER AÑO	2.00	1.95
SEGUNDO AÑO	4.00	3.90
TERCER AÑO	6.00	5.85
CUARTO AÑO	8.00	7.80
QUINTO AÑO	10.00	9.75
SEXTO AÑO	12.00	11.70
SEPTIMO AÑO	14.00	13.65
OCTAVO AÑO	16.00	15.60
NOVENO AÑO	18.00	17.55
DECIMO AÑO	20.00	19.50
DECIMO PRIMER AÑO	22.00	21.45
DECIMO SEGUNDO	24.00	23.40

DECIMO TERCERO	26.00	25.35
DECIMO CUARTO	28.00	27.30
DECIMO QUINTO	30.00	29.25
DECIMO SEXTO	32.00	31.20
DECIMO SEPTIMO	34.00	33.15
DECIMO OCTAVO	36.00	35.10
DECIMO NOVENO	38.00	37.05
VIGESIMO	40.00	39.00
VIGESIMO PRIMERO	42.50	41.45
VIGESIMO SEGUNDO	45.00	43.90
VIGESIMO TERCERO	47.50	46.35
VIGESIMO CUARTO	50.00	48.80
VIGESIMO QUINTO	52.50	51.25
VIGESIMO SEXTO	55.00	53.70
VIGESIMO SEPTIMO	57.50	56.15
VIGESIMO OCTAVO	60.00	58.60
VIGESIMO NOVENO	62.50	61.05
TRIGESIMO	65.00	63.50

Cláusula No. 46
Pago de Días Económicos no Disfrutados

Es una prestación que se otorga al personal de base docente, administrativo y de apoyo y asistencia a la educación, por no haber disfrutado alguno de los días económicos a que se tiene derecho durante el año, comprendido éste del 1° de enero al 31 de diciembre.

A los trabajadores docentes que teniendo derecho a nueve días económicos durante el año no hagan uso de los mismos, se les cubrirá el sueldo convencional de los días no disfrutados.

A los trabajadores administrativos, de apoyo y de asistencia que teniendo derecho a nueve días económicos durante el año y a quien no disfrute de ninguno de éstos, se le pagaran doce días de sueldo convencional. Si disfrutó de uno o más días se le cubrirá el importe de los días no disfrutados sobre la base de nueve días de salario convencional.

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

El reporte mensual correspondiente estará a disposición en cada plantel.

Cláusula No. 47
Eficiencia en el Trabajo

Es una prestación que se otorga como estímulo a la eficiencia en el desempeño de las funciones del personal docente, administrativo y de apoyo y asistencia a la educación que se encuentre en activo, con base en la tabla del **Anexo No. 2.**

El monto acumulado se pagará en los meses de agosto y enero de cada año a quien cumpla con los siguientes requisitos:

DOCENTE:

Entrega de planeación didáctica en tiempo y forma.

- a) Asistencia a las academias locales para el personal docente que cuenta con 20 horas o más o una plaza homologada de $\frac{1}{2}$ tiempo, $\frac{3}{4}$ de tiempo y tiempo completo siempre y cuando tengan su descarga completa correspondiente.

PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE APOYO Y ASISTENCIA: Bitácora mensual de actividades realizadas y de resultados obtenidos sancionados por el director del plantel o jefe inmediato.

El procedimiento a considerar se detalla en el Reglamento Interior de Trabajo.

El COLEGIO otorgará anualmente la cantidad de **\$700,000.00** (SON: **SETECIENTOS** MIL PESOS 00/100 M.N.) a distribuirse entre todo el personal administrativo y de apoyo y asistencia a la educación que cumpla con los requisitos y se pagará en la quincena previa a las vacaciones de semana mayor.

Cláusula No. 48
Pago de días de descanso obligatorio

Esta prestación se otorga anualmente al personal de base docente, administrativo, y de apoyo y asistencia, que hayan laborado del 1 de enero al 15 de diciembre de cada año, consistente en el pago de los días oficiales de descanso obligatorio que coincidan con sábado, domingo o vacaciones.

Se otorgará el importe de hasta tres días de salario convencional, al personal en servicio activo a la fecha de pago, el cual se pagará en el mes de enero del año siguiente.

Al personal que haya laborado tiempo parcial se le pagarán los días que correspondan a ese periodo.

Cláusula No. 49
Compensación por actuación y productividad

Consiste en compensar al PERSONAL DOCENTE en servicio activo, por su actuación y productividad en el desempeño de sus funciones, por un monto anual de \$ 6,974.40 (SON SEIS MIL NOVECIENTOS SETENTA Y CUATRO PESOS 40/100 M.N.) para plazas de tiempo completo homologadas en zona II

y por \$1,473.60 (SON MIL CUATROCIENTOS SETENTA Y TRES PESOS 60/100 M.N.) para zona III.

Para el personal que labore con plaza docente distinta a la prevista en el párrafo anterior, se le cubrirá la parte proporcional correspondiente.

Para la asignación de este beneficio se requiere que el docente entregue el Registro de Asistencia y Evaluación (RAE) en tiempo y forma al departamento de Control Escolar de cada plantel.

El pago se realizará en forma semestral proporcional en los meses de agosto y enero de cada año.

El reporte parcial correspondiente estará a disposición en cada plantel.

Cláusula No. 50 **Estímulo por Puntualidad y Asistencia**

Consiste en otorgar 15 días de salario convencional al personal de base por no haber incurrido en faltas de asistencia, ni retardos injustificados durante el año calendario.

Al personal de base docente y de apoyo y asistencia que no incurra en faltas de asistencia injustificadas, ni retardos injustificados, considerándose como mínimo el 90% de asistencia y de puntualidad, recibirá el equivalente a 7.5 días de salario convencional por semestre.

Por cada falta justificada o injustificada se descontará un día de los 15 autorizados. Sólo para efectos de esta prestación, los permisos económicos se contabilizan como inasistencias.

Para una correcta interpretación en la aplicación de esta prestación, se estará a lo siguiente:

1. Accederá a esta prestación el personal de base docente, de base administrativo y de base de apoyo y asistencia que cumpla con lo establecido en la presente cláusula.

Para lo cual, se precisa lo siguiente: primero se seleccionará al personal que satisfaga, como mínimo, un **90%** de asistencia y de puntualidad, para lo cual un retardo así como una falta de asistencia equivaldrán a una incidencia a considerar, la base para el personal docente será de acuerdo al número de horas activas y para el personal de apoyo y asistencia a la educación, así como al administrativo será de acuerdo al número de jornadas a laborar en el periodo correspondiente.

Una vez identificado el personal que satisfaga los criterios plasmados en el párrafo anterior, a ellos se les descontará un día de la prestación por cada

falta de asistencia que se haya registrado, para lo cual se tomarán en cuenta los criterios plasmados en los puntos **3 y 4** de esta cláusula

2. Para efectos de puntualidad para el personal docente, administrativo y de apoyo y asistencia se tomará como criterio lo establecido en el anexo A y de acuerdo a la cláusula 17 del C.C.T.

3. Se tomará como una falta de asistencia cada tres retardos para efectos de contabilizar los días que se restarán a ésta prestación.

4. Para efectos de ésta prestación se tomarán como faltas de asistencia todas aquéllas en que incurra el trabajador exceptuándose:
 - a. La asistencia a capacitación definida dentro del programa anual de capacitación del COBAED.
 - b. Impartición de cursos dentro del COBAED.
 - c. Auditorías internas dentro del COBAED.
 - d. Asistencia a academias regionales y/o estatales, de acuerdo al calendario previamente determinado.
 - e. Comisión para la realización de trabajos o actividades determinadas por el COBAED previamente autorizadas y justificadas por la Dirección General.
 - f. Comisiones a los representantes del STAACOBAAED para asistir a Asambleas generales de delegados y Asambleas del comité ejecutivo previa solicitud por escrito al titular del COLEGIO de Bachilleres y al Director de cada plantel, para lo cual se acuerda que preferentemente las actividades a que se refiere ésta cláusula se llevarán a cabo en los meses de enero, junio, julio y diciembre de cada año, es decir en los períodos en los que no haya asistencia de alumnado.
 - g. El trabajador tendrá derecho hasta dos inasistencias adicionales por semestre de acuerdo a las faltas justificadas contempladas en el CCT, las cuales deberán apegarse a los procedimientos establecidos para cada una de ellas.

El goce del día de cumpleaños de un trabajador no lo exime de la posibilidad de obtener el estímulo de puntualidad y asistencia, siempre y cuando reúna los requisitos establecidos para tal efecto. Lo anterior no implica en manera alguna que se adicione un día mas a los contemplados en el presente inciso.

5. El personal docente que su jornada esté comprendida en bloques discontinuos tendrá la obligación de checar la entrada y salida en cada bloque.
6. En caso de que el receso se encuentre dentro de un bloque continuo el docente tendrá la obligación de checar la entrada y la salida del bloque, no así el receso.
7. Para el registro del personal docente se tomará el módulo de hora clase de 60 minutos, por lo que se procederá a realizar el ajuste necesario en todos los planteles que atiendan otra dinámica de trabajo.

8. El pago de ésta prestación tendrá como sustento el reporte de puntualidad y asistencia emitido por el reloj checador.
9. Se implementará un mecanismo vía internet a través de la página del COBAED, donde el trabajador tenga acceso a verificar las incidencias registradas por el sistema de puntualidad y asistencia durante la última quincena.

Los semestres a considerar serán del 1° de enero al 30 de junio y del 1° de julio al 31 de diciembre de cada año. El pago de esta prestación se realizara en los meses de agosto y enero de cada año.

PRESTACIONES SOCIALES

Cláusula No. 51

Aportaciones al ISSSTE e Información Correspondiente

El COLEGIO se obliga a cubrir al ISSSTE, las aportaciones que correspondan a la Institución y las que previamente se descuenten y correspondan a los trabajadores, para que éstos reciban los servicios y prestaciones de dicho Instituto, con base en los convenios establecidos entre ambas instituciones.

Cláusula No. 52

Estímulo por Antigüedad

El COLEGIO podrá otorgar diplomas a los trabajadores cuando a su juicio ameriten esa clase de estímulos, debiendo anexarse copia a su expediente y comunicarlo al STAACOBAAED.

El COLEGIO premiará a sus trabajadores, de acuerdo con su antigüedad, en la forma siguiente:

- I. Con diez años de servicio efectivos: un mes de sueldo y diploma.
- II. Con quince años de servicio efectivos: **un mes** de sueldo y diploma.
- III. Con veinte años de servicio efectivos: dos meses de sueldo, diploma y medalla al mérito.
- IV. Con veinticinco años de servicio efectivos: dos meses y medio de sueldo, diploma y medalla al mérito.
- V. Con treinta años de servicio efectivos: tres meses de sueldo, diploma y medalla al mérito.
- VI. Con cuarenta años de servicio efectivos: cuatro meses de sueldo, diploma y medalla al mérito.
- VII. Se premiará a los trabajadores que cumplan 35 años efectivos de servicios en el COBAED, con un bono de \$1,500.00 (SON MIL QUINIENTOS PESOS 00/100 M.N.), diploma y medalla al mérito.

El impuesto correspondiente a los estímulos se absorberá 50% trabajador y 50 % la Institución.

El estímulo se entregará anualmente en una ceremonia especial en el mes de mayo, conforme a lo establecido en la **Cláusula 68**, y se tomarán en consideración a los trabajadores que en el ejercicio del año fiscal cumplan con la antigüedad requerida.

Cláusula No. 53

Estímulos al Desempeño del Personal Docente

EL COLEGIO se compromete a revisar, en coordinación con el STAACOBAAED, las convocatorias del Estímulo al Desempeño del Personal Docente para determinar lo más conveniente a los trabajadores, **con base a la legislación en materia educativa aplicable.**

El número de Estímulos al Desempeño del Personal Docente es definido de conformidad con la asignación presupuestal emitida por la Secretaría de Educación Pública.

EL COLEGIO se compromete a gestionar ante las autoridades centrales mayor presupuesto, de lo cual mantendrá informado al STAACOBAAED.

Cláusula No. 54

Servicio de Guardería

Esta prestación consiste en otorgar una ayuda económica equivalente a **\$370.00** (SON TRESCIENTOS SETENTA PESOS 00/100 M.N.) mensuales al personal femenino administrativo, por cada hijo y hasta un máximo de dos, que tengan desde los 45 días de nacidos hasta los seis años de edad.

Esta prestación será extensiva a trabajadores viudos y a padres que tengan la custodia de sus hijos por resolución judicial.

Para el pago de esta prestación se requiere que los TRABAJADORES tengan un mínimo de seis meses ininterrumpidos en el COLEGIO.

Por lo que se refiere al personal docente, se pagarán \$ **9.24** (SON: NUEVE PESOS 24/100 M.N) por hora-semana-mes.

Se exceptúan del pago de esta prestación al personal:

- I. Que cubra interinatos de cualquier índole, siempre que no sean trabajadores de base del COLEGIO.
- II. Que disfrute de licencia sin goce de sueldo.
- III. A quien ya disfrute de este servicio por parte de una guardería subrogada por el ISSSTE.

Cláusula No. 55 Ayuda para Despensa

La despensa es una ayuda económica que se otorga al personal docente, administrativo y de apoyo y asistencia que presta sus servicios en el COLEGIO, para coadyuvar a elevar su capacidad adquisitiva de bienes de consumo.

El pago de esta prestación se efectuará automáticamente, incorporando al cheque quincenal la parte proporcional correspondiente.

El pago por concepto de despensa será de \$ 640.00 (SON SEISCIENTOS CUARENTA PESOS 00/100 M.N.) mensuales, para el personal administrativo.

En el caso de personal docente (exclusivamente de 1 a 19 horas) será de \$ 10.40 (SON DIEZ PESOS 40/100M.N), por hora-semana-mes. Y en el caso de personal docente de jornada ($\frac{1}{2}$ tiempo, $\frac{3}{4}$ de tiempo y tiempo completo) será de \$ 420.00 (SON CUATROCIENTOS VEINTE PESOS 00/100 M.N.) mensuales.

Los TRABAJADORES que tengan más de una plaza y que presten sus servicios en más de un centro de trabajo dentro del COLEGIO, se les pagará este beneficio en cada una de ellas, en la proporción que corresponda.

Cláusula No. 56 Canastilla de Maternidad

Consiste en otorgar una ayuda económica a las madres trabajadoras, docentes y no docentes, que presten sus servicios en el COLEGIO, por el nacimiento de sus hijos, conforme a los siguientes criterios:

1. Para el pago de esta prestación, una vez ocurrido el nacimiento de su hijo, la trabajadora deberá presentar su solicitud ante la unidad administrativa correspondiente, anexando copia del acta de nacimiento del menor.

2. El pago por concepto de canastilla de maternidad será de \$ 1,000.00 (SON UN MIL PESOS 00/100 M.N.) por el nacimiento de su hijo.
3. En caso de partos múltiples, el importe de esta prestación sólo se pagará una vez.
4. Las trabajadoras que tengan más de una plaza y que presten sus servicios en más de un centro de trabajo del COLEGIO, se les pagará este beneficio exclusivamente en uno de ellos, siempre y cuando cumplan con lo señalado en el punto 1.
5. Es improcedente el otorgamiento de esta prestación cuando las trabajadoras:
 - I. Disfruten de licencia sin goce de sueldo.
 - II. Cubran interinatos limitados o comisión de cualquier índole.

Cláusula No. 57
Estímulo por Titulación y Ayuda para Tesis

Para el personal docente se otorgarán 45 días naturales para la realización de tesis, presentación de examen profesional y trámite de titulación, por una sola vez para cada grado académico.

Para el personal administrativo, de apoyo y asistencia a la educación, se otorgará por única vez, cuatro meses de licencia con goce de sueldo, para la preparación y conclusión de tesis, así como el trámite de titulación de licenciatura o maestría o doctorado. Esta prestación se otorgará por una sola vez para cada grado académico.

De no presentar las constancias que acrediten el compromiso estipulado en esta cláusula, el beneficiario de ésta prestación queda obligado a reintegrar los salarios devengados por dicha licencia.

El COLEGIO imprimirá, previa entrega de los originales, 6 ejemplares de la tesis para obtener un título profesional a nivel maestría o doctorado y que lo acredite debidamente el trabajador.

El personal administrativo y de apoyo y asistencia podrá optar, por única vez por una asignación de \$800.00 para la impresión de tesis.

El COLEGIO otorgará como **estímulo por titulación** la cantidad equivalente a un mes y medio de salario mínimo del Distrito Federal, a aquellos trabajadores que presenten su tesis y obtengan un título profesional a nivel licenciatura, maestría

o doctorado, previa exhibición de los documentos o constancia correspondiente.

Cláusula No. 58

Anteojos y Lentes de Contacto

Esta prestación consiste en otorgar a los **TRABAJADORES SINDICALIZADOS** que laboran en el COLEGIO, una ayuda de \$ **1,200.00.** (SON UN MIL DOSCIENTOS PESOS 00/100. M.N.) para la adquisición de lentes, por una sola vez al año, una vez cubierto el procedimiento establecido.

Para el pago de esta prestación los trabajadores de base sindicalizados deberán tramitar a través del STAACOBAAED o a través del TITULAR, la solicitud respectiva, anexando los siguientes documentos:

- I. Original de la prescripción médica emitida por el ISSSTE.
- II. Copia del último talón de pago.
- III. Que el trabajador cuente con más de seis meses de servicio en el COLEGIO.
- IV. Factura original de la óptica que brindo el servicio, cuando así corresponda.

El COLEGIO, de acuerdo con el STAACOBAAED, otorgará anualmente **150** lentes para cónyuges o hijos o padres de los TRABAJADORES, otorgando este beneficio como máximo a un familiar por trabajador.

Los trabajadores sindicalizados podrán solicitar en la óptica de su preferencia el derecho que les otorga ésta cláusula.

Esta prestación se podrá ejercer hasta agotar el monto anual de \$1,032,000.00. (SON: UN MILLON TREINTA Y DOS MIL PESOS 00/100 M.N.).

Cláusula No. 59

Pensiones

El pago de las pensiones se realizará de conformidad a lo estipulado por la Ley del ISSSTE.

Cláusula No. 60

Seguro Institucional

Los trabajadores tienen derecho a un seguro de vida colectivo, el cual cubrirá 108 meses de sueldo base por muerte natural y el doble por muerte accidental.

Las aportaciones para el pago de la prima de éste seguro serán en una proporción de 55% por parte del COLEGIO y 45% por parte del trabajador.

Cláusula No. 61
Pago por Renuncia

En el caso de terminación de los efectos del nombramiento por mutuo consentimiento o renuncia, al trabajador docente se le pagará:

De 5 a 10 años de servicio efectivos prestados, el importe de dos días de salario convencional por cada año en el Colegio.

DE 10 a menos de 15 años de servicio efectivos prestados, el importe de cinco días de salario convencional por cada año en el Colegio.

De quince años o más de servicio efectivos prestados el importe de 8 días de salario convencional por cada año en el Colegio.

En caso de terminación de los efectos del nombramiento por renuncia o mutuo consentimiento del personal Administrativo, Técnico y Manual se le cubrirá por cada año de servicio en el colegio:

De cinco a menos de quince años de servicio efectivos prestados, el importe de cinco días de salario convencional.

De quince o más años de servicio efectivos prestados, el importe de ocho días de salario convencional.

Cláusula No. 62
Seguro Mutualista

Este se establece entre el STAAACOBAAED y el COLEGIO, en caso de fallecimiento de un TRABAJADOR.

Cada TRABAJADOR aportará \$ 30.00 (SON TREINTA PESOS 00/100 M.N.) y el monto acumulado le será entregado a los beneficiarios que se hayan señalado en el seguro de vida colectivo.

Cláusula No. 63
Pago por Defunción

Si algún trabajador falleciera, el COLEGIO entregará cuatro meses de sueldo tabular a los beneficiarios que éste haya determinado, por escrito, en el formato

de asignación de beneficiarios del seguro de vida colectivo, observando la legislación aplicable.

De no existir tal documento, se asignará a los beneficiarios que corresponda de conformidad con la legislación aplicable.

Esta prestación se otorgará en el plazo de una semana, contado a partir de la fecha en que se formule la solicitud correspondiente.

El procedimiento para la entrega de esta prestación se detalla en el Reglamento Interior de Trabajo.

Cláusula No. 64

Ayuda para Juguetes

El COLEGIO entregará al Comité Ejecutivo del STAACOBAAED, en la primera quincena del mes de septiembre, un apoyo económico de \$ **110,000.00** (CIENTO DIEZ MIL PESOS 00/100 M.N.) para la compra de juguetes a los hijos de los trabajadores.

Cláusula No. 65

Ayuda para el Fomento al Deporte

El COLEGIO entregará al STAACOBAAED, anualmente, apoyo económico por \$ **210,000.00** (SON: DOSCIENTOS DIEZ MIL PESOS 00/100 M.N.) que se invertirán para fomentar las actividades deportivas de los trabajadores.

Este apoyo deberá entregarse en la primera quincena del mes de marzo.

Cláusula No. 66

Ayuda para Gastos de Administración Sindical

El COLEGIO otorgará al STAACOBAAED apoyo económico, para cubrir los gastos administrativos inherentes a las funciones que realiza por la cantidad de \$ **25,000.00** (SON: VEINTICINCO MIL PESOS 00/100 M.N.) mensuales.

El Colegio cubrirá viáticos hasta por un total de **12 veces al año a los miembros** del Comité Ejecutivo que utilice para desplazarse a eventos nacionales.

Se otorgará la cantidad de \$ **12,000.00** (SON: **DOCE MIL PESOS** 00/100 M.N.) mensuales para gasolina.

Se apoyará también con la cantidad de:

\$ 9,000.00 (SON: NUEVE MIL PESOS 00/100 M.N.) mensuales para operar La coordinación regional en la ciudad de Lerdo Durango.

\$ 5,000.00 (SON CINCO MIL PESOS 00/100 M.N.) mensuales para operar una coordinación regional Llanos.

\$ 5,000.00 (SON DIEZ MIL PESOS 00/100 M.N.) mensuales para operar una coordinación regional Sierra.

Cláusula No. 67 Material Didáctico

El pago por concepto de material didáctico, por Hora-semana-mes, al personal docente adscrito al COLEGIO, se efectuara quincenalmente conforme a la tabla siguiente:

CATEGORIA	ZONA II	ZONA III
Profesor CBI	6.05	7.45
Profesor CBII	6.60	7.90
Profesor CBIII	8.00	9.70
Profesor CB IV	9.40	11.35
MEDIO TIEMPO (20 hrs)		
Profesor Asociado "B"	132.00	160.30
Profesor Asociado "C"	145.00	176.05
Profesor Titular "A"	159.50	193.70
Profesor Titular "B"	176.00	213.70
Tec. Docente Asociado "A"	94.50	114.75
Tec. Docente Asociado "B"	113.50	137.85
TRES CUARTOS DE TIEMPO (30 hrs)		
Profesor asociado "B"	198.00	240.45
Profesor asociado "C"	217.50	264.10
Profesor Titular "A"	239.25	290.56
Profesor Titular "B"	284.00	320.56
Tec. Docente Asociado "A"	141.75	172.15
Tec. Docente Asociado "B"	170.25	206.75
TIEMPLO COMPLETO (40hrs)		
Profesor Asociado "B"	264.00	320.60
Profesor Asociado "C"	290.00	352.10
Profesor Titular "A"	319.00	387.40
Profesor Titular "B"	352.00	427.40
Tec. Docente Asociado "A"	189.00	229.50
Tec. Docente Asociado "B"	227.00	275.65

Cláusula No. 68 Ayuda para Festejar el Día del Maestro y del Trabajador no Docente

El COLEGIO se compromete a efectuar ceremonias regionales de entrega de reconocimiento de antigüedad a su labor y entrega. Así mismo, se rifará una pantalla de televisión de 32 pulgadas por plantel y para el Comité Ejecutivo del STAACOBAAED, en beneficio de todos los trabajadores del COLEGIO.

Se autoriza un monto de \$ 3,000.00 (SON: TRES MIL PESOS 00/100 M.N.) a los planteles tipo "A", \$ 4,000.00 (SON CUATRO MIL PESOS 00/100 M.N.) a los tipo "B" y \$ 5,000.00 (SON CINCO MIL PESOS 00/100 M.N.) a los tipo "C" como apoyo a un convivio que se realizará en cada plantel, cuya fecha de entrega se informará al STAACOBAAED.

Cláusula No. 69

Ayuda para el Festejo del día de la Madre

El Colegio se compromete a apoyar para el festejo del día de la madre de la siguiente manera:

Se autoriza un monto de \$ 3,000.00 (SON: TRES MIL PESOS 00/100 M.N.) a los planteles tipo "A", \$ 4,000.00 (SON CUATRO MIL PESOS 00/100 M.N.) a los tipo "B" y \$ 5,000.00 (SON CINCO MIL PESOS 00/100 M.N.) a los tipo "C" como apoyo a un convivio que se realizará en cada plantel, la fecha de entrega será durante el mes de abril

Cláusula No. 70

Bono por Productividad

El COLEGIO entregará un bono de 6% sobre el sueldo base quincenal, por concepto de productividad.

El personal de nuevo ingreso al Colegio de Bachilleres del Estado de Durango a partir del 12 de marzo de 2015, no tendrá el beneficio del pago por concepto de Bono de Productividad.

Cláusula No. 71

Apoyo para la Superación Académica

Se autoriza el otorgamiento de un bono anual a pagar en la segunda quincena de agosto, de conformidad con los siguientes criterios:

PERSONAL DOCENTE: De conformidad con su carga horaria por los siguientes montos:

Para el personal que labora:	Monto total anual:
40 horas o más	\$ 5,400.65
20 a 39.5 horas	\$ 3,149.70
19.5 horas o menos	\$ 2,300.20

DOCENTES PARAESCOLARES

En el caso de los trabajadores docentes de actividades paraescolares que cumplan con los lineamientos de Actividades Paraescolares y obtengan logros destacados en sus actividades, por cada hora-semana- mes paraescolar, podrán recibir un concepto de Estímulo a la Actividad Paraescolar equivalente al 30 % de la diferencia de salario base entre la categoría que tenga asignada y la inmediata superior TCB o CB, según corresponda, de acuerdo con los tabuladores vigentes para el año 2010.

El otorgamiento de esta prestación se hará quincenalmente de conformidad con una evaluación semestral de cumplimiento, que se detalla en el reglamento Interior de Trabajo.

Además, EL COLEGIO otorgará anualmente la cantidad de \$450,000.00 (SON: CUATROCIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.) a distribuirse en forma de bono entre el personal docente de paraescolares en proporción a su carga horaria.

El pago se realizará en la segunda quincena del mes de agosto.

Cláusula No. 72

Ayuda para Festejar el día del Trabajador del COLEGIO

El COLEGIO aportará al STAACOBAAED un apoyo económico de \$ 150,000.00 (SON: CIENTO CINCUENTA MIL PESOS 00/100 M.N.) en la segunda quincena del mes de marzo de cada año, para los festejos del día del trabajador del COLEGIO, el cual se celebrará en la segunda quincena del mes de abril, dependiendo de las fechas de semana mayor.

Cláusula No. 73

Plazas de Jornada

El personal docente puede obtener plazas de jornada: de medio tiempo (20 horas), de tres cuartos de tiempo (30 horas) y tiempos completos (40 horas). El COLEGIO realizará gestiones ante autoridades centrales para favorecer el avance en la asignación de este tipo de plazas, mismas que se asignarán de acuerdo a la autorización de la SEMS.

El personal docente con plaza de jornada tendrá derecho a horas de descarga las cuales serán destinadas para el fortalecimiento académico de conformidad con la siguiente tabla:

PLAZA DE JORNADA	DESCARGA
1/2 Tiempo	De 4 a 5 hrs.
3/4 de Tiempo	De 6 a 8 hrs.
Tiempo Completo	De 8 a 10 hrs.

El 50% de la descarga en mención se destinarse a preparación de clases de conformidad entre Sindicato y Dirección General

Lo anterior de conformidad con la disponibilidad presupuestal, las necesidades del servicio y los acuerdos que a nivel nacional se signen.

Cláusula No. 74

Aparatos Ortopédicos, Auditivos, Sillas de Ruedas y Prótesis.

Con base en el presupuesto autorizado, esta prestación se otorga para la adquisición de Aparatos ortopédicos, Auditivos, Silla de ruedas y Prótesis a todo el personal del COBAED, y a uno de sus beneficiarios hijo(a), cónyuge, padre o madre, hasta por \$ 12,000.00 (SON: DOCE MIL PESOS 00/100 M.N.). Se excluyen prótesis dentales y estéticas.

Cláusula No. 75

Ayuda para la Adquisición de Libros por el Día del Maestro.

Esta prestación consiste en proporcionar al personal docente una ayuda económica equivalente a \$600.00 (SON SEISCIENTOS PESOS 00/100 M.N.) para la adquisición de libros, independientemente de la jornada laboral que tenga asignada, como reconocimiento del día del maestro.

Cláusula No. 76

Licencia de Manejo

Esta prestación consiste en cubrir los gastos de trámite y expedición o reexpedición de la licencia de manejo, al personal administrativo y de apoyo y

asistencia del COLEGIO que tenga asignado el puesto de chofer de automóvil, autobús, camión o motocicleta, o que aún sin tener este puesto desempeñe la función en forma permanente.

Los requisitos para tramitar esta prestación estarán en el reglamento interior de trabajo.

INFRACCIONES Y SANCIONES

Cláusula No. 77 Las Infracciones

Son infracciones de los trabajadores que prestan sus servicios en el COLEGIO:

- I. Incumplir o incurrir en alguna de las obligaciones o prohibiciones establecidas en el presente contrato.
- II. Suspender el servicio docente o administrativo, sin que medie motivo Institucional debidamente autorizado, caso fortuito o fuerza mayor.
- III. Expedir certificados, constancias o diplomas a quienes no cumplan con los requisitos aplicables.
- IV. Realizar o permitir que se realice publicidad dentro del centro de trabajo, que fomente el consumo de productos dañinos para la salud, así como realizar o permitir la comercialización de bienes y servicios notoriamente ajenos a los objetivos del COLEGIO.
- V. Efectuar actividades que pongan en riesgo la salud o la seguridad de los alumnos o de sus compañeros de trabajo.
- VI. Oponerse a las actividades de evaluación, inspección y vigilancia que deban realizar, en cumplimiento de sus funciones, las autoridades competentes del COLEGIO.
- VII. Dar a conocer, antes de su aplicación, los exámenes o cualquier otro instrumento de admisión, acreditación o evaluación a quienes habrán de presentarlos.
- VIII. Suspender clases en días y horas no autorizados por el calendario escolar aplicable, sin que medie motivo Institucional debidamente autorizado, caso fortuito o fuerza mayor.
- IX. Suspender actividades en oficinas centrales, sin que medie motivo Institucional debidamente autorizado, caso fortuito o fuerza mayor
- X. Las demás que establece la LFT, la LGSPD, la Ley del INEE y sus respectivos lineamientos.

Cláusula No. 78 Sanciones

Las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los trabajadores, se sancionarán de conformidad con las disposiciones establecidas en este

contrato; además cuando se trate de personal del servicio docente se estará sujeto al art.75 de la LGSPD

Las correcciones disciplinarias serán:

- I. Amonestación verbal o escrita.
- II. Levantamiento de acta administrativa con registro en su expediente.
- III. Suspensión temporal de sus labores sin goce de sueldo.
- IV. Las sanciones establecidas en la **Cláusula 16** del presente contrato.

Los criterios para la aplicación de las sanciones o correcciones disciplinarias relativas a las fracciones I, II y III se especificarán en el Reglamento Interior de Trabajo, de conformidad con la gravedad de las violaciones a las normas de trabajo en que incurra el trabajador.

En lo relativo a la fracción IV sobre sanciones establecidas en la **cláusula 16** de este Contrato se procederá como lo indica la LFT y la LGSPD.

Cláusula No. 79 **Recurso de Defensa para el Trabajador**

Cuando un TRABAJADOR no recibiera un derecho o una prestación contenida en el CCT, podrá solicitar su cumplimiento, por sí o a través del STAACOBAAED, ante las áreas competentes del COLEGIO.

El trabajador de base administrativo y de apoyo a la educación a quien se imponga una sanción de las señaladas en las fracciones I, II y III de la **cláusula 78** de este CCT, podrá solicitar por sí o a través del STAACOBAAED, la reconsideración de aquella ante las áreas competentes del COLEGIO, debiendo acompañar las pruebas tendientes a comprobar la improcedencia de la sanción.

La solicitud de reconsideración se deberá efectuar por escrito en un lapso máximo de 10 días hábiles, **término durante el cual no tendrá efectos la resolución.**

El COLEGIO agotará la indagación de los hechos, integrará las pruebas necesarias y ratificará, **modificará** o revocará el dictamen previo, a través de una notificación por escrito, al trabajador.

Tratándose de la rescisión o terminación de la relación de trabajo, contemplada como sanción en la fracción IV de la **cláusula 78**, quedarán a salvo los

derechos de las partes para hacerlos valer ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Cuando el presente Contrato señale algún plazo para perder algún derecho o impugnar una sanción, se considerará prorrogado en un lapso razonable cuando se trate de trabajadores, que por razones de traslado o difícil acceso pueda tardar la comunicación personal con las autoridades del COLEGIO.

El Personal Docente podrá interponer entre otros, el Recurso de Revisión que versará exclusivamente respecto de la aplicación del proceso de evaluación. En su desahogo se aplicará supletoriamente la Ley Federal de Procedimiento Administrativo o la legislación correlativa de las entidades federativas, según corresponda.

El recurso de revisión se tramitará de conformidad a lo siguiente:

- I. El promovente interpondrá el recurso por escrito dentro de los quince días hábiles siguientes a la notificación de la resolución, expresando el acto que impugna, los agravios que le fueron causados y las pruebas que considere pertinentes, siempre y cuando estén relacionadas con los puntos controvertidos;
- II. Las pruebas que se ofrezcan deberán estar relacionadas con cada uno de los hechos controvertidos, siendo inadmisibles las pruebas confesionales por parte de la autoridad;
- III. Las pruebas documentales serán presentadas por el promovente en caso de contar con ellas; de no tenerlas, la autoridad deberá aportar las que obren en el expediente respectivo;
- IV. La Autoridad Educativa podrá solicitar que rindan los informes que estime pertinentes, quienes hayan intervenido en el proceso de selección;
- V. La Autoridad Educativa acordará lo que proceda sobre la admisión del recurso y de las pruebas que se hubiesen ofrecido, ordenando el desahogo de las mismas dentro del plazo de diez días hábiles, y
- VI. Vencido el plazo para el rendimiento de pruebas, la Autoridad Educativa dictará la resolución que proceda en un término que no excederá de quince días hábiles.

En todos los procedimientos administrativos en que el trabajador sea parte y que deriven de la aplicación de la normatividad señalada en la cláusula segunda de este CCT, se respetarán en todo momento sus derechos constitucionales.

COMISIONES MIXTAS

Cláusula No. 80

Integración de las Comisiones Mixtas

Se integrarán las siguientes Comisiones Mixtas:
Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.
Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

Las demás que de común acuerdo fijen el Colegio y el STAACOBAAED.

Cláusula No. 81 Representantes ante las Comisiones Mixtas

Los titulares del COLEGIO y del STAACOBAAED tienen la libertad para hacer la designación de sus representantes que integren las Comisiones Mixtas, así como para sustituirlos en cualquier momento, de conformidad con lo establecido en los reglamentos respectivos.

DERECHO A INFORMACIÓN CONTRACTUAL

Cláusula No. 82 Información Contractual

El COLEGIO reconoce el derecho de los representantes de los trabajadores afiliados al STAACOBAAED de acceso a la información pertinente de los asuntos derivados directamente del CCT y de los que deriven directamente de las relaciones individuales de trabajo de dichos trabajadores.

El COLEGIO proporcionará la información solamente a los representantes sindicales del STAACOBAAED como organización sindical oportunamente, o bien al trabajador que lo solicite en forma individual, previa solicitud por escrito para su evaluación y atención procedente.

Cláusula No. 83 Información sobre Plazas de Nueva Creación

El COLEGIO informará al STAACOBAAED las plazas, vacantes o de nueva creación, dentro del término de diez días hábiles siguientes en que se dicte el aviso de baja o se apruebe oficialmente por parte del COLEGIO la creación de plazas de base.

Cláusula No. 84 Información Oficial al Sindicato

El COLEGIO informará al STAACOBAAED cuando éste lo requiera, previa solicitud por escrito, el número de trabajadores activos con su correspondiente categoría, adscritos a este Sistema Educativo.

En lo referente a la integración de las Estructuras de cada plantel, se realizará en coordinación entre el COLEGIO y el STAACOBAAED, a través del delegado.

Una vez autorizada la Estructura, deberá ser publicada en el plantel y se entregará una copia al STAACOBAAED.

Cláusula No. 85 **Gestión Sindical sobre el Contrato Colectivo**

El COLEGIO reconoce al STAACOBAAED como único gestor de los trabajadores de base del Contrato Colectivo, con el que sólo se conducirá como organización sindical tanto para otorgar información, como para realizar trámites correspondientes del mismo.

La entrega de los apoyos contemplados en este CCT se realizará en coordinación entre el COLEGIO y el STAACOBAAED.

APOYO A LA ACTIVIDAD Y ADMINISTRACIÓN SINDICAL

Cláusula No. 86 **Descuentos de Cuotas Sindicales**

El COLEGIO aplicará descuentos por concepto de cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias a los trabajadores miembros del STAACOBAAED, haciendo el entero de los mismos al propio Sindicato, de conformidad con lo establecido en la **Cláusula 39** del presente contrato.

El descuento que practicará el COLEGIO por cuotas sindicales estará sujeto a la comunicación escrita que el STAACOBAAED envíe oportunamente al COLEGIO.

El COLEGIO hará los descuentos mencionados en el porcentaje que establezca el STAACOBAAED sobre el salario del trabajador.

El COLEGIO no suspenderá los descuentos por concepto de cuota sindical sin la validación escrita del propio STAACOBAAED, conforme a los estatutos de esta organización sindical.

El COLEGIO entregará al STAACOBAAED los recursos correspondientes a la cuota sindical, los días 15 y 30 de cada mes, pudiendo anticiparse a la fecha pero no excederse de la misma.

Cláusula No. 87
De la Caja de Ahorro

El COLEGIO entregará al STAACOBAAED los recursos correspondientes a la caja de ahorro, los días 15 y 30 de cada mes, pudiendo anticiparse a la fecha pero no excederse de la misma.

El COLEGIO comunicará por escrito al STAACOBAAED los movimientos que afecten a la Caja de Ahorro como son: permisos temporales, bajas, suspensiones y modificaciones de salario, al momento en que el Departamento de Recursos Humanos se entere del hecho que dio origen a cualquiera de los supuestos anteriores.

El colegio procesará los movimientos de la caja de ahorro que le sean comunicados formalmente por el STAACOBAAED, de acuerdo con el calendario correspondiente y de conformidad con lo plasmado en la Cláusula 39, fracción VIII.

Así mismo, el STAACOBAAED recibirá el registro quincenal de tales movimientos en la segunda quincena del mes de julio, en la primera quincena del mes de agosto, segunda quincena del mes de diciembre y primera quincena del mes de enero de cada año.

Cláusula No. 88
Facilidades Sindicales

Siguiendo el procedimiento correspondiente, el COLEGIO podrá:

- I. Justificar, en cada semestre escolar, hasta seis inasistencias que por comisión sindical realicen los delegados del STAACOBAAED para realizar gestiones para sus representados, previa solicitud por escrito al titular del COLEGIO y al Director de cada plantel, con tres días de anticipación, salvo en casos de urgencia debidamente comprobados.
- II. Justificar, en cada semestre escolar, hasta dos inasistencias a los trabajadores de base del STAACOBAAED que sean requeridos por el Comité, previa notificación por escrito que éste haga al titular de la dependencia, o al

Director del Plantel con tres días de anticipación, salvo en casos de urgencia debidamente comprobados.

III. Otorgar permiso para que los trabajadores afiliados al STAACOBAAED asistan a los eventos deportivos y festejos de su aniversario y que no excederán de dos días hábiles, previa solicitud por escrito del STAACOBAAED, presentada con oportunidad.

El trabajador de base que solicite lo dispuesto en los numerales I y II de esta cláusula, deberá dejar correctamente preparados los materiales o trámites de su responsabilidad para que quien lo sustituya, sin responsabilidad para el COLEGIO, realice en su ausencia las funciones que tenga encomendadas, sin detrimento del servicio educativo, estando facultado el titular de la dependencia o el Director del plantel para determinar, a propuesta del DELEGADO SINDICAL del STAACOBAAED, cual trabajador sindicalizado cubrirá la ausencia.

CLÁUSULAS TRANSITORIAS

Cláusula Transitoria Primera Vigencia del Contrato

El presente Contrato Colectivo de Trabajo se celebra por tiempo indefinido y entrará en vigencia a partir de su depósito en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Durango, siendo revisable en los términos la LFT.

Cláusula Transitoria Segunda Comisión para la Elaboración del Reglamento Interior de Trabajo del COLEGIO

El COLEGIO y el STAACOBAAED convienen en la formación de una comisión mixta paritaria, la cual se encargará de la elaboración del Reglamento Interior de Trabajo del Colegio.

El trabajo de esta comisión deberá quedar concluido en un plazo no mayor a doce meses a partir de la entrada en vigor del presente CCT.

Cláusula Transitoria Tercera Actualización del Tabulador

El tabulador que se acompaña al presente CCT, será el que esté vigente a la fecha que se concluya la negociación del pliego petitorio 2016.

Se acuerda realizar el pago correspondiente al incremento salarial 2016 en la primera quincena del mes de Mayo por un porcentaje del 2.75%, con retroactividad al 1º de febrero de 2016. En caso de que se notifique al COBAED por las autoridades correspondientes una variación a este porcentaje, se procederá a realizar el ajuste y pago correspondiente en la quincena inmediata en que se pueda procesar según el calendario de captura.

Los ajustes al salario que provengan de asignaciones federales una vez notificados oficialmente y habiendo recibido el recurso, se procederá a realizar el pago en la quincena inmediata en que se pueda procesar según el calendario de captura.

Cláusula Transitoria Cuarta Funcionamiento de las Comisiones Mixtas

Las Comisiones Mixtas de Adiestramiento y Capacitación y de Seguridad e Higiene que a la fecha existen, funcionarán de acuerdo con la normatividad respectiva.

Cláusula Transitoria Quinta Revisión del Contrato Colectivo

Ambas partes convienen que entre los días primero y quince de marzo de cada año, se realicen las revisiones de este Contrato, ya sean anuales cuando se trate de salarios tabulares o bianuales, tratándose de revisión general.

Con relación a la Reforma Educativa y las leyes que de ella emanen, en su momento se revisará su implementación, siempre y cuando no afecten los derechos adquiridos por los trabajadores en el presente contrato colectivo de trabajo.

Cláusula Transitoria Sexta Impresión del Contrato Colectivo de trabajo

El COLEGIO imprimirá 2000 (DOS MIL) ejemplares de un documento que contenga el texto íntegro del Contrato Colectivo de Trabajo, en donde el STAACOBAAED participará en la presentación y distribución del mismo y se entregarán a más tardar un mes después de depositarlo ante la autoridad laboral.

Cláusula Transitoria Séptima

Domicilio de las Partes y Representación Legal

Colegio de Bachilleres del Estado de Durango en Carretera al Pueblito No. 112, C.P. 34307, El Pueblito, Durango, Dgo.

Sindicato de Trabajadores Académicos y Administrativos del Colegio de Bachilleres del Estado de Durango, en calle Agricultura No. 708 Col. Porfirio Díaz, de esta ciudad de Durango, Dgo.

Director General del Colegio de Bachilleres del Estado de Durango: C.P Jesús Manuel Cabrales Silva.

Secretario General Sindicato de Trabajadores Académicos y Administrativos del Colegio de Bachilleres del Estado de Durango: C.D. Walter Alberto Méndez Ortiz.

Firman al calce y al margen el presente Contrato Colectivo de Trabajo, en la ciudad Victoria de Durango, Dgo., a los doce días del mes de abril de 2016.

C.P. Jesús Manuel Cabrales Silva
Director General del COBAED

C.D. Walter Alberto Méndez Ortiz
Secretario General del STAACOBAAED

Anexo A

Personal Docente

Antes de la hora de entrada		Después de la hora de entrada			Antes de la hora de salida		Después de la hora de salida	
Falta	Tolerancia	Tolerancia	Retardo	Falta	Falta	Tolerancia	Tolerancia	Falta
11 ó mas	10 ó menos	1 al 15	16 al 25	26 ó más o sin checar	10 ó mas	9 ó menos	20 ó menos	21 o más o sin checar

Personal Administrativo

Antes de la hora de entrada		Después de la hora de entrada			Antes de la hora de salida		Después de la hora de salida	
Falta	Tolerancia	Tolerancia	Retardo	Falta	Falta	Tolerancia	Tolerancia	Falta
11 ó mas	10 ó menos	1 al 20	21 al 30	31 ó más o sin checar	10 ó mas	9 ó menos	30	31 o más o sin checar

Anexo No. 1 (Clausula 37)

TABULADOR 2016

CAT	DESCRIPCION	Z.E. 2	Z.E. 3
A03004	ALMACENISTA	5,205.65	6,298.45
A04012	AUXILIAR DE ANALISTA ADMVO.	5,741.45	6,946.45
A08004	TAQUIMECANOGRAFA	5,205.65	6,298.45
CB-I	PROFESOR CB-I	333.30	402.15
CB-II	PROFESOR CB-II	377.00	457.50
CB-III	PROFESOR CB-III	430.95	521.20
CB-IV	PROFESOR CB-IV	490.70	561.15
CF12027	INGENIERO EN SISTEMAS	10,095.75	12,214.15
CF21850	RESPONSABLE DE LABORATORIO TECNICO	10,095.75	12,214.15
CF33053	TECNICO	6,685.30	8,088.60
CF33057	ANALISTA TECNICO	7,025.15	8,500.00
CF33116	TECNICO ESPECIALIZADO	8,791.95	10,636.95
CF33132	LABORATORISTA	6,366.55	7,703.55
CF34006	SECRETARIA DE DIRECTOR DE AREA	7,025.15	8,500.00
CF34015	JEFE DE OFICINA	8,791.95	10,636.95
CF34044	SECRETARIA DE JEFE DEPARTAMENTO	5,459.15	6,605.10
CF34279	SECRETARIA DE DIRECTOR DE PLANTEL	6,366.55	7,703.55
CF34280	SECRETARIA DEL SUBDIRECTOR DE PLANTEL	5,741.45	6,946.45
CF53455	SECRETARIA DE DIRECTOR GENERAL	8,192.10	9,910.90
E4625	PROFESOR ASOCIADO "B" (CB-I 20)	7,358.25	8,848.50
E4627	PROFESOR TITULAR "A" (CB-III 20)	9,553.55	11,487.70
E4629	PROFESOR TITULAR "B" (CB-IV 20)	11,292.35	13,578.55
E4653	TECNICO DOCENTE ASOCIADO "A" (TCB-I 20)	5,515.20	6,674.35
E4655	TECNICO DOCENTE ASOCIADO "B" (TCB-II 20)	6,094.25	7,376.95
E4661	PROFESOR ASOCIADO "C" (CB-II 20)	8,278.00	9,956.85
EH4725	PROFESOR ASOCIADO "B" (CB-I 30)	11,037.35	13,272.75
EH4727	PROFESOR TITULAR "A" (CB-III 30)	14,330.35	17,231.55
EH4729	PROFESOR TITULAR "B" (CB-IV 30)	16,938.50	20,367.85
EH4753	TECNICO DOCENTE ASOCIADO "A" (TCB-I 30)	8,272.80	10,011.50
EH4755	TECNICO DOCENTE ASOCIADO "B" (TCB-II 30)	9,141.35	11,065.40
EH4761	PROFESOR ASOCIADO "C" (CB-II 30)	12,417.00	14,935.25
EH4825	PROFESOR ASOCIADO "B" (CB-I 40)	14,716.50	17,697.00
EH4827	PROFESOR TITULAR "A" (CB-III 40)	19,107.15	22,975.45
EH4829	PROFESOR TITULAR "B" (CB-IV 40)	22,584.70	27,157.10
EH4853	TECNICO DOCENTE ASOCIADO "A" (TCB-I 40)	11,030.40	13,348.70
EH4855	TECNICO DOCENTE ASOCIADO "B" (TCB-II 40)	12,188.50	14,753.90
EH4861	PROFESOR ASOCIADO "C" (CB-II 40)	16,556.00	19,913.70
S05026	IMPRESOR ESPECIALIZADO	5,459.15	6,605.10
S06006	AUXILIAR DE INTENDENCIA	4,978.60	6,023.60
S07008	AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	4,978.60	6,023.60
S12030	JARDINERO	5,205.65	6,298.45
S13008	CHOFER	5,205.65	6,298.45
S14003	VIGILANTE	5,205.65	6,298.45
S14009	PREFECTO	5,205.65	6,298.45
S14201	ENCARGADO DEL ORDEN	6,366.55	7,703.55
T05003	BIBLIOTECARIO	5,741.45	6,946.45
T05004	AUXILIAR DE BIBLIOTECA	4,978.60	6,203.60
T16008	TECNICO LABORATORISTA	5,741.45	6,946.45
TCB-I	TECNICO TCB-I	244.90	298.25
TCB-II	TECNICO TCB-II	271.85	331.15

Eficiencia en el Trabajo (Cláusula No. 47)

Anexo No. 2

EFICIENCIA EN EL TRABAJO				
CATEGORIA	MONTOS MENSUALES			
	PERSONAL DOCENTE		PERSONAL ADMINISTRATIVO	
	ZONA II	ZONA III	ZONA II	ZONA III
PROFESOR CB	1.90	2.35	439.85	108.15
PROFESOR CBII	2.15	2.60		
PROFESOR CBIII	2.50	3.00		
PROFESOR CB IV	2.95	3.55		
TÉCNICO DOCENTE CBI	1.35	1.65		
TÉCNICO DOCENTE CBII	1.60	1.95		
½ TIEMPO (20 HORAS)				
PROFESOR ASOCIADO "B"	38.35	46.65		
PROFESOR ASOCIADO "C"	42.95	52.15		
PROFESOR TITULAR "A"	49.70	60.30		
PROFESOR TITULAR "B"	58.70	71.25		
TÉCNICO DOCENTE ASOCIADO "A"	26.75	32.50		
TÉCNICO ASOCIADO "B"	32.30	39.30		
¾ TIEMPO (30 HORAS)				
PROFESOR ASOCIADO "B"	57.55	69.90		
PROFESOR ASOCIADO "C"	64.30	76.15		
PROFESOR TITULAR "A"	74.45	90.94		
PROFESOR TITULAR "B"	88.00	106.90		
TÉCNICO DOCENTE ASOCIADO "A"	40.15	48.75		
TÉCNICO DOCENTE ASOCIADO "B"	48.50	58.90		
TIEMPO COMPLETO (40 HORAS)				
PROFESOR ASOCIADO "B"	76.75	93.15		
PROFESOR ASOCIADO "C"	85.75	104.15		
PROFESOR TITULAR "A"	99.30	120.55		
PROFESOR TITULAR "B"	117.30	142.50		
TÉCNICO DOCENTE ASOCIADO "A"	53.50	64.95		
TÉCNICO DOCENTE ASOCIADO "B"	64.65	78.55		