Con fundamento en los artículos 1, 2 fracción IV y 78 de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatal y Municipales, así como de los Organismos Descentralizados, del Estado de Hidalgo; artículo 3 fracción VII inciso a, 15 fracción I y XIII, y 19 fracción IX de la Ley de Entidades Paraestatales del Estado de Hidalgo; artículos 12 fracciones I y X y de la Ley Orgánica del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Hidalgo; y el artículo 16 del Estatuto Orgánico del Colegio de Estudios Científicos y y Tecnológicos del Estado de Hidalgo; el Director General del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Hidalgo, M.A.E. Sergio Alejandro Arteaga Carreño, tomando en cuenta la opinión del Sindicato de Trabajadores del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Hidalgo, tendrá a bien fijar las siguientes:

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL COLEGIO DE ESTUDIOS CIENTÍFICOS Y TECNOLÓGICOS DEL ESTADO DE HIDALGO

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Las Condiciones Generales de Trabajo del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Hidalgo, tienen por objeto regular el ingreso, permanencia, baja, cese, promoción y estímulos de los trabajadores; así como, el establecimiento, en lo general, de los lineamientos, en términos de lo dispuesto en la normatividad aplicable sea en materia de trabajadores docentes y/o administrativos en estricto cumplimiento a la normatividad presupuestal correspondiente.

Las presentes Condiciones Generales de Trabajo serán de aplicación obligatoria para todos los trabajadores de base y de confianza.

Su aplicación corresponde al Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Hidalgo, tomando en cuenta la opinión del Sindicato y, en su caso, la intervención en los supuestos que establecen las presentes Condiciones.

En la observancia y aplicación de las mismas, se tomará en consideración, además, a las Secretarias de Educación Pública, de Contraloría, del Trabajo y Previsión Social y de Finanzas Públicas; así como a la Coordinación Nacional de Organismos Descentralizados Estatales Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos.

Las presentes Condiciones regulan la relación laboral del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Hidalgo con los trabajadores, con la finalidad de alcanzar la eficiencia, calidad e incremento en la productividad de los Servicios de Educación, a la vez que salvaguardan y establecen los derechos de los mismos, de conformidad con la normativa. Su aplicación es obligatoria para los trabajadores del Colegio en los Planteles y Unidades Administrativas Centrales.

Se reconoce al Sindicato de Trabajadores del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Hidalgo en su estructura de Mesa Directiva del Comité Ejecutivo y en las secciones y delegaciones sindicales que conforme a la normatividad interna del Sindicato se constituyan y se hagan del conocimiento del Colegio y de la Secretaría del Trabajo, de igual forma se reconoce la personalidad jurídica del Secretario General como el representante legal, legítimo y único titular de los derechos laborales de los trabajadores. Para los efectos de este Artículo, son trabajadores de base los no incluidos en el Artículo 3º de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatal y Municipales, así como de los organismos descentralizados, del Estado de Hidalgo.

Artículo 2.- Para los efectos de estas Condiciones se entenderá por:

I. Colegio, al Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Hidalgo, al organismo público descentralizado de la Administración Pública del Estado de Hidalgo, con personalidad jurídica y patrimonio propio, rector y negociador a nivel central con el Sindicato de Trabajadores del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Hidalgo, de los derechos colectivos de los trabajadores que integran el Colegio;

II. Planteles, a las unidades educativas constituidas para la prestación de servicios educativos, al conjunto de unidades que sean coordinadas por las unidades administrativas centrales del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Hidalgo y en las que se apliquen actualmente y/o en lo futuro estas condiciones. Cuando se nombre a la Secretaría, se entenderá que se refiere al titular que corresponda de conformidad con el párrafo que precede;

III. El Titular, al C. Director General del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Hidalgo;

IV. El Sindicato, al Sindicato de Trabajadores del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Hidalgo (STCECYTEH);

V. La Ley, a la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatal y Municipales, así como de los organismos descentralizados, del Estado de Hidalgo;

VI. El ISSSTE, al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado;

VII. El Tribunal, al Tribunal de Conciliación y Arbitraje;

VIII. Trabajadores, a las trabajadoras y los trabajadores de base;

IX. La Comisión de Seguridad e Higiene, a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene en el Trabajo del Colegio que en su caso se constituya;

X. La Comisión de Capacitación, a la Comisión Mixta de Capacitación del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos que en su caso se constituya;

XI. Comisión de Equidad de Género, a la Comisión Nacional Mixta de Equidad de Género en el Trabajo del Colegio que en su caso se constituya.

XII. Comisión de Bienestar Físico de los Trabajadores, a la Comisión Mixta para el Bienestar Físico de los Trabajadores que en su caso se constituya.

XIII. Los Manuales Internos, a los Manuales Internos de Operación del Colegio;

XIV. Puesto, a la posición orgánica del trabajador prevista en el catálogo correspondiente considerada como espacio laboral impersonal constituida para el desempeño de tareas, atribuciones, responsabilidades y requisitos de ocupación;

XV. Condiciones, a las Condiciones Generales de Trabajo del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Hidalgo;

XVI. Programas Especiales, aquellos implementados por el Ejecutivo Federal o Estatal, o por la Dirección General que por su naturaleza se desarrollan de manera extraordinaria para el beneficio de los objetivos del

Colegio en términos de la Ley Orgánica del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Hidalgo y demás normatividad aplicable;

XVII. Salario Mínimo, al nivel uno del tabulador de sueldos que se determine en el anexo de ejecución del año fiscal correspondiente y que sea acordado entre el Gobierno Federal y el Gobierno del Estado;

XVIII. Unidad Administrativa, unidad del Colegio, sea plantel o dirección de área que de acuerdo con la operación autorizada tiene funciones, facultades y atribuciones propias que la distinguen y la diferencian de las demás que integran al organismo;

XXVI. Sistema o Subsistema, al Sistema de Educación Media Superior denominado Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Hidalgo. Los demás ordenamientos legales y conceptos que se citen, serán referidos por su propia denominación.

Artículo 3.- El Sindicato, por conducto de la Mesa Directiva del Comité Ejecutivo, tendrá la representación de los Trabajadores. Se entenderá por representación Estatal del Sindicato, la que acredite su personalidad con el registro correspondiente ante el Tribunal.

Artículo 4.- El Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Hidalgo tratará los asuntos de naturaleza colectiva de los Trabajadores adscritos a las Unidades Administrativas, exclusivamente con la representación estatal del Sindicato, entendiéndose por asuntos de este tipo aquellos que afecten a la totalidad de los Trabajadores o parte de ellos y cuando por la importancia del asunto, afecten la estabilidad laboral del Colegio. Los asuntos de naturaleza individual que afecten a los Trabajadores afiliados al Sindicato, serán tratados por la representación Sindical Seccional con el Titular de la Unidad Administrativa correspondiente del Colegio, en primera instancia, interviniendo la representación estatal a solicitud de la Sección correspondiente y cuando éste lo juzgue necesario. Asimismo, el Sindicato acreditará por escrito y en cada caso, ante el Colegio a sus Representantes Generales, Particulares y Especiales.

Artículo 5.- La intervención Sindical que refiere estas Condiciones consistirá en la defensa que el Sindicato haga de los trabajadores por conducto de sus Representantes Estatales, Seccionales o Delegacionales, quienes podrán aportar elementos que se tomen en cuenta para proceder a resolver cada caso, con justicia y equidad dentro de los lineamientos de la Ley, de estas Condiciones y demás disposiciones legales aplicables.

Artículo 6.- Las disposiciones del Colegio que se dicten con posterioridad a que el Sindicato haya ejercido la intervención a que se refiere el artículo anterior, podrán ser impugnadas por el por el propio Sindicato a solicitud del trabajador, dentro del término de cinco días hábiles a partir de aquél en que el Trabajador o el Sindicato, indistintamente, haya sido notificado de la disposición que considere lesiva. Al escrito de impugnación deberán adjuntarse las pruebas que se juzguen pertinentes. El Colegio podrá allegarse de cuantos elementos de prueba estime necesarios y en un término no mayor de cinco días hábiles contados a partir de la fecha en que se haya recibido la impugnación deberá comunicar por escrito al inconforme y al Sindicato, si se confirma, modifica o revoca la disposición impugnada.

La impugnación será improcedente en contra de disposiciones que se dicten con fundamento en los Artículos 39, 40 fracciones I y V en su antepenúltimo párrafo de la Ley, así como en los demás casos que por la naturaleza de la disposición impugnada corresponda al Tribunal decidir sobre su legalidad. No será aplicable la disposición impugnada, hasta en tanto que ésta sea resuelta conforme al segundo párrafo de este artículo.

Artículo 7.- La relación jurídica de trabajo entre el Titular y los Trabajadores se rige por los siguientes Ordenamientos:

I. Artículo 123, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;

II. Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatal y Municipales, así como de los organismos descentralizados, del Estado de Hidalgo, reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, y

III. Condiciones Generales de Trabajo del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Hidalgo. En lo no previsto por los Ordenamientos mencionados, se aplicarán supletoriamente, y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad.

Artículo 8.- El Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Hidalgo, con la participación del Sindicato para garantizar y salvaguardar los derechos de los Trabajadores, podrá expedir los Manuales o Reglamentos Internos para sus centros de trabajo que por la particularidad de los servicios que prestan, así lo requieran. En dichos manuales o reglamentos se comprenderán lineamientos que tiendan a elevar el índice de calidad y productividad en la prestación de los servicios educativos, respetando los derechos, prestaciones y estímulos de todos los Trabajadores.

CAPÍTULO II DE LOS REQUISITOS DE ADMISIÓN Y DESIGNACIÓN

Artículo 9.- Son requisitos de admisión:

I. Ser mayor de 18 años;

II. Presentar al Sindicato la solicitud en la forma oficial que al efecto se determine en la representación de su Unidad Administrativa;

III. Ser de Nacionalidad Mexicana;

IV. Tener la escolaridad o los conocimientos y cubrir los requisitos específicos que señalan los Catálogos de puestos correspondientes;

V. No haber sido separado de un empleo, cargo o comisión oficial por alguno de los motivos previstos en las fracciones I y V del Artículo 40 de la Ley, con excepción de la renuncia, a no ser que por el tiempo transcurrido que no será menor de un año a partir de la causa de separación, el Titular estime que son de aceptarse sus servicios;

VI. Estar en condiciones de formación técnica y académica necesarias para el desempeño de la función a la que es propuesto, para lo cual presentará los exámenes médicos que le soliciten. El embarazo y las capacidades especiales no serán por sí mismas impedimento para el ingreso.

VII. Manifestar bajo protesta de decir verdad si se encuentra desempeñando otro puesto en alguna otra Dependencia o Entidad y en su caso exhibir la compatibilidad de empleo correspondiente, y

VIII. Además de los anteriores requisitos, los aspirantes deberán sustentar y aprobar los exámenes que a juicio del Colegio se estimen necesarios para el desempeño del puesto. En los casos de aspirantes propuestos por el Sindicato se informará, a petición de éste, sobre el resultado de los exámenes y su

contenido. El Sindicato podrá, de manera conjunta con el Colegio, llevar a cabo la rectificación procedente. Un representante sindical podrá estar presente como observador en la aplicación de los exámenes.

Artículo 10.- Los profesionales, además de los requisitos generales, deberán presentar el Título expedido por alguna Institución Educativa legalmente autorizada y Cédula de Ejercicio Profesional expedida por la Dependencia competente.

Artículo 11.- Cuando a un candidato se le haya designado para ocupar el puesto correspondiente, deberá firmar su nombramiento y acreditar contar con la Clave Única de Registro de Población y haber recibido el curso de Inducción Institucional al puesto.

Artículo 12.- Para ser designado Trabajador además de lo dispuesto por la Ley, se requiere:

I. Tener conferido el nombramiento;

II. Rendir la protesta de Ley, en su caso; y

III. Tomar posesión del cargo.

CAPÍTULO III DE LOS NOMBRAMIENTOS

Artículo 13.- Nombramiento es el documento por el que se formaliza la relación jurídica laboral entre el Titular y el Trabajador y por el que se obligan al cumplimiento recíproco de las disposiciones contenidas en el mismo, en la Ley, en las presentes Condiciones y las que sean conforme al uso y a la buena fe.

Artículo 14.- El Titular o en su caso el Servidor Público facultado para ello, expedirá los nombramientos por los cuales los Trabajadores prestarán sus servicios, debiendo entregar copia de este documento al Trabajador en el acto de toma de posesión del puesto.

Artículo 15.- Los nombramientos deberán contener los datos que señala el Artículo 9° de la Ley. Cuando se trate de Trabajadores que deban prestar sus servicios indistintamente en las diferentes Poblaciones del Estado, así se expresará en el nombramiento correspondiente. Tratándose de personal que labora en Programas Especiales de Educación, en el nombramiento deberá especificarse el Centro de responsabilidad en el cual se encuentra adscrito, así como las localidades que debe atender, conforme a los programas de trabajo definidos.

Artículo 16.- Los nombramientos serán definitivos o temporales y su expedición se hará conforme al mérito, la formación y en términos de la normatividad aplicable. Se entenderán por:

I. Definitivos, aquellos que se expidan para cubrir puestos permanentes;

II. Temporales, los que se otorguen con efectos eventuales y que pueden ser:

a) Provisional, para cubrir puestos vacantes mayores de seis meses y los que se expidan a Trabajadores que suplan a los que se encuentran en los casos señalados en el penúltimo párrafo del Artículo 40 de la Ley;

b) Interinos, para ocupar puestos vacantes hasta por seis meses;

c) Por tiempo fijo, aquellos que dejan de tener efectos en la fecha que se determina en el mismo, y

d) Por obra determinada, aquellos cuyos efectos cesan al concluir la obra que motivó su expedición.

El inciso a), que genera sólo el derecho de preferencia, debiendo existir el dictamen previo por el área de Recursos Humanos. Para los tres primeros casos mencionados, el Colegio asume la responsabilidad de hacer los trámites correspondientes ante el ISSSTE, con el fin de que el Trabajador que se encuentre en dichos supuestos tenga derecho a las prestaciones que ese Instituto otorga. El Colegio entregará nombramiento a los Trabajadores independientemente del origen del financiamiento y de acuerdo a los Programas establecidos en la Dependencia.

Artículo 17.- En caso de vacantes temporales provisionales para ocupar plaza de base, o aquellas que se generen entre los trabajadores beneficiados por los Programas de Regularización y Formalización Laboral, deberán ser ocupadas por dictamen de los organismos de evaluación correspondientes o a propuesta del Director General escuchando la opinión del Sindicato.

Artículo 18.- El Director General nombrará libremente a quienes deban ocupar vacantes interinas, por tiempo fijo y por obra determinada, tomando en cuenta la opinión del Sindicato.

Artículo 19.- Todo nombramiento que se expida quedará sin efecto si el Trabajador no se presenta a tomar posesión del empleo conferido dentro de un plazo de cinco días hábiles, contados a partir de la fecha en que le sea notificada su designación. Este plazo podrá ser ampliado a juicio de la autoridad competente, o a petición del Sindicato, cuando circunstancias especiales así lo ameriten y que sean plenamente justificadas

Artículo 20.- Queda prohibido utilizar los servicios de personas que carezcan de nombramiento. Aquellos que violen estas disposiciones, se harán acreedores a las sanciones correspondientes, sin perjuicio de las denuncias que se formulen en su contra.

Artículo 21.- El Colegio podrá remover discrecionalmente a todo Trabajador de nuevo ingreso antes de que cumpla seis meses de servicios. Al implementar este procedimiento, el Colegio escuchará la opinión del Sindicato antes de tomar la determinación final.

Artículo 22.- Ningún Trabajador podrá empezar a prestar servicios si previamente no se ha expedido el nombramiento correspondiente. Los nuevos ingresos y las promociones deberán operar invariablemente los días primero o dieciséis de cada mes.

CAPITULO IV DE LA SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO

Artículo 23.- Son causas de suspensión temporal:

I. Que el Trabajador contraiga alguna enfermedad que implique un peligro para las personas que trabajan con él, debiendo existir Dictamen Médico emitido por el ISSSTE

II. La Prisión Preventiva del Trabajador, seguida de sentencia absolutoria o el arresto impuesto por Autoridades Judiciales o Administrativas, a menos que, tratándose de arresto, el Tribunal resuelva que debe tener lugar el cese del Trabajador. En caso que el Trabajador sea detenido o arrestado por más de tres días, deberá comunicarlo por los medios posibles a su alcance a la Unidad Administrativa en que labore, dentro de los cinco días hábiles siguientes de que sea privado de su libertad, a efecto de que las faltas de asistencia que se generen, no constituyan el supuesto de abandono de empleo.

La Unidad Administrativa, con la intervención del Sindicato, evaluará las causas que imposibilitaron al Trabajador para reportar su situación y de considerarlo procedente hará la reconsideración correspondiente. Para efecto de lo anterior, la Unidad Administrativa responsable deberá corroborar si al Trabajador se le dictó auto de formal prisión hasta su sentencia definitiva, con objeto de operar la suspensión provisional. En caso de que obtenga una sentencia absolutoria, el Trabajador dispondrá de tres días hábiles, contados a partir de que obtenga su libertad, para reincorporarse a su centro de trabajo

III. Los Trabajadores que tengan encomendado el manejo de fondos, valores o bienes, podrán ser suspendidos hasta por sesenta días naturales mientras se practica la investigación y se resuelve sobre su cese, y

IV. Los casos a que se refiere el Artículo 40 de la Ley, si con ello está de acuerdo el Sindicato, cuando se demande ante el Tribunal la autorización de cese de los efectos del nombramiento. La suspensión de los efectos del nombramiento se origina a partir de la fecha en que el Trabajador reciba el emplazamiento correspondiente, lo cual se notificará al Sindicato.

Artículo 24.- En los casos de suspensión temporal, el nombramiento del Trabajador no surtirá efectos mientras subsistan las causas a que se refiere el artículo anterior.

Artículo 25.- Para los efectos a que se refiere el último párrafo del Artículo 39 de la Ley, el manejador de fondos, valores o bienes, los entregará al substituto que se designe o a las autoridades que practiquen las investigaciones. El propio Trabajador queda obligado a concurrir normalmente a su jornada de trabajo para hacer las aclaraciones o explicaciones que exija la investigación, para lo cual su superior jerárquico le dará todas las facilidades para aclarar los hechos sin que se le prive de la percepción de su salario. Si transcurrido el término de sesenta días naturales no se presenta denuncia de los hechos presuntamente irregulares ante la autoridad competente que se atribuyan al Trabajador, éste reanudará sus funciones.

CAPÍTULO V DE LA TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO

Artículo 26.- Son causas de terminación de los efectos de un nombramiento, sin perjuicio de lo que establece la Ley General de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos y la legislación penal aplicable, las señaladas en el Artículo 40 de la Ley y en estas Condiciones.

Artículo 27.- Cuando un Trabajador presente su renuncia, la Unidad Administrativa, bajo su estricta responsabilidad, deberá cotejar la firma que calce el documento con otras indubitables del Trabajador que obren en su expediente; en caso de duda y en el mismo día de la suscripción del documento, se deberá requerir la ratificación de la firma de renuncia al Trabajador, debiendo éste colocar nuevamente su firma en el lugar inmediato inferior a la ya asentada.

Artículo 28.- Para la debida interpretación de la fracción I del Artículo 40 de la Ley, se entenderá por abandono de empleo:

I. El hecho de que un Trabajador falte al desempeño de sus labores por más de tres días laborables consecutivos, sin aviso ni causa justificada;

II. El hecho de que un Trabajador, sin permiso ni causa justificada, acumule tres o más faltas no consecutivas dentro del término de treinta días naturales;

III. La inasistencia de un Trabajador, desde el primer día laborable, tratándose de manejadores de fondos, valores o bienes del Colegio, siempre que la ausencia haya sido motivada por haber lesionado o causado un detrimento en los bienes encomendados a su cuidado; y,

IV. Cuando el Trabajador no reanude la asistencia a sus labores, sin aviso ni causa justificada, dentro de los dos días hábiles siguientes a la conclusión del período de vacaciones, de la licencia autorizada, de la incapacidad expedida por el ISSSTE o de la suspensión de los efectos de su nombramiento.

Artículo 29.- Se entiende por abandono de labores académicas el retiro injustificado o sin autorización de un Trabajador o la omisión o la ausencia en el desempeño de sus labores, dentro del horario establecido de las mismas, cualquiera que sea el tiempo, si su ausencia u omisión pone en peligro la el cumplimiento del programa, los bienes a su cargo o bien que cause la suspensión o deficiencia del servicio educativo, debiendo comprobarse fehacientemente estos supuestos.

Artículo 30.- Para dictar la baja de un Trabajador por incapacidad permanente, física o mental, será necesario que el ISSSTE emita el o los dictámenes médicos que la comprueben.

Artículo 31.- Cuando el Trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiere la fracción V del Artículo 40 de la Ley, el Titular de la Unidad Administrativa (Plantel o Área), o su equivalente de la Unidad Administrativa correspondiente, procederá a levantar el Acta Administrativa con la intervención del Trabajador y de un representante del Sindicato, en la que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del Trabajador afectado y las de los testigos de cargo y descargo que se propongan. El Acta se firmará por los que en ella intervengan y por dos testigos de asistencia, debiéndose entregar en ese mismo acto una copia al Trabajador y otra al representante sindical, quienes acusarán el recibo correspondiente.

Para los efectos del párrafo anterior, los citatorios correspondientes deberán girarse de igual forma al representante sindical respectivo. En estos citatorios se precisará objeto, fecha, hora y lugar determinados para la celebración de la diligencia, misma que deberá efectuarse en el área de trabajo y dentro del horario del Trabajador afectado.

Artículo 32.- La diligencia se iniciará asentándose en el Acta el motivo de su levantamiento, lugar, fecha, hora; nombre y puesto del Trabajador y oportunamente, cuando rinda su declaración, sus generales; así mismo, las declaraciones de los testigos de cargo y de descargo que se propongan, las del afectado y del representante sindical y nombre y domicilio de los testigos de asistencia, debiéndose hacer mención de los citatorios enviados al Trabajador y al Sindicato a que se refiere el artículo anterior. Deberá hacerse una relación pormenorizada de los datos y demás pruebas que existan con relación a los hechos atribuibles al Trabajador, así como las manifestaciones que con respecto al contenido del Acta expongan el afectado y el Sindicato, en su caso. Las declaraciones de quienes intervengan en el Acta serán expresadas con plena libertad y asentadas con la mayor fidelidad posible.

Los participantes en esta diligencia, si así lo desean, tendrán derecho de dictar sus propias declaraciones, las que deberán asentarse textualmente teniendo derecho, igualmente, a que le sean leídas antes de proceder a firmar el Acta para que, en su caso, se hagan las rectificaciones correspondientes.

Artículo 33.- La inasistencia del Trabajador o del representante sindical, debidamente notificados, no suspende ni invalida la diligencia. En su caso, deberá hacerse constar en ella tal circunstancia, agregándose los acuses de recibo correspondientes de los citatorios que les fueron entregados o de las constancias de

notificación. En el supuesto de que el Trabajador no se presente a la actuación y acredite la causa que motivó su inasistencia, deberá ser citado nuevamente.

Artículo 34.- En el caso del levantamiento de Acta Administrativa por faltas consecutivas; por acumulación de faltas; por no reanudar labores en los días hábiles siguientes a que se concluya la causa que impedía al Trabajador prestar sus servicios; por abandono de labores técnicas o inasistencias injustificadas, el superior jerárquico del Trabajador afectado la remitirá para su dictaminación.

En el supuesto de que se justifique fehacientemente el motivo del ausentismo o de la irregularidad, se dejará sin efectos el Acta correspondiente y de no ser así, se determinará lo conducente, tomando en cuenta la Equidad, la Justicia Social y los Principios Generales de Derecho en beneficio del Trabajador.

Artículo 35.- En caso de fallecimiento de un Trabajador, en el centro de trabajo donde venía laborando se levantará acta circunstanciada ante la presencia del jefe del mismo, de un representante del Sindicato, de un familiar del occiso debidamente identificado, así como de dos testigos de asistencia. En dicha acta se hará constar la apertura del mobiliario que hubiere estado a cargo del occiso, debiéndose formular una relación pormenorizada de los documentos y objetos que se encuentren, separando lo que corresponda al Colegio de los objetos personales del finado. Respecto a los primeros, quedarán en poder del jefe que interviene en la diligencia, y en tanto que los segundos, serán entregados al familiar interviniente, ambos acusarán el recibo que corresponda. El acta será firmada por quienes en ella intervengan.

CAPÍTULO VI DE LOS SALARIOS

Artículo 36.- El sueldo o salario constituye la retribución total que debe pagarse al Trabajador a cambio de los servicios prestados, sin perjuicio de otras prestaciones establecidas.

Artículo 37.- Los salarios de los Trabajadores serán los que conforme a la Ley y al anexo de ejecución correspondiente al ejercicio fiscal correspondiente, conforme se asignen para cada puesto en el tabulador de puestos del Colegio, en los términos emitidos por la Secretaría de Finanzas Públicas y la Subsecretaría de Educación Media Superior federal.

Artículo 38.- El pago de los salarios se efectuará en moneda nacional y mediante los mecanismos bancarios electrónicos establecidos, en días laborables.

Artículo 39.- El Colegio cubrirá los salarios devengados por los Trabajadores, los días quince y último de cada mes o la víspera si no fueran laborables esas fechas.

Artículo 40.- Los Trabajadores tendrán derecho a percibir salario por los días de descanso semanal, de descanso obligatorio, aquéllos en los que se suspendan las labores durante vacaciones, por disfrute de licencia con goce de sueldo o por días económicos y, por los demás casos y con las modalidades que señalen la Ley y estas Condiciones.

Artículo 41.- Los Trabajadores tendrán derecho a percibir prima vacacional.

Artículo 42.- Cuando por necesidades del servicio se laboren los domingos, los Trabajadores que así lo hagan recibirán un pago adicional en relación al salario asignado de los días ordinarios de trabajo por concepto de prima dominical siempre y cuando exista suficiencia presupuestal y se encuentre prevista la prestación en

los anexos de ejecución correspondientes al ejercicio fiscal. Quedan excluidos de la prestación establecida en el párrafo anterior, los Trabajadores que laboran en Programas Especiales de Educación.

Artículo 43.- En cada año los Trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo equivalente a 70 días de sueldo, o la parte proporcional que corresponda, de conformidad con los días laborados.

Artículo 44.- Los salarios se cubrirán personalmente a los Trabajadores o a sus representantes legalmente acreditados mediante carta poder o, en su caso, poder notarial, cuando exista alguna causa que les imposibilite a cobrar directamente.

Artículo 45.- En caso de proceder los descuentos por retenciones, descuentos o deducciones por concepto de faltas o retardos deberán aplicarse en un plazo máximo de dos quincenas, a partir de la causa que le dio su origen; pasado ese tiempo prescribirá el derecho del Colegio, para efectuar dicho descuento.

Artículo 46.- En cuanto a la prelación en el cobro y a la aplicación de retenciones a que se refiere el artículo anterior, se observarán las reglas establecidas en las leyes aplicables y sus disposiciones reglamentarias.

Artículo 47.- En el caso de que el Trabajador reciba percepciones indebidas que se incluyan en nómina, por imposibilidad administrativa de hacer corrección inmediata, el Trabajador deberá cobrar su salario y depositar el excedente del pago con cheque de caja a favor del Colegio, descontando el costo de la comisión por la expedición del cheque de caja.

Artículo 48.- Se deberán cubrir las remuneraciones a los Trabajadores del Colegio en un lapso no mayor de treinta días naturales contados a partir de la fecha de efectos del nombramiento o de los del movimiento que se realice. En el caso de que no se cumpla con este supuesto, se generará nómina extraordinaria dentro de los quince días naturales siguientes.

CAPÍTULO VII DE LAS JORNADAS Y HORARIOS DE TRABAJO SECCIÓN PRIMERA GENERALIDADES

Artículo 49.- Jornada de trabajo es el número de horas que el Trabajador está obligado a permanecer a disposición del Colegio de acuerdo con la Ley, estas Condiciones, su nombramiento y las necesidades del Servicio, atento a lo establecido en el artículo siguiente.

Horario de Trabajo es el tiempo comprendido de una hora a otra determinada, durante el cual el Trabajador, en forma continua o discontinua, desarrolla sus funciones en algunas de las jornadas de trabajo establecidas en las presentes Condiciones. La permanencia y disposición del Trabajador, tiene por objeto la productividad, para que las funciones que desempeñe sean más eficientes y eficaces.

Artículo 50.- La jornada de trabajo es diurna y por la naturaleza propia del Servicio Público que se presta; existen también como jornadas de trabajo: la mixta y la especial, de conformidad con las necesidades de cada una de las Unidades Administrativas del Colegio

Artículo 51.- El horario de trabajo se desarrolla por regla general en forma continua y, por la naturaleza propia del servicio público que se presta, ininterrumpidamente; para los trabajadores académicos con nombramiento por horas y en los casos de excepción existe horario discontinuo.

Artículo 52.- En aquellos lugares donde por las condiciones geográficas o porque la temperatura habitual se eleva a más de treinta y cinco grados centígrados a la sombra, o donde la temperatura baje a menos tres

los anexos de ejecución correspondientes al ejercicio fiscal. Quedan excluidos de la prestación establecida en el párrafo anterior, los Trabajadores que laboran en Programas Especiales de Educación.

Artículo 43.- En cada año los Trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo equivalente a 70 días de sueldo, o la parte proporcional que corresponda, de conformidad con los días laborados.

Artículo 44.- Los salarios se cubrirán personalmente a los Trabajadores o a sus representantes legalmente acreditados mediante carta poder o, en su caso, poder notarial, cuando exista alguna causa que les imposibilite a cobrar directamente.

Artículo 45.- En caso de proceder los descuentos por retenciones, descuentos o deducciones por concepto de faltas o retardos deberán aplicarse en un plazo máximo de dos quincenas, a partir de la causa que le dio su origen; pasado ese tiempo prescribirá el derecho del Colegio, para efectuar dicho descuento.

Artículo 46.- En cuanto a la prelación en el cobro y a la aplicación de retenciones a que se refiere el artículo anterior, se observarán las reglas establecidas en las leyes aplicables y sus disposiciones reglamentarias.

Artículo 47.- En el caso de que el Trabajador reciba percepciones indebidas que se incluyan en nómina, por imposibilidad administrativa de hacer corrección inmediata, el Trabajador deberá cobrar su salario y depositar el excedente del pago con cheque de caja a favor del Colegio, descontando el costo de la comisión por la expedición del cheque de caja.

Artículo 48.- Se deberán cubrir las remuneraciones a los Trabajadores del Colegio en un lapso no mayor de treinta días naturales contados a partir de la fecha de efectos del nombramiento o de los del movimiento que se realice. En el caso de que no se cumpla con este supuesto, se generará nómina extraordinaria dentro de los quince días naturales siguientes.

CAPÍTULO VII DE LAS JORNADAS Y HORARIOS DE TRABAJO SECCIÓN PRIMERA GENERALIDADES

Artículo 49.- Jornada de trabajo es el número de horas que el Trabajador está obligado a permanecer a disposición del Colegio de acuerdo con la Ley, estas Condiciones, su nombramiento y las necesidades del Servicio, atento a lo establecido en el artículo siguiente.

Horario de Trabajo es el tiempo comprendido de una hora a otra determinada, durante el cual el Trabajador, en forma continua o discontinua, desarrolla sus funciones en algunas de las jornadas de trabajo establecidas en las presentes Condiciones. La permanencia y disposición del Trabajador, tiene por objeto la productividad, para que las funciones que desempeñe sean más eficientes y eficaces.

Artículo 50.- La jornada de trabajo es diurna y por la naturaleza propia del Servicio Público que se presta; existen también como jornadas de trabajo: la mixta y la especial, de conformidad con las necesidades de cada una de las Unidades Administrativas del Colegio

Artículo 51.- El horario de trabajo se desarrolla por regla general en forma continua y, por la naturaleza propia del servicio público que se presta, ininterrumpidamente; para los trabajadores académicos con nombramiento por horas y en los casos de excepción existe horario discontinuo.

Artículo 52.- En aquellos lugares donde por las condiciones geográficas o porque la temperatura habitual se eleva a más de treinta y cinco grados centígrados a la sombra, o donde la temperatura baje a menos tres

grados centigrados, se establecerán propuestas de horarios especiales con intervención del Sindicato, para procurar garantizar y salvaguardar los Derechos de los Trabajadores, procurando que no se afecte la productividad. Esta disposición es aplicable previa autorización de la Secretaría de Educación Pública durante la época de verano o invierno en los lugares en donde la temperatura sea mayor o menor de la indicada.

Artículo 53.- Las jornadas y horarios de trabajo que se fijan en estas Condiciones y que adopten las Unidades Administrativas del Colegio, serán enviados mediante oficio al departamento de Recursos Humanos para su registro correspondiente.

Artículo 54.- En los Manuales internos que se elaboren con la intervención del Sindicato para garantizar y salvaguardar los Derechos de los Trabajadores, en las Unidades Administrativas del Colegio, se establecerán o adecuarán las jornadas y horarios a que se refiere este Capítulo, de acuerdo a las características de los servicios de Educación que se prestan, a las necesidades específicas del centro de trabajo y a su ubicación geográfica en lugares de difícil acceso.

CAPÍTULO VIII DE LA ASISTENCIA, PUNTUALIDAD Y PERMANENCIA EN EL TRABAJO

Artículo 55.- Con el objeto de que el servicio público de Educación que presta el Colegio sea más eficiente, eficaz y de calidad, el control de asistencia, puntualidad y permanencia de los Trabajadores, se regulará conforme a lo dispuesto en:

I. El presente Capítulo;

II. El Reglamento de Asistencia, Puntualidad y Permanencia del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Hidalgo que para tal efecto emita el Colegio; y,

III. Las demás disposiciones legales aplicables.

Artículo 56.- El sistema de control de asistencia, puntualidad y permanencia en el trabajo, podrá ser a través de:

I. Listas que deberán ser firmadas por los Trabajadores.

II. Tarjeta de registro para reloj checador o

III. Por medios electrónicos.

El registro correspondiente se efectuará al inicio y conclusión de labores; a excepción de aquellos Trabajadores que con motivo de sus funciones sean autorizados a registrar su asistencia en el trabajo una sola vez dentro de su horario de trabajo.

Artículo 57.- Cuando el sistema de control de asistencia sea el de tarjeta de registro para reloj checador, los Trabajadores deberán firmarla dentro de los primeros tres días hábiles del período correspondiente. Los encargados del control de asistencia del personal cuidarán de la observancia de esta disposición, bajo su responsabilidad. En los casos en que se utilicen medios electrónicos, se seguirán los procedimientos que marque la Unidad Administrativa tomando en cuenta la opinión del Sindicato para garantizar y salvaguardar los derechos de los Trabajadores.

Artículo 58.- Cuando por cualquier circunstancia no apareciera el nombre de un Trabajador en la lista de asistencia o la tarjeta de control, éste deberá dar aviso inmediato por escrito a la jefatura de personal de la Unidad Administrativa de su adscripción o al encargado de control de asistencia para que subsane la omisión, quedando apercibido que de no hacerlo la omisión será considerada como inasistencia.

Artículo 59.- Para el registro de entrada los Trabajadores administrativos o similares, gozarán de una tolerancia de quince minutos a partir de la hora señalada para el inicio de la jornada, excepción hecha para aquellos que disfruten de una jornada especial.

En relación a los Trabajadores Académicos la tolerancia será de 10 minutos respecto de la primera hora asignada a su labor frente a grupo y en las horas subsecuentes no será mayor a 5 minutos.

El Colegio podrá autorizar horarios especiales a los Trabajadores que estén realizando estudios con validez oficial de educación media superior, superior o posgrado, previa acreditación mediante constancia de inscripción y horario vigentes. El horario especial comprenderá una jornada normal de trabajo y el Trabajador gozará de una tolerancia de 15 minutos a partir de la hora señalada para el inicio de su jornada

Artículo 60.- Si el registro de entrada de los trabajadores administrativos se efectúa, después de los quince minutos de tolerancia a que se refiere el primer párrafo del artículo anterior, pero dentro de los treinta siguientes a la hora señalada para el inicio de las labores, se considerará retardo; después de esa hora, no se permitirá el registro de asistencia al Trabajador al desempeño de sus labores y se considerará como falta injustificada, salvo la autorización del Jefe del Departamento o equivalente, la autoridad de mayor jerarquía al anterior, o el Jefe de la Unidad Administrativa respectiva, la que deberá ser recabada dentro del mismo turno, en cuyo caso se considerará retardo.

Si el registro de entrada de los trabajadores académicos se efectúa, después de los diez minutos de tolerancia a que se refiere el segundo párrafo del artículo anterior, pero dentro de los veinte siguientes a la hora señalada para el inicio de las labores, se considerará retardo; después de esa minuto, no se permitirá el registro de asistencia al Trabajador al desempeño de sus labores y se considerará como falta injustificada, salvo la autorización del Jefe del Departamento o equivalente, la autoridad de mayor jerarquía al anterior, o el Jefe de la Unidad Administrativa respectiva, la que deberá ser recabada dentro del mismo turno, en cuyo caso se considerará retardo.

Cuando ocurran circunstancias extraordinarias de tipo colectivo que a juicio del Colegio, tomando en cuenta la opinión del Sindicato, justifique el retardo, los Trabajadores tendrán derecho a que se les autorice el registro de asistencia sin que se considere retardo.

Artículo 61.- Los Trabajadores que laboren tiempo extraordinario en el desempeño de éste, no tendrán tolerancia alguna a la hora de entrada.

Artículo 62.- Cuando el jefe inmediato, justifique una inasistencia previamente solicitada, la Unidad Administrativa la computará a cuenta de los días de vacaciones.

Artículo 63.- Los jefes inmediatos podrán justificar hasta tres retardos en una quincena a un mismo Trabajador. En estos casos, deberán autorizarlos con su firma en el documento de control respectivo.

Artículo 64.- Se considerarán como faltas injustificadas de asistencia del Trabajador, los siguientes casos:

I. Cuando no registre su entrada;

II. Si el Trabajador abandona sus labores antes de la hora de salida reglamentaria, sin autorización de sus superiores y regresa únicamente a registrar su salida;

III. Cuando no registre su salida, salvo en los casos en que cuente con la justificación del Jefe de Departamento o equivalente o el Jefe de mayor jerarquía al anterior o el Jefe de la Unidad Administrativa respectiva;

IV. Cuando el Trabajador con horario discontinuo no asista durante el horario establecido; en cuyo caso no se le permitirá laborar en el turno vespertino; y,

V. Para aquellos que cumplan con horario discontinuo se considerará una falta de asistencia por cada dos faltas durante el horario establecido.

En todo tiempo el Trabajador tendrá la obligación de verificar y llevar el control de las incidencias laborales en que haya incurrido, teniendo el derecho de solicitar a su Unidad Administrativa correspondiente la información respecto a su control de asistencia personal diaria, misma que le notificará en tiempo y forma al Trabajador para el efecto que de considerarlo procedente, dentro de los cinco días hábiles posteriores en que haya incurrido en alguna incidencia, aporte la documentación justificatoria de la misma, recabando el acuse de recibo respectivo para cualquier aclaración posterior.

Artículo 65.- Salvo en caso de fuerza mayor, el Trabajador imposibilitado para concurrir a sus labores por enfermedad o accidente, deberá dar aviso a su jefe inmediato dentro de las setenta y dos horas siguientes al inicio de su horario de trabajo. La omisión de tal aviso será constitutivo de faltas injustificadas. La obligación que señala este artículo para el Trabajador de avisar a sus autoridades en caso de enfermedad o accidente, podrá cumplirse a través de un familiar o de su representación sindical.

Artículo 66.- El control de la permanencia en el trabajo, tendrá por objeto verificar que los Trabajadores desempeñen ininterrumpidamente sus funciones, con la intensidad, la calidad y la productividad a que se refieren estas Condiciones y se supervisará y evaluará por el jefe inmediato conforme a lo dispuesto en:

A) El Reglamento de Asistencia, Puntualidad y Permanencia del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Hidalgo, y

B) El Reglamento de Productividad del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Hidalgo.

Artículo 67.- El jefe de la Unidad Administrativa de la adscripción del Trabajador, podrá autorizar que este interrumpa su permanencia en el trabajo mediante pases de salida, los cuales no deberán de exceder de seis horas en un mes calendario, en el entendido de que por cada vez el permiso no podrá exceder de dos horas continuas.

Artículo 68.- Para que sea procedente la autorización de un pase de salida el Trabajador deberá registrar previamente su asistencia.

CAPÍTULO IX DE LA INTENSIDAD, CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD EN EL TRABAJO

Artículo 69.- Los Trabajadores, en el desempeño de sus funciones, realizan un servicio público continuo que por su propia naturaleza debe ser de la más alta calidad y eficiencia.

Artículo 70.- El trabajo deberá desempeñarse con la intensidad y calidad que sean determinadas en estas Condiciones y en los Manuales Internos de las Unidades Administrativas que, por la particularidad de los servicios que prestan, los requieran.

Artículo 71.- La intensidad es el grado de energía, colaboración y dedicación que debe poner el trabajador para lograr, dentro de su jornada de trabajo, según sus aptitudes, un mejor desempeño de las funciones encomendadas y no será mayor de la que racional y humanamente pueda desarrollar.

Artículo 72.- Para efectos del artículo anterior, se entiende por desempeño, la realización de las actividades y funciones que deben desarrollar los trabajadores, de conformidad con el puesto que tienen asignado, para lograr una mayor productividad y calidad en el servicio.

Artículo 73.- La calidad es el conjunto de propiedades que debe aportar el Trabajador a sus labores, tomando en cuenta la diligencia, pulcritud, esmero, presentación, eficacia y eficiencia en la aplicación de sus conocimientos y aptitudes.

Artículo 74.- El Colegio, con la intervención del Sindicato para garantizar y salvaguardar los derechos de los Trabajadores, establecerá niveles promedio de productividad para cada puesto. Para este fin, el Colegio, además de la intensidad, calidad, diligencia, eficacia y eficiencia mencionadas en el presente Capítulo, considerará los factores relativos a la responsabilidad, disciplina, asistencia, puntualidad y permanencia en la prestación del servicio, establecidos en un Sistema Interno de Evaluación del Desempeño y Productividad en el Trabajo.

Artículo 75.- Productividad es la calidad de la relación entre los resultados obtenidos, bienes o servicios y los factores o recursos utilizados como son: equipo, tecnología e insumos, incluyendo tanto los recursos humanos como presupuestales y que mide el grado de la eficiencia con que se emplean los recursos en conjunto

Artículo 76.- El Sistema Interno de Evaluación del Desempeño y Productividad en el Trabajo incentivará a los Trabajadores por su Productividad en el Trabajo en los términos que autorice el anexo de ejecución correspondiente a cada ejercicio.

CAPÍTULO X DE LA CAPACITACIÓN Y ESCALAFÓN

SECCIÓN PRIMERA DE LA SUPERACIÓN PROFESIONAL Y TÉCNICA

Artículo 77.- Para mayor claridad de los fines que persigue la implantación de los programas y acciones a que se refiere este Capítulo, se entenderá por:

I. Inducción. Orientación impartida al trabajador de nuevo ingreso, mediante la cual se le dan a conocer los objetivos y funciones genéricas del Subsistema y de la Unidad donde prestará sus servicios

II. Capacitación. Al proceso permanente cuyo propósito es desarrollar los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes de los trabajadores para que éstos se desempeñen adecuadamente en su puesto de trabajo;

III. Competencia. La aptitud de un trabajador para desempeñar una función productiva en diferentes ámbitos laborales con base en los requerimientos de calidad esperados. Esta aptitud se logra con la

adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que son expresadas en el saber y el hacer;

IV. Población objeto de la capacitación. A los trabajadores del Colegio adscritos a las Unidades Centrales y a los planteles, receptores de capacitación para el mejor desarrollo de las funciones que tienen asignadas;

V. Formación académica. A todas aquellas acciones realizadas en coordinación con las Instituciones facultadas para otorgar certificados y grados académicos;

VI. Programa institucional de capacitación. Es la integración anual de los programas específicos y sustantivos de capacitación en un documento único del Colegio; y,

VII. Comisión Mixta de Capacitación. Órgano Colegiado instalado en cada ente, integrado por representantes del Colegio y del Sindicato para vigilar el estricto cumplimiento de la capacitación de los Trabajadores.

Artículo 78.- Todas las acciones de capacitación estarán vinculadas con la posibilidad del trabajador de solicitar su participación en el procedimiento de promociones y, en su caso, con la mejoría económica que determine la dependencia y/o entidad competente, y se otorgará conforme a la previsión presupuestal de cada ejercicio para este rubro.

Artículo 79.- El modelo, normas y políticas que regirán la integración del Programa Institucional de Capacitación, serán establecidos por la Dirección General, por conducto del departamento de recursos humanos, tomando en consideración la opinión de la Comisión Mixta de Capacitación.

Artículo 80.- La Dirección General, por conducto de la Dirección de Administración y la Dirección de Planeación y el departamento de Recursos Humanos, integrarán el Programa Institucional de Capacitación del Colegio, conjuntando los programas específicos de capacitación elaborados por las unidades administrativas del nivel central y planteles del Colegio, los cuales para efectos de la elaboración de dicho programa, deberán:

I. Elaborar de manera sistemática y permanente un diagnóstico de necesidades de capacitación de sus trabajadores; con base en una planeación estratégica de la capacitación, que vincule las necesidades del Colegio y de los trabajadores, con los procesos de capacitación;

II. Prever en el Programa Operativo Anual, el presupuesto correspondiente al ejercicio de su aplicación;

III. Hacer difusión oportuna de las acciones y/o eventos de capacitación que se instrumenten en sus áreas;

IV. Evaluar el Programa Institucional de Capacitación con base en indicadores de cobertura, eficiencia, eficacia y estratégicos;

V. Informar a la Dirección General las actividades desarrolladas en materia de capacitación. Las Direcciones referidas integrarán un Sistema de Información de la Capacitación Institucional, que coadyuvará a su evaluación; y,

VI. Todo el procedimiento para la elaboración del Programa Institucional de Capacitación debe concluirse en el mes de julio para efectos de su presupuestación y canalizarlo en el mes de agosto a la Dirección de Planeación, con el fin de integrar el Programa Institucional de Capacitación en el presupuesto.

Artículo 81.- En la programación de la capacitación de que se trate, se contemplará a la totalidad de los trabajadores a los que se aplican estas Condiciones.

Artículo 82.- El Colegio inducirá al personal, según corresponda, en sus funciones, debiéndose contemplar en su integración un aspecto informativo y motivacional que permita mejorar la relación Trabajador-usuario, a través de eventos específicos y especialmente diseñados que propicien la comunicación entre los mismos para consolidar la destreza en la solución de problemas cotidianos, por una parte, y por la otra, elevar la calidad, eficiencia y eficacia en los servicios de Educación que se prestan.

Artículo 83.- El Programa Institucional de Capacitación se complementará con el sistema de becas y procedimiento de otorgamiento de licencias, jornadas y horarios especiales de trabajo, de acuerdo con lo establecido por estas Condiciones y conforme exista disponibilidad presupuestal.

Artículo 84.- El Colegio celebrará convenios y acuerdos con otras Dependencias, Organismos o Instituciones que estime conveniente invitar, considerando que existan aspectos de interés Institucional que, combinándose con los aspectos individuales y colectivos de cada caso, permitirán elevar la calidad y productividad así como, ampliar la equidad y desarrollo de los servicios. Los convenios y acuerdos que se suscriban se harán del conocimiento de la Comisión de Capacitación.

Artículo 85.- En la elaboración del Programa Institucional de Capacitación se considerarán las necesidades y prioridades Institucionales, procurando en todos los casos obtener beneficios para los Trabajadores involucrados, a través de las acciones y/o eventos de capacitación. Lo que permitirá establecer la uniformidad respecto a la capacitación en general, que tienda a una motivación permanente en los trabajadores. A efecto de lograr en forma integral la motivación a que se refiere este artículo, el Sindicato realizará entre los trabajadores, encuestas o foros de consulta que permitan conocer sus inquietudes en la materia, con el fin de proponerlas para su integración en los programas específicos de capacitación.

SECCIÓN PRIMERA DEL ESCALAFÓN DE LA RAMA DE APOYO A LA EDUCACIÓN, ADMINISTRATIVOS Y GRUPOS AFINES

Artículo 86.- La presente Sección comprende a los Trabajadores catalogados dentro de la rama de apoyo a la educación, administrativos y grupos afines, con el objeto de establecer las reglas generales a que se sujetarán para acceder a movimientos de promoción.

Artículo 87.- Para efectos del artículo anterior, los Trabajadores de la rama de apoyo a la educación, administrativos y grupos afines, se regirán, en cuanto a movimientos promocionales, por las condiciones de disponibilidad de la plaza.

Artículo 88.- En el Colegio se integrará un órgano de apoyo para la Promoción, la cual será el órgano encargado de proponer la promoción en cada Unidad Administrativa del Colegio.

Artículo 89.- El procedimiento de promoción se desarrollará a través de concursos a que se podrán convocar a los Trabajadores en los que se calificarán los factores de promoción y se verificarán los requisitos, pruebas, documentos, constancias o hechos que sometan los concursantes a evaluación, a fin de determinar el movimiento en favor de aquel Trabajador que haya obtenido la calificación más alta.

SECCIÓN SEGUNDA DEL ESCALAFÓN DE LA RAMA DOCENTE

Artículo 90.- En el Colegio los movimientos escalafonarios de los Trabajadores Docentes, se regularán por las disposiciones que se contienen en la Ley General del Servicio Profesional Docente.

SECCIÓN TERCERA DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO

Artículo 91.- Con objeto de fortalecer la transversalidad de la perspectiva de género en el ámbito laboral, el Colegio y el Sindicato instalarán las Comisiones Mixtas de Equidad de Género en el Trabajo por cada unidad administrativa, quienes establecerán los lineamientos y directrices para el desarrollo de un ambiente laboral sano, libre de violencia.

Artículo 92.- Para efecto de implementar la transversalidad de la perspectiva de Género en el Colegio, atendiendo la legislación nacional e internacional, se creará un Reglamento de Equidad de Género en el Trabajo, mismo que contendrá las disposiciones y lineamientos en esta Materia con el objetivo de prevenir y erradicar la violencia en cualquiera de sus manifestaciones dentro de los centros de Trabajo.

CAPÍTULO XI DE LAS OBLIGACIONES DEL COLEGIO

Artículo 93.- Son obligaciones del Colegio:

I.- Preferir en igualdad de condiciones, conocimientos, capacitación, aptitudes y antigüedad, a los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo estuvieren; a quienes representen la única fuente de ingreso familiar; a los que con anterioridad hubieren prestado servicios al Colegio y a los que acrediten tener mejores derechos.

II.- Cumplir con las disposiciones aplicables en materia de seguridad e higiene y de prevención de accidentes, conforme a los reglamentos respectivos;

III.- Reinstalar a los Trabajadores en la plaza de la cual los hubieren separado y ordenar el pago de los salarios caídos a que fuere condenado por Laudo ejecutoriado. En los casos de supresión de puestos, los Trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otro equivalente y en el supuesto de que los Trabajadores hayan optado por la indemnización por cese injustificado, pagar ésta en una sola exhibición, además de cubrir los salarios caídos, prima vacacional, prima dominical, aguinaldo y quinquenios en los términos del Laudo definitivo y con cargo a la partida que en el presupuesto de egresos se haya fijado;

IV.- Cubrir las aportaciones que fijen las leyes específicas y demás disposiciones aplicables para que los Trabajadores reciban los beneficios de la seguridad y los servicios sociales;

V.- Proporcionar a los Trabajadores los formularios necesarios para el goce de prestaciones y servicios sociales que otorga la Ley del ISSSTE;

VI.- Conceder licencia a sus Trabajadores, sin menoscabo de sus derechos y antigüedad, en los siguientes casos:

A) Para el desempeño de comisiones sindicales;

B) Para desempeñar cargos de elección popular;

C) Para el disfrute de becas en los términos de estas Condiciones;

D) A Trabajadores que sufran enfermedades no profesionales, en los términos de la Ley, y

F) Por razones de carácter personal del Trabajador.

VII.- Conceder a los Trabajadores el tiempo necesario para que cumplan con sus obligaciones sindicales en elecciones, consejos, congresos, y reuniones inherentes a la representación sindical en su ámbito territorial o actividades deportivas, previa autorización, a solicitud del Sindicato; previendo la continuidad del servicio. Por lo que respecta al tiempo concedido a los trabajadores electos para asistir a los Congresos Nacionales y los trabajadores que asistan a Actividades Deportivas Nacionales, deberá ser a solicitud expresa del Sindicato.

VIII.- Conceder a los Trabajadores licencias con goce de sueldo, días económicos y licencias sin goce de sueldo, en los términos de estas Condiciones;

IX.- Hacer las deducciones a los salarios de los trabajadores que solicite el Sindicato, siempre que estén en términos de la Ley;

X.- El Colegio apoyará al Sindicato para el fomento de actividades sociales, culturales y deportivas, con la aportación de recursos conforme a la suficiencia presupuestal de manera anual, que de existir presupuesto se entregarán en dos exhibiciones, una en el transcurso del primer semestre y la otra en el segundo período del año que corresponda, sujetándose a la disponibilidad presupuestal del Colegio. La entrega se realizará por conducto de la Dirección de Administración del Colegio a la Mesa Directiva del Comité Ejecutivo del Sindicato;

XI.- El Titular de la Unidad Administrativa procederá a levantar acta circunstanciada en los casos de accidente de trabajo.

XII.- Asignar labores adecuadas en sus unidades administrativas a los trabajadores que hayan sufrido un accidente de trabajo, enfermedad profesional o no profesional, que se reincorporen a sus actividades concluida la licencia médica correspondiente y una vez que sean declarados aptos para el trabajo;

XIII.- Otorgar los descansos anuales autorizados;

XIV.- Organizar cursos de capacitación a través del Programa Institucional de Capacitación, con el objeto de que los trabajadores puedan adquirir los conocimientos indispensables para desempeñar adecuadamente sus funciones y ascender a puestos de mayor responsabilidad, a efecto de mantener y elevar su aptitud profesional. Otorgar el tiempo para capacitación del personal, sin menoscabo de sus derechos, prestaciones y estímulos.

XV.- Abstenerse de utilizar los servicios del personal dentro de su horario de trabajo en labores ajenas a las oficiales y de acuerdo a su nombramiento;

XVI.- Guardar a los Trabajadores la debida consideración, absteniéndose del maltrato de palabra u obra, dentro y fuera de las horas de servicio;

XVII.- Proporcionar los medios indispensables que permitan mantener el resguardo y la seguridad de los instrumentos proporcionados para el desarrollo de sus funciones.

XVIII.-Proporcionar el mantenimiento preventivo y correctivo necesario, para la adecuada conservación y uso de bienes muebles e inmuebles;

XIX.- Proporcionar a petición de la representación sindical debidamente acreditada, la información relativa a los movimientos de personal de los trabajadores de la sección sindical correspondiente; para el desarrollo de las actividades propias de su gestión conforme a estas Condiciones.

XX.- Dar facilidades a los Trabajadores para la práctica del deporte en los torneos estatales, regionales o nacionales que organice el Sindicato; previendo que no sean afectados los servicios.

XXI.- De existir espacio físico en las instalaciones del Colegio, ésta discrecionalmente podrá acceder a proporcionar en el centro de trabajo un espacio para la representación sindical seccional, que será utilizado como oficina para el desarrollo de las actividades propias de la gestión;

XXII.- Otorgar los recursos económicos necesarios para la obtención de licencia de manejo a los trabajadores que realicen la función de conductor de vehículos propiedad del Colegio, siempre y cuando ésta haya expirado en fecha posterior a su ingreso;

XXIII.- Proporcionar apoyo económico una vez al año por concepto de anteojos a los trabajadores que por prescripción médica los requieran, debiendo presentar la factura correspondiente y conforme a la disponibilidad presupuestal establecida en el anexo de ejecución para el ejercicio fiscal;

XXIV.- El Colegio proveerá los recursos humanos, técnicos y financieros para ejecutar las acciones relativas a la Equidad de Género, para fomentar un ambiente laboral armónico y de esta forma garantizar el cumplimiento de las disposiciones aplicables en esta materia, de conformidad con la disponibilidad presupuestal.

XXV.- Para el perfeccionamiento de las relaciones laborales, se integrarán las siguientes Comisiones Mixtas, las que tendrán sus propios reglamentos, supeditados a las bases generales establecidas en estas Condiciones:

- De Seguridad e Higiene
- De Capacitación
- De Equidad de Género, y

De Bienestar Físico de los Trabajadores

Así como otras Comisiones que en lo futuro convengan al Colegio y al Sindicato. Para lo cual, el Colegio proporcionará los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades de las Comisiones Mixtas.

CAPITULO XII DE LOS DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES

SECCIÓN PRIMERA DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Artículo 94.- Además de los derechos que consagran las leyes, los Trabajadores tendrán los siguientes:

I.- Percibir los salarios que les correspondan por el desempeño de sus labores dentro de la jornada ordinaria y en tiempo extraordinario;

II.- Percibir las indemnizaciones y demás prestaciones que les correspondan, derivadas de un riesgo de trabajo;

III.- Obtener los documentos necesarios para el goce de las prestaciones y servicios sociales que otorga la Ley del ISSSTE;

IV.- Recibir apoyo para realizar los trámites ante otras entidades obligadas legalmente a otorgar prestaciones económicas y asistenciales;

V.- No ser suspendidos o separados de su empleo, sino por las causas previstas en los Artículos 39 y 40 de la Ley y en estas Condiciones, con la intervención sindical que se establece en este instrumento;

VI.- Permanecer en su lugar de adscripción, jornada y horario de trabajo;

VII.- Ser tratados en forma atenta y respetuosa por sus superiores, iguales o subalternos;

VIII.- Disfrutar de los descansos y vacaciones que fijan la Ley y estas Condiciones;

IX.- Ocupar el puesto que desempeñaba en su mismo turno y horario, al reintegrarse al servicio después de su ausencia por enfermedad, maternidad o licencia otorgada en términos de la Ley;

X.- Continuar ocupando el empleo, cargo o comisión al obtener libertad caucional, siempre y cuando no hayan incurrido en responsabilidades de los servidores públicos y que hayan sido tipificados como delitos;

XI.- Obtener el tiempo necesario para cumplir con sus obligaciones sindicales en elecciones, consejos, congresos, reuniones y actividades deportivas, previa solicitud y acuerdo del Sindicato con la autoridad correspondiente; en el caso de asambleas y reuniones, se preverá que no se afecte la continuidad del servicio, sin menoscabo de los derechos que deriven de los estímulos que, en su caso, correspondan;

XII.- Ocupar, en caso de incapacidad parcial permanente que les impida desarrollar sus labores habituales, un puesto distinto que puedan desempeñar y acorde a sus facultades físicas y mentales;

XIII.- Recibir cursos de capacitación, adiestramiento y especialización, así como, tener la posibilidad de ser propuestos como candidatos para la obtención de becas sin menoscabo de sus derechos, prestaciones y estímulos, de conformidad con lo que establece el Reglamento de Capacitación.

XIV.- Tener integrados en sus expedientes las notas buenas y menciones a que se hayan hecho acreedores;

XV.- Participar en las actividades culturales, deportivas y recreativas que organicen el Colegio y el Sindicato, previendo la prestación continua del servicio;

XVI.- Ser oídos, por sí o por conducto de la Representación Sindical, en asuntos relativos al servicio;

XVII.- Ser atendidos y asesorados por la Comisión Mixta de Equidad de Género en el Trabajo o su representación sindical en los casos que atenten contra sus derechos en la materia.

XVIII.-Renunciar a su empleo cuando así convenga a sus intereses, sin más limitación que la establecida en la fracción XI del artículo siguiente.

XVI. Responder del manejo apropiado de documentos, correspondencia, valores y efectos que se les confíen con motivo del desempeño de sus funciones;

XVII. Tratar con cuidado y conservar en buen estado los muebles, maquinaria y útiles que se les proporcionen para el desempeño de sus funciones, de tal manera que sólo sufran el desgaste propio de su uso normal;

XVIII. Reportar a sus superiores inmediatos los desperfectos que sufran los artículos que formen su equipo de trabajo y que se encuentren bajo su resguardo, así como cualquier irregularidad que observen en el servicio;

XIX. Reintegrar dentro del término de treinta días hábiles, en una o dos exhibiciones, los pagos que se les hayan hecho indebidamente;

XX. Emplear con la mayor economía los materiales que les fueren proporcionados para el desempeño de sus funciones, tomando en cuenta la calidad de los mismos;

XXI. Avisar a sus superiores de los accidentes de trabajo que sufran sus compañeros;

XXII. Cumplir con las comisiones que por circunstancias especiales se les encomienden en un lugar distinto a aquél en que se encuentren desempeñando habitualmente sus labores;

XXIII. Dar a conocer a la Unidad Administrativa o al área de Recursos Humanos de su adscripción, o a requerimiento de éstas, cuando ocurra un cambio de sus datos personales indispensables para el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias en materia de trabajo y previsión social;

XXIV. Desempeñar las funciones propias de su puesto, salvo en los casos que por necesidades especiales o por situaciones diversas se requiera su colaboración en otra actividad, y no violente las Condiciones Generales de Trabajo, implique la comisión de un delito o ponga en riesgo su integridad física, y

XXV. Coadyuvar con eficacia en el cumplimiento de las medidas establecidas en el Reglamento de Equidad de Género en el Trabajo, así como en las opiniones que emita la Comisión Mixta Respectiva.

SECCIÓN TERCERA DE LAS PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES

Artículo 96.- Queda prohibido a los Trabajadores:

I. Realizar, dentro de su horario de trabajo, labores ajenas a las propias del nombramiento;

II. Aprovechar los servicios del personal en asuntos particulares ajenos a los del Colegio;

III. Desatender su trabajo injustificadamente, aun cuando permanezcan en su sitio, así como distraerse o provocar la distracción de sus compañeros con lecturas o actos que no tengan relación con el trabajo;

IV. Ausentarse de sus labores dentro de su jornada, sin el permiso correspondiente;

V. Omitir o retrasar el cumplimiento de las obligaciones que les impone la Ley y estas Condiciones;

VI. Suspender la ejecución de sus labores, total o parcialmente, durante la jornada de trabajo, salvo aquellos casos que prevén la Ley, estas Condiciones y los no atribuibles al Trabajador;

VII. Fomentar o instigar al personal del Colegio a que desobedezca a la autoridad, a que deje de cumplir con sus obligaciones o a que cometa cualquier otro acto prohibido por la Ley y estas Condiciones;

VIII. Cambiar de funciones o turno con otro Trabajador sin la autorización del jefe respectivo, o utilizar los servicios de una persona ajena al trabajo para desempeñar sus labores;

IX. Permitir que otras personas sin la autorización correspondiente para ello, manejen la maquinaria, aparatos o vehículos confiados a su cuidado, así como usar los útiles y herramientas que se le suministren, para objeto distinto del que estén destinados;

X. Proporcionar informes o datos a los particulares sobre el Colegio, sin la autorización necesaria;

XI. Solicitar, insinuar o recibir gratificaciones u obsequios en relación con el desempeño de asuntos oficiales o ser procuradores y gestores para el arreglo de estos asuntos aún fuera de la jornada y horario de trabajo;

XII. Hacer propaganda religiosa dentro de los recintos oficiales;

XIII. Organizar o hacer colectas, rifas y llevar a cabo operaciones de compraventa de cualesquier tipo de artículos con fines lucrativos y prestar dinero habitualmente, con o sin intereses, dentro de su jornada y horario de trabajo;

XIV. Hacer préstamos, con o sin intereses, a las personas cuyos sueldos tengan que pagar cuando se trate de cajeros, pagadores o habilitados. Tampoco podrán retenerlos por encargo o a petición de otra persona y sin previa indicación de la autoridad competente;

XV. Marcar tarjetas o firmar listas de control de asistencia de otros Trabajadores, con el propósito de encubrir retardos o faltas; así como permitir que su asistencia sea registrada por otra persona no autorizada para ese efecto;

XVI. Alterar o modificar, en cualquier forma, los registros de control de asistencia;

XVII. Hacerse acompañar durante la jornada de trabajo de personas que no laboren en la unidad administrativa del Colegio; cuando se trate de menores, deberán justificar la necesidad ante su jefe inmediato;

XVIII. Sustraer del establecimiento, oficinas o talleres, útiles de trabajo o materia prima elaborada, alimentos en cualquier forma o medicamentos, sin la autorización dada por escrito de sus superiores;

XIX. Portar armas durante la jornada y horario de trabajo, excepto en los casos en que por razón de su puesto y funciones estén autorizados para ello;

XX. Ingresar en las oficinas, establecimientos o talleres fuera de su jornada y horario de trabajo sin la autorización del Jefe de la Unidad Administrativa del Colegio, excepto en los casos señalados en estas Condiciones;

XXI. Celebrar reuniones o actos de cualesquier índole en los centros de trabajo en que se atente contra la integridad del Colegio, de los funcionarios o de los propios Trabajadores;

XXII. Tomar alimentos dentro de las oficinas en las horas de trabajo, excepto por prescripción médica expedida por el ISSSTE;

XXIII. Efectuar dentro de las oficinas del Colegio festejos o celebraciones de cualquier índole, sin contar con la autorización respectiva;

XXIV. Introducir a cualesquier Unidad Administrativa del Colegio, bebidas embriagantes, narcóticos o drogas enervantes para su consumo o comercio, así como concurrir a sus labores bajo el efecto de los mismos, salvo que en este último caso medie prescripción médica para su consumo;

XXV. Desatender las disposiciones para prevenir y disminuir riesgos de trabajo, comprometiendo con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del lugar donde se desempeñen en el trabajo o bien de las personas que ahí se encuentren;

XXVI. Dejar el servicio para iniciar el disfrute de vacaciones o licencias que hubiesen solicitado, sin haber obtenido la autorización respectiva dada por escrito;

XXVII. Realizar actos inmorales o escandalosos u otros hechos en el centro de trabajo que de alguna manera menoscaben su buena reputación, la que es indispensable para pertenecer al servicio del Colegio;

XXVIII. Hacer uso indebido o excesivo de los teléfonos, así como desperdiciar el material de oficina, de aseo o sanitario que suministre el Colegio;

XXIX. Desatender los avisos tendientes a conservar el aseo, la seguridad y la higiene;

XXX. Destruir, sustraer, traspapelar o alterar cualquier documento o expediente intencionalmente;

XXXI. Hacer uso indebido de las credenciales o identificaciones que les expida el Colegio u ostentarse como funcionario sin serlo, así como emplear el logotipo o escudo oficial sin la autorización respectiva;

XXXII. Causar daño o destruir intencionalmente edificios, instalaciones, obras, maquinaria, instrumentos, muebles, útiles de trabajo, materias primas y demás enseres que estén al servicio del Colegio;

XXXIII. Dar referencias con carácter oficial sobre el comportamiento y servicios de empleados que hubiesen tenido a sus órdenes;

XXXIV. Queda prohibido conducir vehículos, propiedad del Colegio, sin que desarrollen la función de chofer y sin contar con la licencia respectiva;

XXXV. Fomentar o practicar conductas violentas en cualquiera de sus expresiones, y

XXXVI. En general, asumir o realizar cualquier conducta que se oponga a las disposiciones contenidas en la Ley y en estas Condiciones.

Artículo 97.- El incumplimiento de los trabajadores de las obligaciones o la ejecución de las prohibiciones a que se refieren estas Condiciones se hará constar en acta administrativa que levantará el titular de la Unidad Administrativa correspondiente, o por el coordinador administrativo o equivalente.

Artículo 98.- Los Trabajadores estarán obligados al pago de los daños que intencionalmente o que por negligencia causen en los bienes que están al servicio del Colegio, cuando dichos daños les fueren imputables; dándose intervención al Sindicato para garantizar y salvaguardar los derechos de los Trabajadores.

CAPÍTULO XIII DE LOS DESCANSOS, VACACIONES, LICENCIAS Y SUPLENCIAS

Artículo 99.- Los Trabajadores disfrutarán de su descanso semanal preferentemente los días sábados y domingos. El Director General del Colegio tendrá la facultad de determinar la forma en que las funciones y servicios que considere necesarios no se suspendan, sin menoscabo de que los Trabajadores disfruten de dos días continuos de descanso semanal, salvo en los casos específicos que al efecto se establezcan en cada centro de trabajo, conforme se refieren estas Condiciones.

Artículo 100.- Los trabajadores que cubran jornadas de trabajo con horario continuo de siete u ocho horas tendrán derecho a disfrutar diariamente de treinta minutos de descanso para consumir alimentos. El Colegio determinará el momento en que se inicie tal descanso. Los 30 minutos que se conceden para el consumo de alimentos, en ningún caso podrán compactar la jornada laboral.

Artículo 101.- Serán días de descanso obligatorio los que les señale el calendario oficial, así como:

I. El día del cumpleaños del trabajador conforme a la fecha de natalicio que aparezca en el Registro Federal de Contribuyentes; o el día de su santoral. Para el caso del día de cumpleaños o santoral quedará a elección del trabajador la designación del día, mismo que se registrará en forma definitiva en la Unidad Administrativa de su adscripción.

II. El diez de mayo para las madres trabajadoras.

Fuera de estos supuestos, únicamente se suspenderán las labores cuando así lo disponga el Poder Ejecutivo Federal o lo autorice el Titular. Los trabajadores que laboran en Programas Especiales de Educación, podrán disfrutar de ellos, al término de su período laboral.

Artículo 102.- El Trabajador que por razones del servicio se vea obligado a trabajar el día de su descanso semanal o descanso obligatorio, tendrá derecho a la reposición del mismo.

Artículo 103.- El Director General, con la intervención del Sindicato para garantizar y salvaguardar los derechos de los trabajadores, establecerá el sistema de vacaciones, en función de las necesidades del servicio. En igualdad de condiciones, los trabajadores de mayor antigüedad tendrán derecho preferente para elegir de entre los roles vacacionales que se establezcan. Hecha la elección del trabajador de las vacaciones dentro de los roles establecidos, se deben considerar autorizadas. Sólo podrán ser modificadas de común acuerdo, salvo en caso de urgencia o siniestro.

Artículo 104.- Los períodos de vacaciones no podrán unirse para disfrutarse en forma continua.

Artículo 105.- Los Trabajadores disfrutarán de sus vacaciones en los períodos que les sean autorizados, con excepción de los que se encuentren en el desempeño de las comisiones contenidas en este capítulo, quienes las gozarán cuando regresen al lugar de su adscripción. En el caso de que un Trabajador sufra un accidente o enfermedad al encontrarse gozando de su período vacacional y le sea expedida una licencia médica del ISSSTE, no tendrá derecho a que se recorran los días del período vacacional que tenga amparados con la incapacidad, sin embargo podrán solicitar la reposición de los días del periodo vacacional en términos de la Ley del ISSSTE.

Artículo 106.- El trabajo no deberá interrumpirse sino por causa justificada o cuando se trate de labores que requieran esfuerzo excesivo y ameriten descansos periódicos.

Artículo 107.- Las licencias se concederán a los trabajadores con nombramiento definitivo del Colegio, de la siguiente manera:

I. Comisión sindical con goce de sueldo, para el desempeño temporal de cargo o actividad sindical, sin menoscabo de sus derechos adquiridos, estímulos, prestaciones y antigüedad, en los términos que establezca el Colegio. Estas licencias serán autorizadas por la Dirección de Administración y/o Dirección de Academia, y en ningún caso podrán exceder del número de integrantes de la mesa directiva del Comité Ejecutivo del Sindicato;

II. Comisión externa sin goce de sueldo por un periodo no mayor a seis meses para ocupar puestos de confianza en otra Dependencia o Entidad, públicas;

III. Comisión externa con goce de sueldo para el desempeño temporal de servicios en alguna Organización, Institución, Empresa o Dependencia pertenecientes al Sector Público, siempre y cuando medie solicitud oficial en la cual se justifique la necesidad de los servidores públicos de que se trate y se exprese que los servicios que motivan la comisión, no serán remunerados;

IV. Sin goce de sueldo para el desempeño de cargos de elección popular, mediante la autorización correspondiente que el interesado recabe, de conformidad con las disposiciones aplicables;

V. Sin goce de sueldo en el puesto con funciones de base, para ocupar un puesto de confianza dentro o fuera del Colegio o Entidad de la Administración Pública Federal compatible para tal efecto. En estos casos se deberá dar aviso a la Autoridad correspondiente con quince días de anticipación a la conclusión del cargo de confianza, o bien en la primera quincena del mes de diciembre cuando el Trabajador solicite la prórroga, y

VI. Sin goce de sueldo en el puesto con funciones de base, para el disfrute de una beca autorizada por Autoridad competente.

En los casos a que se refiere este artículo, el interesado deberá remitir al área de Recursos Humanos del Colegio, cada final de año natural, comprobantes que acrediten que subsisten las causas que dieron origen a la licencia. En el caso a que se refiere la fracción I de este artículo, la Mesa Directiva del Comité Ejecutivo del Sindicato deberá remitir a la Dirección de Administración y/o a la Dirección de Academia, durante el primer trimestre del año natural, las solicitudes de licencias sindicales cuya vigencia inicie ese año; así mismo, podrán solicitarse fuera del lapso mencionado, cuando la fecha del proceso electoral de la sección sindical correspondiente sea posterior, y como excepción a solicitud expresa del Mesa Directiva del Comité Ejecutivo.

En los casos a que se refieren las fracciones de la IV a la VI del presente artículo serán tramitados y autorizados, por la Dirección de Administración y/o a la Dirección de Academia; anualmente por año natural o parte proporcional en que se desempeñen.

Artículo 108.- El Colegio podrá encomendar a los Trabajadores el desarrollo de comisiones de carácter oficial, para que desempeñen determinadas funciones en el propio Colegio fuera de su adscripción; siendo la Dirección de Administración y/o a la Dirección de Academia, los facultados para autorizar este tipo de comisiones y sólo podrán otorgarse hasta por seis meses, previa autorización de la Dirección General.

Artículo 109.- El Colegio tendrá en todo tiempo la facultad de verificar la vigencia y validez de los justificantes que se exhiban, revocando y suspendiendo en forma inmediata las licencias otorgadas, escuchando al Trabajador, en los siguientes casos:

I. Cuando se detecte que el Trabajador comisionado con una licencia con goce de sueldo se encuentre ocupando una plaza remunerada en otra área de la propia Colegio, diferente a la de su adscripción o en cualquier otra Dependencia o Entidad;

II. Cuando se compruebe que ya no subsisten los motivos de otorgamiento de las licencias, bien sea porque el Trabajador beneficiado ha dejado de desempeñar el cargo de elección popular o la comisión sindical que tenía, o bien porque ha concluido o dejado de disfrutar de la beca, y

III. Cuando se demuestre que el Trabajador obtuvo la licencia o comisión mediante documentos o declaraciones falsas.

Artículo 110.- Concluida una licencia o comisión, el Trabajador deberá incorporarse a su puesto y en su lugar de adscripción al siguiente día laborable de lo contrario se procederá de conformidad con lo que establecen las presentes condiciones.

Artículo 111.- El Colegio no concederá licencias o comisiones al personal que tenga nombramiento con carácter temporal.

Artículo 112.- Las licencias a que se refieren estas Condiciones, se tramitarán a través del área responsable de Recursos Humanos del Colegio o su equivalente en planteles, excepto las licencias comprendidas en la fracción I del artículo 117 de las presentes condiciones, cuya autorización es facultad de la Dirección de Administración y/o Dirección de Academia del Colegio a petición exclusiva del Secretario General de la Mesa Directiva del Comité Ejecutivo del Sindicato, por lo que la procedencia o improcedencia de dicha autorización, deberá simultáneamente notificarse a este último y al Colegio.

Artículo 113.- En los casos de enfermedades no profesionales a que se refiere la Ley, se estará a lo dispuesto en el Artículo 37 de la Ley del ISSSTE. El trabajador no será dado de baja del sistema, hasta en tanto el ISSSTE emita el dictamen correspondiente.

Artículo 114.- En los casos de riesgos y enfermedades profesionales se estará a lo que dispongan las leyes respectivas.

Artículo 115.- El Colegio, sólo aceptará como incapacidades, las expedidas por el ISSSTE. En los casos en que no existan servicios médicos de dicha institución en la localidad, la atención y las incapacidades médicas deberá expedirlas un médico particular o un propio del Colegio previamente autorizado por ésta, reservándose el Colegio, el derecho de solicitar la confirmación de la incapacidad por parte del ISSSTE.

Artículo 116.- Cuando un Trabajador se reporte enfermo y al efectuarse la visita domiciliaria no se le encuentre, o si a juicio del médico no hubiere impedimento para asistir a sus labores, no le será justificada la falta, sin perjuicio de la sanción correspondiente.

Artículo 117.- Por causas distintas a las previstas en los artículos anteriores, el Colegio concederá a los Trabajadores licencia sin goce de sueldo, en los casos y términos siguientes:

I. Hasta por treinta días naturales al año, a quienes tengan de uno a tres años de antigüedad;

II. Hasta por sesenta días naturales al año, a quienes tengan de tres a cinco años de antigüedad; y,

III. Hasta por ciento veinte días naturales al año, a los que tengan una antigüedad mayor de cinco años. Prorrogable por una sola vez, a juicio del Colegio;

Las licencias que se soliciten deberán acreditar los mecanismos para no causar deficiencia en la prestación del servicio y solo podrán expedirse en el supuesto de que la licencia no ocasione un detrimento en la calidad y se cuenten con las previsiones presupuestales correspondientes para cubrir la ausencia temporal.

Las licencias a que se refiere este artículo, podrán ser prorrogadas por un tiempo igual y por una sola vez, a juicio del Colegio, siempre y cuando se demuestre fehacientemente que la licencia se utiliza para que el Trabajador se capacite en un nivel superior.

El Colegio, respecto a las reanudaciones de labores, no deberá de excederse de treinta días naturales para la reanudación del pago a efecto de que el Trabajador no sufra perjuicio alguno; siempre y cuando el interesado dé los avisos de reincorporación y reanudación de funciones en los términos que fijan estas Condiciones. En caso contrario se generará nómina extraordinaria dentro de los quince días siguientes. Las licencias referidas se otorgarán para iniciarse los días primero y dieciséis de cada mes.

Artículo 118.- Se entiende por licencia con goce de sueldo, la prestación concedida al Trabajador, consistente en ausentarse de sus labores en días naturales gozando de su sueldo, la cual se autorizará, siempre y cuando no afecte la prestación del servicio, con mediación del Sindicato cuando así lo solicite el Trabajador, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 32, fracción VII inciso e) de la Ley.

I. Hasta por diez días naturales al año, a quienes tengan cinco años o más de antigüedad;

II. Hasta por once días naturales al año, a quienes tengan de diez años o más de antigüedad;

III. Hasta por doce días naturales al año, a quienes tengan quince años o más de antigüedad;

IV. Hasta por trece días naturales al año, a quienes tengan veinte años o más de antigüedad;

V. Hasta por catorce días naturales al año, a quienes tengan más de veinticinco años de antigüedad, y

VI. Cinco días naturales, por una vez, al Trabajador con antigüedad de uno a cinco años, que contraiga matrimonio y por diez días naturales cuando la antigüedad exceda de cinco años. Al reanudar labores, el trabajador deberá exhibir el acta de matrimonio expedida por el Registro Civil.

Las licencias a que se refieren las fracciones I a V se concederán por única ocasión a los Trabajadores que tengan la antigüedad requerida, considerando como circunstancia justificada:

A. El fallecimiento de un familiar en primero o segundo grado;

B. Realizar algún trámite ante Dependencia oficial, fuera de su lugar de residencia;

C. Cuando el Trabajador o familiar en primero o segundo grado requiera someterse a algún tratamiento de Salud, y

D. Por alguna otra causa justificada a juicio del Colegio.

Se le concederá dicha licencia señalada en el presente artículo al Trabajador que compruebe fehacientemente alguna de las circunstancias antes mencionadas con la exhibición de la documentación correspondiente.

En ningún caso las licencias con goce de sueldo se concederán en períodos inmediatos a vacaciones. Asimismo, la antigüedad será computada tomando en consideración exclusivamente los servicios prestados al Colegio. Las licencias que se regulan en este artículo serán concedidas por el Director de Administración y/o el Director de Academia, comunicando tal situación a la Dirección General.

Las licencias sin goce de sueldo se otorgarán para iniciarse los días primero y dieciséis de cada mes. Los Trabajadores que cuenten con la Compensación por Laborar en Comunidades de Bajo Desarrollo y soliciten una licencia con goce de sueldo dejarán de percibir dicha compensación por el mismo período de duración de la licencia.

Artículo 119.- En los casos de enfermedades de los hijos de hasta seis años de edad, las madres Trabajadoras tendrán derecho a que se les conceda permiso con goce de sueldo, hasta por doce días al año. Para tener derecho a estos permisos se requiere de la constancia de cuidados maternos expedida por el ISSSTE, o por el médico autorizado en los términos de estas Condiciones, sin menoscabo de ninguna otra prestación. En ausencia de la madre, cuando el padre Trabajador acredite la guarda y custodia de sus hijos tendrán el mismo derecho a que se refiere este artículo.

Artículo 120.- Se entiende por días económicos, el derecho que tienen los Trabajadores para faltar a sus labores sin que afecte sus percepciones, hasta por nueve días al año para la atención de asuntos particulares de urgencia; en el entendido de que se autorizarán por el jefe inmediato superior de que se trate, sin que excedan de tres días consecutivos por mes. Los días económicos a que se refiere el párrafo anterior, se autorizarán independientemente del día de la semana. En ningún caso, los días económicos, se concederán en períodos inmediatos a vacaciones.

Artículo 121.- El Trabajador que solicite una licencia podrá disfrutarla a partir de la fecha en que se le autorice. Para las licencias con y sin goce de sueldo que se soliciten en los términos de estas Condiciones, la Unidad Administrativa competente del Colegio deberá resolver en un término de cinco días hábiles, a partir de la fecha que se reciba la solicitud. Al vencer este término y de no existir la notificación al Trabajador, la licencia se considerará negada.

Artículo 122.- El derecho al disfrute de las licencias a que se refieren estas Condiciones se ejercerá en cada año natural y se podrán solicitar para gozarlas discontinuamente, en los términos y con las modalidades que se establecen en estas Condiciones Generales.

Artículo 123.- Una vez concedida una licencia sin goce de sueldo para asuntos particulares no será renunciable, excepto cuando la vacante no haya sido cubierta interinamente.

Artículo 124.- Para poder obtener la prórroga de una licencia, los Trabajadores deberán solicitarla cuando menos veinte días naturales antes del vencimiento de la licencia de que estén gozando, en la inteligencia de que de no concedérseles la prórroga deberán reintegrarse a su trabajo precisamente al término de la licencia original.

Artículo 125.- Los Trabajadores deberán dar aviso de reincorporación, quince días naturales antes de que concluya su licencia sin goce de sueldo; y al reanudar labores, darán aviso inmediatamente de esta situación.

Artículo 126.- Los Trabajadores que al presentarse el período de vacaciones estuvieran disfrutando de licencia por enfermedad profesional o no profesional, perderán el derecho a que esas vacaciones se les concedan una vez concluida su licencia.

Artículo 127.- Los Trabajadores que hayan disfrutado de licencia sin goce de sueldo por más de noventa días durante los seis meses inmediatos anteriores, no podrán disfrutar posteriormente de vacaciones. Asimismo, no tendrán derecho a gozar de vacaciones los Trabajadores de nuevo ingreso que no hayan cumplido seis meses de servicio.

CAPÍTULO XIV DE LOS INGRESOS, REINGRESOS, CAMBIOS Y PERMUTAS

Artículo 128.- Ingreso es la prestación de servicios que por primera vez se realiza en el Colegio, previa satisfacción de los requisitos señalados en estas Condiciones.

Artículo 129.- La ocupación de puestos que sean de nueva creación, será cubierta prioritariamente por los candidatos que proponga el Colegio tomando en consideración las propuestas del Sindicato. Los aspirantes para ocupar dichos puestos, deberán reunir los requisitos que señalen los Catálogos de Puestos que les sean aplicables, sin perjuicio de los que establecen estas Condiciones.

Artículo 130.- Para los efectos de estas Condiciones, se entiende por cambio de adscripción, el hecho de que un Trabajador sea transferido de una Unidad Administrativa del Colegio a otra; o bien dentro de la misma Unidad Administrativa cuando implique el traslado de una población a otra. Los Trabajadores sólo podrán ser cambiados por los siguientes motivos:

I. Por reorganización de los servicios debidamente justificada;

II. Por movimiento de promoción;

III. Por encontrarse en inminente peligro su vida;

IV. Por enfermedad, previo dictamen médico del ISSSTE o de cualquier otra institución o médico que autorice el Colegio si en el lugar no hubiera servicios del ISSSTE;

V. Por desaparición del centro de trabajo;

VI. Por necesidad del servicio, debidamente justificada y motivada entregada por escrito al Trabajador y al Sindicato previo al movimiento;

VII. Por permuta debidamente autorizada;

VIII. Por fallo del Tribunal;

IX. A petición de los Trabajadores, y

X. Cuando el Trabajador sufra un accidente o enfermedad profesional y quede imposibilitado para desempeñar el trabajo que tenía asignado para que, de ser posible se le dé otra ocupación de acuerdo a sus aptitudes.

En los casos de las fracciones I y V de este artículo, el Colegio en coordinación con el Sindicato procederá a la formalización del cambio de adscripción de que se trate; en cuanto a la fracción VI solamente se podrá ordenar el traslado de un Trabajador por necesidades del servicio debida y previamente motivada y justificada, con la intervención del sindicato a petición del trabajador, para garantizar y salvaguardar los derechos de los Trabajadores.

Artículo 131.- Los cambios de adscripción se podrán realizar dentro de una Unidad Administrativa o entre diferentes, del Colegio, siempre y cuando no contravengan disposiciones del Servicio Profesional Docente y la estructura autorizada para la Unidad Administrativa cuente con disponibilidad de puestos.

Artículo 132.- Todo cambio de adscripción o traslado será notificado oportunamente al Sindicato. Al mismo tiempo el interesado será notificado por lo menos con tres días hábiles de anticipación a la fecha en que debe presentarse.

Artículo 133.- Las solicitudes de cambio de adscripción serán formuladas por escrito y firmadas por el interesado y presentadas ante su Unidad Administrativa de adscripción, debiendo contar con las anuencias de las Unidades Administrativas que intervienen en este proceso. Los cambios de adscripción, serán tramitados ante el departamento de Recursos Humanos del Colegio. La aceptación de un cambio de adscripción estará condicionada a las necesidades del servicio. Sólo se tramitarán las solicitudes de cambio de adscripción del personal titular del puesto, que compute un mínimo de antigüedad de más de seis meses en el puesto que ocupa.

Artículo 134.- Concedido un cambio de adscripción, el Trabajador beneficiado no podrá promover otro, ni solicitar la cancelación del mismo, sino pasados seis años a partir de la fecha de la autorización respectiva.

Artículo 135.- El Colegio no podrá movilizar ni cambiar de adscripción a un Trabajador, cuando se encuentre desempeñando un cargo sindical.

Artículo 136.- En los cambios de adscripción, el Trabajador ocupará su mismo puesto cubriendo la misma jornada y horario de trabajo y devengando el salario que corresponda al tabulador regional que rija en el lugar.

Artículo 137.- Las vacantes que se susciten por aplicación de los artículos anteriores se cubrirán en los términos establecidos en las presentes Condiciones.

Artículo 138.- Permuta es la transferencia recíproca de los puestos definitivos ocupados por los permutantes, a través de un convenio celebrado por los mismos, aprobado por el Colegio y la intervención del Sindicato, cuando así lo solicite el trabajador y siempre y cuando no violente otras disposiciones en materia de servicio profesional docente.

Artículo 139.- Las permutas procederán, cuando los permutantes pertenezcan a la misma área, rama o grupo.

CAPÍTULO XV DE LOS RIESGOS DE TRABAJO Y MEDIDAS PARA PREVENIRLOS

X. Cuando el Trabajador sufra un accidente o enfermedad profesional y quede imposibilitado para desempeñar el trabajo que tenía asignado para que, de ser posible se le dé otra ocupación de acuerdo a sus aptitudes.

En los casos de las fracciones I y V de este artículo, el Colegio en coordinación con el Sindicato procederá a la formalización del cambio de adscripción de que se trate; en cuanto a la fracción VI solamente se podrá ordenar el traslado de un Trabajador por necesidades del servicio debida y previamente motivada y justificada, con la intervención del sindicato a petición del trabajador, para garantizar y salvaguardar los derechos de los Trabajadores.

Artículo 131.- Los cambios de adscripción se podrán realizar dentro de una Unidad Administrativa o entre diferentes, del Colegio, siempre y cuando no contravengan disposiciones del Servicio Profesional Docente y la estructura autorizada para la Unidad Administrativa cuente con disponibilidad de puestos.

Artículo 132.- Todo cambio de adscripción o traslado será notificado oportunamente al Sindicato. Al mismo tiempo el interesado será notificado por lo menos con tres días hábiles de anticipación a la fecha en que debe presentarse.

Artículo 133.- Las solicitudes de cambio de adscripción serán formuladas por escrito y firmadas por el interesado y presentadas ante su Unidad Administrativa de adscripción, debiendo contar con las anuencias de las Unidades Administrativas que intervienen en este proceso. Los cambios de adscripción, serán tramitados ante el departamento de Recursos Humanos del Colegio. La aceptación de un cambio de adscripción estará condicionada a las necesidades del servicio. Sólo se tramitarán las solicitudes de cambio de adscripción del personal titular del puesto, que compute un mínimo de antigüedad de más de seis meses en el puesto que ocupa.

Artículo 134.- Concedido un cambio de adscripción, el Trabajador beneficiado no podrá promover otro, ni solicitar la cancelación del mismo, sino pasados seis años a partir de la fecha de la autorización respectiva.

Artículo 135.- El Colegio no podrá movilizar ni cambiar de adscripción a un Trabajador, cuando se encuentre desempeñando un cargo sindical.

Artículo 136.- En los cambios de adscripción, el Trabajador ocupará su mismo puesto cubriendo la misma jornada y horario de trabajo y devengando el salario que corresponda al tabulador regional que rija en el lugar.

Artículo 137.- Las vacantes que se susciten por aplicación de los artículos anteriores se cubrirán en los términos establecidos en las presentes Condiciones.

Artículo 138.- Permuta es la transferencia recíproca de los puestos definitivos ocupados por los permutantes, a través de un convenio celebrado por los mismos, aprobado por el Colegio y la intervención del Sindicato, cuando así lo solicite el trabajador y siempre y cuando no violente otras disposiciones en materia de servicio profesional docente.

Artículo 139.- Las permutas procederán, cuando los permutantes pertenezcan a la misma área, rama o grupo.

CAPÍTULO XV DE LOS RIESGOS DE TRABAJO Y MEDIDAS PARA PREVENIRLOS

Artículo 140.- Riesgo de trabajo son los accidentes o enfermedades profesionales a que están expuestos los trabajadores con motivo de sus labores o en el ejercicio de ellas y se regirán por lo establecido en la Ley.

Artículo 141.- Accidente de trabajo es toda lesión física o psíquica que origine perturbación permanente o transitoria inmediata o mediata o la pérdida de la vida producida por la acción repentina de una causa externa que sobrevenga durante el trabajo, en el ejercicio de éste o como consecuencia del mismo; y toda lesión interna determinada por un esfuerzo violento, producido en las mismas circunstancias. Quedan incluidos los accidentes que se produzcan al trasladarse el Trabajador de su domicilio y/o desde la estancia de bienestar infantil de sus hijos, al centro de trabajo y de éste a aquellos.

Artículo 142.- Enfermedad profesional es todo estado patológico que sobreviene por una causa repetida por largo tiempo, como obligada consecuencia de la clase de labores que desempeña el Trabajador o del medio en que se ve obligado a desempeñar sus funciones y que provoca en el organismo una lesión o perturbación funcional permanente o transitoria, que puede ser originada por agentes físicos, químicos o biológicos. Para los efectos de este Capítulo se aplicará la tabla de enfermedades profesionales que señale la Ley Federal del Trabajo, en el Capítulo respectivo.

Artículo 143.- Cuando los riesgos se producen pueden ocasionar:

I. La muerte;

II. Incapacidad total;

III. Incapacidad parcial, y

IV. Incapacidad temporal.

Artículo 144.- Incapacidad total es la pérdida absoluta de las facultades o aptitudes, que imposibiliten a una persona para desempeñar un trabajo por el resto de su vida.

Artículo 145.- Incapacidad parcial es la disminución de las facultades o aptitudes para trabajar.

Artículo 146.- Incapacidad temporal es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibiliten parcial o totalmente a un Trabajador para desempeñar sus labores por algún tiempo.

Artículo 147.- Al ocurrir un riesgo de trabajo, el Colegio proporcionará de inmediato la atención necesaria y avisará en su caso al servicio médico del ISSSTE. De no estar en posibilidad de proporcionar atención médica de urgencia y no existan servicios médicos del ISSSTE en el lugar en que haya ocurrido el riesgo, el Colegio cubrirá el importe de la atención médica de urgencia que el Trabajador hubiere pagado por su cuenta, previa comprobación y siempre y cuando se trate de un riesgo de trabajo debidamente acreditado en términos de la legislación aplicable.

Artículo 148.- Al ocurrir un accidente de trabajo el Titular, Coordinador Administrativo o equivalente que corresponda, de las Unidades Administrativas de que se trate, levantará y enviará a la Subdelegación de Prestaciones Económicas del ISSSTE correspondiente, el acta circunstanciada que al efecto se instrumente, así como los certificados médicos que se recaben al realizarse el riesgo y requisitar los formatos establecidos por el ISSSTE. Dicha acta se deberá levantar una vez conocido el infortunio, entregándose una copia a la Representación Sindical y otra al Trabajador accidentado o a su representante legal, así como a la Comisión de Seguridad e Higiene.

Artículo 149.- Para los efectos del artículo anterior, los jefes de las Unidades Administrativas con intervención de la Representación Sindical para garantizar y salvaguardar los derechos de los Trabajadores, levantarán el acta respectiva que contendrá los siguientes datos:

I. Nombre, domicilio y sus generales;

II. Puesto, código funcional, clave, sueldo y adscripción;

III. Jornada y horario de trabajo asignado;

IV. Día, hora, lugar y circunstancias en que ocurrió el accidente;

V. Declaraciones del trabajador si ello es posible, así como, de los testigos presenciales del accidente, si los hubiere;

VI. Lugar al que fue trasladado el accidentado:

VII. Nombre, domicilio y grado de parentesco del familiar a quien se comunicó del accidente;

VIII. Informe y elementos de que se disponga para fijar las circunstancias del accidente;

IX. Autoridad que tomó conocimiento del accidente, en su caso:

X. Todos aquellos elementos necesarios para determinar las causas del accidente, y

XI. Toda aquella información que requiera el ISSSTE en los formatos vigentes.

Artículo 159.- El Colegio apoyará el trámite ante el ISSSTE para el pago de los salarios y las indemnizaciones correspondientes en caso de riesgos de trabajo, de acuerdo con lo establecido por la Ley del citado Instituto.

Artículo 150.- Para los efectos de las indemnizaciones que correspondan a los Trabajadores por riesgos de trabajo que sufran, se observarán las disposiciones relativas de la Ley del ISSSTE, o en su caso, las correspondientes de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 151.- En los casos de Trabajadores que tengan más de cinco años de servicios y que por cualquier motivo sufran una disminución en sus facultades físicas o mentales que les incapacite para continuar desempeñando en forma eficiente el empleo que ocupen, el Colegio procurará otorgarles alguna comisión o empleo que esté al alcance de sus facultades.

Artículo 152.- Cuando un Trabajador sufra un riesgo de trabajo y se vea afectado con la pérdida de algún miembro u órgano que pueda artificialmente reponerse, el Colegio gestionará la obtención de aparatos de audición, prótesis y órtesis, según corresponda.

Artículo 153.- El Colegio y el Sindicato integrarán la Comisión de Seguridad e Higiene, para que emita lineamientos tendientes a disminuir y prevenir riesgos de trabajo y determinar las áreas nocivas peligrosas. La Comisión de Seguridad e Higiene emitirá también el Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo del Colegio. Para los efectos del primer párrafo, la Comisión de Seguridad e Higiene expedirá el Manual para Prevenir y Disminuir Riesgos de Trabajo e Indicar el Otorgamiento de Derechos Adicionales.

Consecuentemente y respecto a los párrafos anteriores, en los reglamentos, manuales y demás instrumentos que emita la Comisión de Seguridad e Higiene, se comprenderán las disposiciones que en materia de riesgos de trabajo sean aplicables.

Artículo 154.- Los trabajadores se sujetarán a exámenes médicos en los siguientes casos:

I. Los de nuevo ingreso, antes de tomar posesión del puesto para comprobar que tienen Educación y aptitud para el trabajo;

II. Por enfermedad, para la comprobación de ésta y resolución de licencia o cambio de adscripción, a solicitud de los trabajadores o por orden de la Unidad Administrativa;

III. Cuando se presuma que han contraído alguna enfermedad contagiosa o que se encuentren incapacitados para el trabajo;

IV. Cuando se observe que algún trabajador concurre a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o estupefacientes;

V. A solicitud del interesado, del Colegio o del Sindicato, a efecto de que se certifique si padece alguna enfermedad profesional, y

VI Cuando la naturaleza del trabajo lo requiera, se podrá ordenar la realización de exámenes médicos periódicos.

Artículo 155.- En los casos de las fracciones III y IV del artículo anterior, los jefes de las Unidades Administrativas estarán facultados para ordenar que se practiquen los exámenes por médicos oficiales o por particulares, a falta de aquéllos.

CAPÍTULO XVI DE LOS PREMIOS, ESTÍMULOS Y RECOMPENSAS

Artículo 156.- Discrecionalmente el Colegio podrá organizar festivales y efectuar sorteos gratuitos en beneficio de los Trabajadores. Del mismo modo, conceder obsequios en efectivo o especie cuando circunstancias especiales así lo ameriten y siempre y cuando exista previsión y suficiencia presupuestal.

Artículo 157.- Se otorgará a los Trabajadores, con motivo de su antigüedad y al cumplir, veinte, veinticinco, treinta, treinta y cinco, cuarenta, cuarenta y cinco y cincuenta años de servicios, y por cada 5 años después de los cincuenta años de servicios, el premio de antigüedad consistente en medalla y reconocimiento, de acuerdo a los años de servicio laborados dentro del Colegio, cuya comprobación se efectuará a través de la constancia de servicios correspondiente, siendo ésta la responsable de computar los años de servicios efectivos de cada trabajador. Por excepción, en caso de duda del tiempo laborado, se solicitará al Trabajador la documentación respectiva.

En el caso de los trabajadores que fueren transferidos al Colegio, de otras dependencias o entidades, los años de servicio que hayan laborado en la institución de origen serán computados para determinar la antigüedad a la que se hace referencia en este artículo.

Artículo 158.- De conformidad con la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles y los lineamientos que al respecto emita la Secretaría de la Contraloría, el Colegio otorgará los estímulos y las recompensas, con base en el dictamen emitido por la Comisión Evaluadora para cada uno de los seleccionados en cada

Unidad Administrativa, por la elaboración de trabajos especiales, estudios o investigaciones científicas de utilidad para el Colegio.

Las recompensas civiles son el reconocimiento que se otorgará a los trabajadores, y los estímulos consistentes en un periodo extraordinario de vacaciones que no podrá integrarse a los periodos establecidos; mismos que será disfrutado cuando el trabajador lo solicite. Las recompensas y los estímulos, los concederá el Colegio por conducto de la Comisión Evaluadora, según el caso a propuesta del interesado de la Unidad Administrativa de su adscripción o de la representación sindical. Ninguno de estos estímulos o recompensas elimina al otro y pueden otorgarse cuando el servicio lo amerite a juicio del titular.

Artículo 159.- Las notas buenas son un reconocimiento que por escrito y de forma obligada otorgará al Colegio al Trabajador, con copia a su expediente personal y se concederán en los siguientes casos:

I. Por puntualidad y asistencia en un trimestre natural;

II. Por su asidua permanencia en el trabajo;

III. Por esmero, eficacia y productividad en el desempeño del trabajo, y

IV. Por colaboración en trabajos extraordinarios al de su función, que representen incremento en la productividad del Colegio.

Artículo 160.- La mención honorífica es el reconocimiento que por escrito otorgará al Colegio al Trabajador, con copia a su expediente personal y se concederán en los siguientes casos:

I. Por señalado esmero, eficacia y productividad en el desempeño de las labores;

II. Por acumular cuatro notas buenas en un año calendario;

III. Por iniciativas que redunden en un incremento de la productividad;

IV. Por intensa labor social llevada a cabo sin que con ello se afecte la productividad, y

V. Por merecimientos especiales alcanzados en las ciencias, artes y otras ramas del saber humano, principalmente en los aspectos que interesan al Colegio, siempre que estas actividades se desarrollen sin que con ello se afecte la productividad.

En el otorgamiento de las menciones honoríficas se estará conforme a lo establecido en el Reglamento para Controlar y Estimular al Personal del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos por Asistencia, Puntualidad y Permanencia en el Trabajo, debiéndose dar de inmediato una vez que se cumpla con lo previsto en el presente artículo. Las menciones honoríficas se harán constar por escrito indicando los motivos por las que se otorgan, en la inteligencia de que sólo se concederá una anualmente, en los diversos casos de las fracciones anteriores. Una mención honorífica dará derecho a que se le cancelen al Trabajador las notas malas que les hubieren impuesto en un año.

Artículo 161.- Las Unidades Administrativas, en conjunto con la representación sindical, llevarán a cabo festejos de las madres, del día del niño, del día del trabajador del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Hidalgo, a efecto de celebrar la relación armónica entre su Instituto y la base trabajadora.

CAPÍTULO XVII DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Artículo 162.- Las sanciones que se aplicarán a los Trabajadores en sus respectivos casos, además de las que señala la Ley, serán las siguientes:

I. Amonestaciones verbales;

II. Extrañamientos;

III. Notas malas, y

IV. Suspensiones en sueldos y funciones hasta por ocho días.

La aplicación de las medidas disciplinarias mencionadas se sujetará a las siguientes reglas:

A. Se impondrán sin perjuicio de los casos de reincidencia, en cuyo evento se estará a la diversa sanción correctiva señalada en este Capítulo;

B. En todo caso, si la conducta específica del Trabajador encuadra dentro de los supuestos del Artículo 40 de la Ley, se estará a lo dispuesto por ésta, y

C. En ningún caso, al Trabajador infractor, se le podrán aplicar dos sanciones por la misma causa.

Artículo 163.- Se entiende por amonestación verbal, la observación de palabra y en privado que haga el jefe inmediato al Trabajador infractor a efecto de que omita volver a incurrir en otra violación a estas Condiciones.

Artículo 164.- Se entiende por extrañamiento, la observación que se haga por escrito al Trabajador y se aplicará por el jefe de la Unidad Administrativa a que esté adscrito, con copia a su expediente personal y al Sindicato.

Artículo 165.- Se entiende por nota mala o desfavorable, la constancia de demérito que se imponga al Trabajador infractor en su expediente personal y se aplicará por el jefe de la Unidad Administrativa a que esté adscrito, con copia al Sindicato.

Artículo 166.- A excepción de los casos de suspensión y terminación de los efectos del nombramiento a que se refieren los artículos correspondientes de este Capítulo, las violaciones a las obligaciones y la ejecución de prohibiciones contenidas en estas Condiciones, darán lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias citadas, conforme a los siguientes lineamientos:

I. Amonestación verbal cuando se incurra por primera vez en la irregularidad;

II. Extrañamiento en la primera reincidencia, y

III. Nota mala, o desfavorable en la segunda reincidencia.

Lo anterior sin perjuicio de que por la gravedad de la irregularidad o infracción cometida por el Trabajador o la reincidencia por más de dos ocasiones, hagan procedente la aplicación de la fracción V del Artículo 40 de la Ley.

Artículo 167.- Se aplicará una nota mala a los Trabajadores en caso de reincidencia en conductas prohibidas por estas Condiciones y además cuando:

I. Se presenten a sus labores tres veces en un mes después de los quince minutos de tolerancia concedidos para ello, pero antes de los cuarenta siguientes a la hora de entrada;

II. Incurran en faltas injustificadas de asistencia discontinuas que no excedan de tres días en el término de un mes, sin perjuicio de no cubrirse los salarios por los días no laborados.

Artículo 168.- Las suspensiones en el trabajo, que hasta un máximo de ocho días se aplicarán como medidas disciplinarias, proceden en los casos que se considere por el titular de la Dirección de Administración y/o el titular de la Dirección de Academia considerando la gravedad del caso y siempre y cuando no resulte procedente el inicio del procedimiento previsto por el artículo 40 de la Ley así como el nivel de reincidencia.

Previamente a la aplicación de la medida se oirá al Trabajador afectado y a la Representación Sindical. Además procederá la suspensión en los siguientes casos:

I. Un día de suspensión cuando el Trabajador se ausente de sus labores dentro de su jornada sin el permiso correspondiente;

II. Un día de suspensión por cada tres retardos mayores en que incurra el Trabajador en el término de un mes, siempre que hubiese prestado servicios esos días con autorización expresa del jefe de la Unidad correspondiente, y

III. Un día de suspensión por cada siete retardos menores en que incurra el Trabajador en el término de un mes.

Artículo 169.- Las sanciones previstas en este capítulo se aplicarán con independencia de la procedencia de las disposiciones aplicables en materia de responsabilidades administrativas de los servidores públicos, así como, de la aplicación de las normas penales o civiles que correspondan en su caso.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- En cumplimiento a lo establecido por la Ley, las presentes Condiciones entrarán en vigor a partir de la fecha de su depósito ante el Tribunal.

SEGUNDO.- Las prestaciones que se consignan en estas Condiciones únicamente se incrementarán al momento de que sean revisadas, en términos de lo dispuesto por la Ley aplicable

TERCERO.- El Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Hidalgo y el Mesa Directiva del Comité Ejecutivo del Sindicato Nacional de Trabajadores del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Hidalgo procurarán por los medios idóneos difundir y dar a conocer las presentes Condiciones Generales de Trabajo a los Trabajadores del Colegio.

POR EL COLEGIO DE ESTUDIOS CIENTÍFICOS Y TECNOLÓGICOS DEL ESTADO DE HIDALGO M.A.E. SERGIO ALEJANDRO ARTEAGA CARREÑO, DIRECTOR GENERAL, POR LA MESA DIRECTIVA DEL COMITÉ EJECUTIVO DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL COLEGIO DE ESTUDIOS CIENTÍFICOS Y TECNOLÓGICOS DEL ESTADO DE HIDALGO, MTRO. LUIS MARTÍN ANDRADE CASTILLO, SECRETARIO GENERAL.

M.A.E. SERGIO ALEJANDRO ARTEAGA CARREÑO
DIRECTOR GENERAL DEL
COLEGIO DE ESTUDIOS CIENTÍFICOS Y TECNOLÓGICOS DEL ESTADO DE HIDALGO

MTRO. LUIS MARTÍN ANDRADE CASTILLO
SECRETARIO GENERAL DE LA MESA DIRECTIVA DEL COMITÉ EJECUTIVO DEL
SINDICATO DE TRABAJADORES DEL COLEGIO DE ESTUDIOS CIENTÍFICOS Y
TECNOLÓGICOS DEL ESTADO DE HIDALGO



LA C. LIC. ARACELI GONZÁLEZ GONZÁLEZ SECRETARIO DE ACUERDOS DEL TRIBUNAL DE ARBITRAJE EN EL ESTADO DE HIDALGO, CERTIFICA Y DA FE QUE LAS PRESENTES COPIAS FOTOSTÁTICAS CONSTANTES DE **TREINTA Y OCHO** FOJAS ÚTILES TAMAÑO CARTA, COINCIDEN FIELMENTE CON LAS CONSTANCIAS QUE OBRAN EN EL EXPEDIENTE NUMERO **009/2018** RELATIVO AL REGISTRO DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL **COLEGIO DE ESTUDIOS CIENTÍFICOS Y TECNOLÓGICOS DEL ESTADO DE HIDALGO**, EL CUAL SE TUVO A LA VISTA PARA EL COTEJO RESPECTIVO, MISMO QUE RESULTO POSITIVO.- SE EXTIENDE LA PRESENTE CERTIFICACIÓN EN LA CIUDAD DE PACHUCA DE SOTO, HIDALGO, A LOS VEINTIOCHO DÍAS DEL MES DE MARZO DEL AÑO DOS MIL DIECINUEVE.- DOY FE.- ASL/AGG