



**COLEGIO DE ESTUDIOS CIENTÍFICOS Y TECNOLÓGICOS
DEL ESTADO DE SONORA**

SINDICATO DE TRABAJADORES DE CECYTE

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2021-2023

HERMOSILLO, SONORA A 8 DE NOVIEMBRE DE 2021.

Handwritten signature in black ink.

Handwritten signature in blue ink.

PRESENTACIÓN

Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Sonora "EL CECYTE Sonora", representado en éste acto por su Directora General, **Mtra. Gracia Alicia Anduro Grijalva**, y por la otra parte, el Sindicato de Trabajadores del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Sonora "EL SITCECYTES", representado en éste acto por el **Mtro. Ramón Antonio Gastélum Lerma**.

A handwritten signature in blue ink, located in the bottom right corner of the page. The signature is stylized and appears to be the name of the representative of the Sindicato de Trabajadores.

ÍNDICE

Capítulo I. Disposiciones generales.....	5
Artículo 1.- Relaciones de trabajo.	
Artículo 2.- Contrato colectivo de trabajo.	
Artículo 3.- Los efectos del contrato colectivo de trabajo.	
Artículo 4.- Definiciones del contrato colectivo de trabajo.	
Artículo 5.- Como efectuar trámites.	
 Capítulo II. De los requisitos de admisión.....	 8
Artículo 6.- Requisitos para ingresar como trabajador.	
 Capítulo III. De los nombramientos.....	 9
Artículo 7.- Relación jurídico laboral.	
Artículo 8.- Clasificación de los trabajadores.	
Artículo 9.- Quienes son trabajadores de confianza.	
Artículo 10.- Quienes son trabajadores de base.	
Artículo 11.- Docentes, plazas homologadas y técnicos.	
Artículo 12.- Sueldos de horas sueltas.	
Artículo 13.- Pago de plaza y horas sueltas.	
Artículo 14.- Tipos de nombramientos.	
Artículo 15.- Nombramientos y sus diferentes adjudicaciones.	
Artículo 16.- Datos del nombramiento.	
Artículo 17.- Requisitos para como un trabajador de base podrá ocupar puestos de confianza.	
Artículo 18.- Plazas de base que estén vacantes.	
 Capítulo IV. De la jornada de trabajo.....	 11
Artículo 19.- Jornada laboral.	
Artículo 20.- Tipos de jornadas.	
Artículo 21.- Jornadas, especificaciones y horarios.	
Artículo 22.- Reglas generales de horarios en planteles.	
Artículo 23.- Sistemas de control de asistencia.	
Artículo 24.- Asistencias, retardos, faltas y tolerancias.	
Artículo 25.- Restricciones y acuerdos en horarios.	
Artículo 26.- Retardos y omisiones en registros de asistencia.	
Artículo 27.- Notificaciones de descuentos.	
Artículo 28.- Descuentos.	
Artículo 29.- Procedimiento en actas administrativas de personal sindicalizado.	
Artículo 30.- Carga horaria máxima del personal docente.	

Artículo 31.- Trabajo extraordinario.

Artículo 32.- Apoyos para estudios en educación media superior.

Capítulo V. Descanso y vacaciones.....15

Artículo 33.- Días laborales por semana y remuneraciones adicionales.

Artículo 33 Bis.-Días trabajados en día inhábil.

Artículo 34.- Vacaciones y descanso obligatorio.

Artículo 35.- Vacaciones para administrativos.

Artículo 36.- El derecho de las vacaciones.

Artículo 37.- Días de descanso obligatorio.

Capítulo VI. Permisos y licencias.....16

Artículo 38.- Permisos económicos.

Artículo 39.- Incapacidad por maternidad.

Artículo 40.- Licencias sin goce de sueldo por ausencia.

Artículo 41.- Trabajador sindicalizado ocupando puesto de confianza.

Artículo 42.- Licencias y permisos con goce de sueldo.

Artículo 43.- Licencias y reincorporación.

Artículo 44.- DEROGADO.

Artículo 45.- Licencias con goce de salario por enfermedades profesionales o accidentes.

Artículo 46.- DEROGADO.

Artículo 47.- Comité ejecutivo y Delegación del plantel.

Artículo 48.- Licencia pre-jubilatoria.

Capítulo VII. Del Salario.....19

Artículo 49.- Condiciones del salario.

Artículo 50.- Salario y sus diferentes categorías por zona.

Artículo 51.- Formas de pago.

Artículo 52.- Salario, restricciones y autorizaciones en descuentos y deducciones.

Artículo 52 Bis.- Revisión anual del convenio con ISSSTESON.

Artículo 53.- Faltas injustificadas y sus descuentos.

Artículo 54.- Cesión del salario a terceras personas.

Artículo 55.- Pago de salario cuando el trabajador está imposibilitado.

Capítulo VIII. Prestaciones.....23

Artículo 56.- Prestaciones por despensa.

Artículo 57.- Prestaciones para material didáctico.

Artículo 58.- Prestaciones por maestría y doctorado.

Artículo 59.- Prestaciones a trabajadores, y sus familiares en educación media superior.

Artículo 60.- Becas.

Artículo 61.- Prestaciones por matrimonio.

- Artículo 62.- Ayuda por defunción de un familiar del trabajador.
- Artículo 63.- Prestación por nacimiento o canastilla maternal.
- Artículo 64.- Ayuda económica por defunción del trabajador.
- Artículo 65.- Ayuda mutualista.
- Artículo 66.- Compensación por antigüedad.
- Artículo 67.- Seguro de vida.
- Artículo 68.- Apoyos para actividades deportivas y culturales.
- Artículo 68 Bis.- Apoyo para el Encuentro Nacional Deportivo.
- Artículo 69.- Apoyo para uniformes y zapatos a personal del servicio.
- Artículo 70.- Del servicio Apoyo publicitario en actividades sindicales.
- Artículo 71.- Apoyo para guarderías.
- Artículo 71 Bis.- Apoyo para hijos discapacitados.
- Artículo 72.- Ayuda para zapatos o aparatos ortopédicos.
- Artículo 73.- Apoyo por invalidez de los trabajadores.
- Artículo 74.- Fondo para servicios médicos no otorgados por ISSSTESON.
- Artículo 75.- Ayuda para lentes.
- Artículo 76.- Ayuda para titulación, licenciatura, maestría y doctorado.
- Artículo 76 Bis.- Becas para "EL SITCECyTES".
- Artículo 77.- Derecho de aguinaldo y quinquenio.
- Artículo 78.- Orogamiento por ajuste de calendario.
- Artículo 79.- Estímulo económico por años de servicio.
- Artículo 80.- Bono navideño.
- Artículo 81.- Bono de arraigo.
- Artículo 82.- Ayuda de servicio telefónico al Delegado y Comité Ejecutivo Sindical.
- Artículo 83.- Apoyo para útiles escolares.
- Artículo 84.- Apoyo 15 de mayo y compra de libros.
- Artículo 85.- Licencias para personal del sindicato en revisión del Contrato.
- Artículo 85 Bis.- Comisión para miembros de EL SITCECyTES.
- Artículo 86.- Orogamiento al sindicato por concepto de año sabático.
- Artículo 87.- Bono de trabajo.
- Artículo 88.- Día del maestro.
- Artículo 89.- Pago de días de descanso obligatorio.
- Artículo 90.- Compensación a la productividad del personal docente.
- Artículo 91.- Eficiencia en el trabajo.
- Artículo 92.- Apoyos por superación académica.
- Artículo 93.- Gratificación por terminación de efectos del nombramiento.
- Artículo 94.- Gratificación por jubilación.
- Artículo 95.- Secretarías de control escolar.
- Artículo 96.- Bono de puntualidad y asistencia.
- Artículo 97.- Prima vacacional.
- Artículo 98.- Mobiliario y equipo para el comité ejecutivo sindical.

Artículo 99.- Adopción.

Capítulo IX. De los cambios de adscripción y permutas.....34

Artículo 100.- Procedimientos para cambios de adscripción

Artículo 101.- Cambios de adscripción foránea

Artículo 102.- Cambio de adscripción hacia otra zona

Artículo 103.- Cambio de adscripción hacia puestos de confianza

Artículo 104.- Situaciones de autorización de permutas

Artículo 105.- Cambio de adscripción por exceso de personal o por suprimir la materia

Capítulo X. De los riesgos profesionales y de las enfermedades no profesionales.....35

Artículo 106.- Derechos de los trabajadores que sufran riesgos profesionales.

Artículo 107.- Derechos de los trabajadores que sufran enfermedades no profesionales.

Artículo 108.- Procedimientos a seguir al ocurrir un riesgo de trabajo.

Artículo 109.- Procedimiento a seguir cuando un trabajador sufre una enfermedad no profesional.

Capítulo XI. De los exámenes médicos.....36

Artículo 110.- DEROGADO.

Artículo 111.- Obligaciones del trabajador con respecto a exámenes médicos.

Capítulo XII. De los derechos, obligaciones y prohibiciones de los trabajadores.....36

Artículo 112.- Derechos generales de los trabajadores.

Artículo 112 Bis.- Reubicación por dictamen de ISSSTESON.

Artículo 113.- Obligaciones generales de los trabajadores.

Artículo 113 Bis.- Equilibrio laboral en la modalidad de Teletrabajo

Artículo 114.- Prohibiciones generales de los trabajadores.

Artículo 114 Bis.- Obligaciones de "EL CECYTE'Sonora" en la modalidad de Teletrabajo.

Artículo 115.- Procedimiento en caso de la violación de las restricciones o incumplimiento a las obligaciones.

Capítulo XIII. De las correcciones disciplinarias y de las sanciones.....41

Artículo 116.- Sanciones por incumplimiento.

Artículo 117.- Sanciones administrativas.

Artículo 118.- Amonestaciones.

Artículo 119.- Motivo de suspensiones.

Artículo 119 Bis.- Suspensión por investigación Judicial.

Artículo 120.- Retardos.

Artículo 121.- Terminación del nombramiento.

Artículo 122.- Procedimientos en correcciones disciplinarias y sanciones.

Capítulo XIV. De la suspensión y terminación de los efectos del nombramiento.....43

Artículo 123.- Causas de suspensión temporal.

Artículo 124.- Obligaciones del trabajador ante una suspensión.

Artículo 125.- Efectos y alcances de una suspensión.

Artículo 126.- Reinstalación después de haber concluido una suspensión de carácter penal.

Artículo 127.- Procedimientos después de concluir una suspensión de carácter penal.

Artículo 128.- Procedimientos de suspensión durante el proceso de un juicio ante un Tribunal.

Artículo 129.- Causas de suspensión definitiva.

Artículo 130.- Procedimiento ante una suspensión definitiva.

Artículo 131.- Situaciones para un cese de funciones al trabajador por el titular de “El CECyTE Sonora”.

Artículo 132.- Contenido de un acta administrativa.

Capítulo XV. De la seguridad social y riesgos de trabajo.....47

Artículo 133.- De la Comisión mixta de seguridad social y riesgos de trabajo.

Artículo 134.- Equipo de seguridad e higiene.

Artículo 135.- Medidas preventivas de seguridad e higiene.

Artículo 136.- Capacitación al Oficial de mantenimiento.

Artículo 137.- Equipamiento, señalización y botiquín.

Capítulo XVI. De la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.....47

Artículo 138.- Capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

Transitorios.....48

Artículo primero:	Fechas de revisiones.
Artículo segundo:	DEROGADO.
Artículo tercero:	DEROGADO.
Artículo cuarto:	DEROGADO.
Artículo quinto:	Incremento salarial.
Artículo sexto:	DEROGADO.
Artículo séptimo:	Impresión de “EL CONTRATO”.
Artículo octavo:	DEROGADO.
Artículo noveno:	DEROGADO.
Artículo décimo:	Calendario escolar.



Artículo décimo primero: Telebachillerato.

Artículo décimo segundo: DEROGADO.

Artículo décimo tercero: Entrada en vigor de “EL CONTRATO”.

Artículo décimo cuarto: Categorías del personal docente.

Artículo décimo quinto: DEROGADO.

Artículo décimo sexto: Exclusión de trabajadores de confianza.

Artículo décimo séptimo: Prestaciones de política salarial.

Artículo décimo octavo: Prestaciones para personal docente que ocupe cargos de confianza

Artículo décimo noveno: Pago de primera parte de aguinaldos

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- Las relaciones de trabajo entre el Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Sonora y sus trabajadores se regirán por el presente Contrato Colectivo de Trabajo, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal de Trabajo, el Decreto N° 32 que crea al Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Sonora, la Ley de Educación para el Estado de Sonora, la Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros, la jurisprudencia, los usos, costumbre y la equidad.

ARTÍCULO 2.- El presente Contrato Colectivo de Trabajo es obligatorio para el Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Sonora, sus trabajadores, con excepción de los trabajadores de confianza y el Sindicato de Trabajadores del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Sonora (SITCECyTES). Se aplicará en todas las dependencias del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Sonora y Centros de Educación Media Superior a Distancia.

El presente Contrato Colectivo de Trabajo se revisará cada dos años por el Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Sonora, y el SITCECyTES en los términos establecidos por el Artículo 399 y 399-BIS de la Ley Federal del Trabajo y respecto al salario, cada año.

ARTÍCULO 3.- Para los efectos de este Contrato Colectivo de Trabajo el Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Sonora estará representado por “EL TITULAR”, quien podrá delegar su representación en los titulares de las diversas dependencias del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Sonora y los trabajadores estarán representados por “EL COMITÉ EJECUTIVO” a través del Secretario General de “EL SITCECYTES” quien podrá delegar su representación a los titulares de las secretarías de “EL COMITÉ EJECUTIVO”.

ARTÍCULO 4.- Para los efectos del Contrato Colectivo de Trabajo se establecen las siguientes denominaciones:

- I. "EL CECyTE Sonora".- El Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Sonora y los Centros de Educación Media Superior a Distancia "EMSAD".
- II. "LA DIRECCIÓN".- La Dirección General de "EL CECyTE Sonora".
- III. "EL TITULAR".- El Director General de "EL CECyTE Sonora".
- IV. "EL SITCECyTES".- El Sindicato de Trabajadores de "EL CECyTE Sonora".
- V. "EL DECRETO".- Decreto que crea "EL CECyTE Sonora".
- VI. "LA LEY".- La Ley Federal del Trabajo.
- VII. "EL ISSSTESON".- El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado de Sonora.
- VIII. "EL CONTRATO".- El Contrato Colectivo de Trabajo de "EL CECyTE Sonora".
- IX. "LA LEY DEL ISSSTESON".- La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado de Sonora.
- X. "LAS DEPENDENCIAS".- Los planteles y centros de trabajo que dependan directamente de "EL CECyTE Sonora".
- XI. "LOS TRABAJADORES".- Los trabajadores al servicio de "EL CECyTE Sonora", que desempeñen labores académicas, administrativas o de servicios.
- XII. "HSM".- Una hora aula impartida una vez por semana, cada semana, durante un mes.
- XIII. "LA JUNTA".- La Junta Local de Conciliación y Arbitraje.
- XIV. "EL SECRETARIO GENERAL". El Secretario General de "EL SITCECyTES".
- XV. "DELEGADO SINDICAL".- La representación de "EL SITCECyTES" de los trabajadores en cada uno de los planteles de "EL CECyTE Sonora".
- XVI. "COMISIÓN DE BECAS". Comisión integrada por cinco miembros, de los cuales serán: dos representantes de "EL CECyTE Sonora", dos de "EL SITCECyTES" y un representante designado por la Secretaría de Educación y Cultura; la cual toma acuerdos por consenso, es de carácter honorario y se reúne una vez al año para acordar lo relativo a su función.
- XVII. "EL COMITÉ EJECUTIVO".- La representación de los trabajadores sindicalizados de "EL CECyTE Sonora".
- XVIII. "FORET".- Fondo de retiro del trabajador.
- XIX. "COMISIÓN DE FORET".- Formado por 5 miembros; dos representantes de "EL SITCECyTES" y tres de "EL CECyTE Sonora".
- XX. "INFONAVIT".- Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.
- XXI. "SALARIO CONVENCIONAL".- Será lo que resulte de la suma del sueldo tabular más el quinquenio (compensación por antigüedad) y material didáctico en el caso de los docentes; para administrativos y de servicios el salario convencional será lo que resulte de la suma del sueldo tabular más quinquenio (compensación por antigüedad).
- XXII. "SALARIO BASE".- Será el establecido en el tabulador de sueldo para cada una de las categorías y puestos de trabajadores.
- XXIII. "HORAS DE FORTALECIMIENTO ACADÉMICO".- Es el conjunto de actividades planeadas estratégicamente para fortalecer la permanencia de los estudiantes y el desarrollo de su

perfil de egreso, para atender la problemática educativa de una institución, expresada a través de sus indicadores institucionales.

- XXIV.** "CARGA ACADÉMICA".- Cantidad de HSM asignadas al Docente.
- XXV.** "PLAZA DE JORNADA DOCENTE".- Son aquellos nombramientos que de conformidad con la normatividad son asignados al personal docente por 20, 30, 40 HSM e identificados como medio tiempo, tres cuartos de tiempo y tiempo completo.
- XXVI.** "PROMOCIÓN DOCENTE".- Es el ascenso del personal docente y técnico docente a al nivel y categoría inmediata superior, respecto al que tenga asignado a la fecha en que sea promovido. Así como también a plazas de jornada, conforme a los lineamientos emitidos en la Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros, y/o la Subsecretaría de Educación Media Superior.
- XXVII.** "HOMOLOGACIÓN DOCENTE".- Es el proceso mediante el cual, un docente adquiere una plaza de jornada, conforme a los lineamientos emitidos por la Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros y/o las disposiciones emitidas por la Subsecretaría de Educación Media Superior.
- XXVIII.** "TABULADOR DE SUELDOS".- Es el documento en el cual se establece el "SALARIO BASE" para cada plaza, puesto, categoría y nivel.
- XXIX.** "DIRECTOR DE PLANTEL".- Persona responsable de dirigir administrativa y académicamente un plantel o centro de trabajo.
- XXX.** "TRABAJADOR SINDICALIZADO".- Trabajador afiliado a "EL SITCECYTES".
- XXXI.** "SUELDO".- Percepción neta del trabajador, respecto al salario.
- XXXII.** "LGSCMM" La ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros.
- XXXIII.** PROMOCION A PUESTOS DIRECTIVOS, SUPERVISION, ASESORES TECNICOS PEDAGOGICOS.- Proceso mediante el cual los docentes obtienen esta promoción de acuerdo a la convocatoria emitida por la LGSCMM.
- XXXIV.** El teletrabajo es una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón, por lo que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, en el centro de trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación, para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón.
- XXXV.** La persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo será quien preste sus servicios personal, remunerado y subordinado en lugar distinto a las instalaciones de la empresa o fuente de trabajo del patrón y utilice las tecnologías de la información y la comunicación.
- XXXVI.** Para efectos de la modalidad de teletrabajo, se entenderá por tecnologías de la información y la comunicación, al conjunto de servicios, infraestructura, redes, software, aplicaciones informáticas y dispositivos que tienen como propósito facilitar las tareas y funciones en los centros de trabajo, así como las que se necesitan para la gestión y transformación de la información, en particular los componentes tecnológicos que permiten crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar esa información.
- XXXVII.** "MODALIDAD DE TELETRABAJO".- Se regirán por las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo las relaciones laborales que se desarrollen más del cuarenta por ciento del tiempo en el domicilio de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, o en el domicilio elegido por ésta.

No será considerado teletrabajo aquel que se realice de forma ocasional o esporádica.

ARTÍCULO 5.- El “TRABAJADOR SINDICALIZADO” podrá efectuar los trámites relativos a prestaciones o derechos a través de “EL SITCECyTES”.

CAPÍTULO II

DE LOS REQUISITOS DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 6.- Para ingresar como trabajador a “EL CECyTE Sonora”, deberán cumplirse los siguientes requisitos:

- I. Presentar solicitud de empleo debidamente requisitada;
- II. Tener por lo menos 16 años cumplidos el día de expedición del nombramiento respectivo;
- III. Someterse a los exámenes médicos, psicométricos, y de capacidad y reconocimiento que determine “LA DIRECCIÓN”, de conformidad con las disposiciones que rijan el proceso de reclutamiento y selección de personal; asimismo, someterse a los exámenes de antidopaje que la secretaria de la Contraloría del Estado de Sonora designe dentro de su programación anual.
- IV. Ser de nacionalidad mexicana, salvo el caso establecido por el Artículo 7 de “LA LEY”, para la Sustitución de Mexicanos por Extranjeros;
- V. Derogado.
- VI. Presentar carta de no antecedentes penales y exámenes antidopaje básico expedido por una institución pública, en caso de tratarse de zonas rurales o de difícil acceso se podrán recibir estudios de laboratorios certificados.
- VII. No haber sido cesado como trabajador de “EL CECyTE Sonora” por alguna de las causas establecidas en el Artículo 47 de “LA LEY”.
- VIII. Tener la escolaridad, los conocimientos y aptitudes que requieran el puesto y demás requisitos que la Institución señale;
- IX. Derogado.
- X. No haber sido inhabilitado para prestar un servicio público, conforme a la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y de los Municipios. Este impedimento subsistirá por el tiempo que dure la inhabilitación correspondiente;
- XI. Tratándose de personal académico deberá sujetarse a LOS LINEAMIENTOS y a lo que se contemple en la Ley General del Sistema para Carrera de las Maestras y los Maestros, mediante las cuales se establece la normatividad para la selección, contratación y promoción del personal académico de “EL CECyTE Sonora”.
“El SITCECyTES” tendrá una participación activa como observador, en el desarrollo de los procesos anteriormente señalados a través de un representante nombrado por “EL COMITÉ EJECUTIVO”.
- XII. El personal académico, administrativo y de servicios deberá someterse al procedimiento de evaluación correspondiente.
- XIII. “EL CECyTE SONORA” notificará por escrito a “EL SITCECyTES” con al menos 3 días de anticipación de las plazas administrativas vacantes o de nueva creación que deban ser

cubiertas, a efecto de que "EL SITCECYTES" proponga a los candidatos que cubrirán las vacantes. En un término de 3 días hábiles contados a partir de la fecha de notificación.

CAPÍTULO III DE LOS NOMBRAMIENTOS

ARTÍCULO 7.- La relación jurídico-laboral entre "EL CECyTE Sonora" y "LOS TRABAJADORES" se acreditará con el nombramiento expedido por "EL TITULAR" de conformidad con lo establecido en la "LGSCMM", el Artículo 18 fracción VII de "EL DECRETO", y demás disposiciones vigentes. Todo nombramiento deberá contener los datos a que se refiere el Artículo 16 de "EL CONTRATO". Si por cualquier circunstancia aún no se ha expedido el nombramiento, el formato de movimiento de personal que suscriba el trabajador y el Director de Plantel acreditarán plenamente la relación de trabajo.

El nombramiento se entregará al trabajador en un plazo que no exceda de 15 días hábiles después de su contratación.

Tratándose de personal administrativo y de servicios el formato de movimiento de personal se proporcionará máximo en 10 días hábiles.

ARTÍCULO 8.- "LOS TRABAJADORES" de "EL CECyTE Sonora" se clasificarán de acuerdo a los siguientes apartados:

- I. De confianza.
- II. De base.
- III. Interino.
- IV. Por tiempo fijo.
- V. Por obra determinada.
- VI. Honorarios.

ARTÍCULO 9.- Son trabajadores de confianza el Director General, Directores y Subdirectores de Área, Directores y Subdirectores de Plantel, Jefes de Departamento, Jefes de Oficina, Coordinadores de Área, Coordinadores Académicos, Cajeros, Auxiliares Contables, Secretarías de Subdirectores de Área, Secretarías de Directores, Encargados del Orden así como todos aquellos que realicen labores de dirección, coordinación, supervisión, inspección y fiscalización, exceptuando Vigilantes y Veladores.

ARTÍCULO 10.- Son trabajadores de base, todos aquellos que no estén legalmente considerados como de confianza. Los trabajadores administrativos y de servicios de nuevo

ingreso serán inamovibles después de seis meses de trabajo, siempre que estén ocupando una plaza definitiva y que no tengan nota desfavorable en su expediente.

ARTÍCULO 11.- Para el caso de los docentes, las plazas homologadas podrán ser de tiempo completo (40 HSM), tres cuartos de tiempo (30 HSM), medio tiempo (20 HSM) y horas sueltas (entre 1 y 19 HSM) y podrán promocionarse a Plazas de jornada desde “Asociado A”, “Asociado B”, “Asociado C”, “Titular A”, “Titular B” y “Titular C”, y horas sueltas bajo las categorías “Cecyt I”, “Cecyt II”, “Cecyt III” y “Cecyt IV”. Las Plazas de técnicos docentes podrán ser de tiempo completo (40 HSM), tres cuartos de tiempo (30 HSM), medio tiempo (20 HSM) y horas sueltas (entre 1 y 19 HSM) y podrán promocionarse desde “Técnico Docente Asociado A”, “Técnico Docente Asociado B” y “Técnico Docente Titular A”.

ARTÍCULO 12.- Los sueldos por horas que se consignen en “EL CONTRATO” constituyen la percepción total bruta por HSM, que deberá cubrirse al personal docente y se denominará profesor de horas sueltas.

ARTÍCULO 13.- Al personal que cuente con “PLAZA DE JORNADA DOCENTE” de medio tiempo o tres cuartos de tiempo, y además tenga horas excedentes, éstas se le pagarán con el valor equivalente a Profesor CECyT I, CECyT II, CECyT III y CECyT IV. Según corresponda.

ARTÍCULO 14.- Los tipos de nombramiento que existirán en “EL CECyTE Sonora”, serán los siguientes:

- I. Definitivo o de Base.- Es aquel que se expide por tiempo indeterminado para cubrir una plaza vacante definitiva o una plaza de nueva creación también definitiva;
- II. Interino. Es aquel que se expide por tiempo determinado, para cubrir una vacante temporal;
- III. Por tiempo fijo.- Es aquel que se otorga por un tiempo precisamente determinado,
- IV. Por obra determinada.- Se otorga únicamente por el tiempo que dure la ejecución de una obra específica.

El hecho de que el trabajador firme la copia de su nombramiento, implica su compromiso de aceptar las condiciones estipuladas en el mismo y el desempeño de las labores correspondientes. Establecidas en el presente Contrato Colectivo de Trabajo.

ARTÍCULO 15.- Los nombramientos definitivos o de base y a tiempo fijo del personal académico deberán adjudicarse a los trabajadores que hubieren cubierto los requisitos establecidos en el Proceso de ingreso, promoción y reconocimiento de la “LGSCMM”.

Los nombramientos interinos y por obra determinada y tiempo fijo serán adjudicados libremente por "EL TITULAR" y se notificará a "EL SITCECYTES", siempre y cuando sea por más de dos meses y cuando sean plazas vacantes para ocupar puestos de confianza.

ARTÍCULO 16.- Los nombramientos deberán contener:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador.
- II. La denominación del puesto o de los servicios que deban prestarse.
- III. Carácter del nombramiento.
- IV. Duración de la jornada.
- V. El monto del salario,
- VI. La dependencia y dirección a que quedará adscrito el trabajador y, cuando esto sea posible, la localidad en que se prestarán los servicios.
- VII. Las funciones a realizar serán las que se establecen en el manual correspondiente.
- VIII. Las demás circunstancias que sean necesarias para una mejor prestación de los servicios, que no contravengan el "EL CONTRATO".
- IX. Tipo de plaza.
- X. Fecha de ingreso.

ARTÍCULO 17.- Los trabajadores de base podrán prestar servicios en puestos de confianza, cuando así lo determine "EL TITULAR". En estos casos quedarán suspendidos los efectos del nombramiento de base por el tiempo que dure la prestación de los servicios de confianza.

La plaza de base vacante en los términos del párrafo anterior sólo podrá ser ocupada tiempo fijo o interinamente según proceda.

ARTÍCULO 18.- Las plazas administrativas de base que queden vacantes por licencia o por cualquier causa legal o reglamentaria, sólo podrán ser adjudicadas a otros trabajadores, que proponga "EL SITCECYTES", expidiendo el nombramiento a tiempo fijo o interino según proceda, pero nunca podrán ser adjudicadas en definitiva mientras dure la causa de la suspensión.

En caso de que la vacante sea de docente, se registrarán los procedimientos, requisitos, características y demás disposiciones señaladas en la "LGSCMM".

CAPÍTULO IV DE LA JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 19.- Para los efectos de "EL CONTRATO", por jornada se entiende el tiempo diario que el trabajador está a disposición de "EL CECyTE Sonora" para prestar el servicio contratado.

ARTÍCULO 20.- La jornada de trabajo podrá ser diurna, nocturna o mixta, y tendrá la duración máxima que previene “LA LEY”. En el caso de la jornada continua, la hora de la comida se fijará preferentemente a la última hora de la jornada correspondiente.

ARTÍCULO 21.- El trabajo diurno es el que se realiza entre las 6:00 y las 20:00 horas; el trabajo nocturno es el que comprende períodos entre las 20:00 y las 6:00 horas, y será jornada mixta la que comprende períodos de la jornada diurna y nocturna, siempre que el lapso de jornada nocturna no exceda de tres horas y media, pues en este caso se reportará como jornada nocturna. Para el caso de los trabajadores Administrativos y de Servicios que no realicen labores nocturnas, se establecerán dos turnos de labores: el matutino que no excederá de las 15:00 horas y el vespertino que no excederá de las 20:00 horas.

ARTÍCULO 22.- El horario de labores de “LOS TRABAJADORES” será establecido según las necesidades de servicio de “LAS DEPENDENCIAS”. La Dirección del Plantel notificará por escrito al personal docente el horario laboral del semestre correspondiente 10 días hábiles antes de inicio de clases, a efecto de que los docentes realicen los cambios que procedan de común acuerdo, mediante la conformación de una Comisión Auxiliar revisora conformada por dos académicos de “EL SITCECyTES” y dos que designará el “DIRECTOR DE PLANTEL”.

ARTÍCULO 23.- “LA DIRECCIÓN” establecerá en “LAS DEPENDENCIAS”, el sistema de control de asistencia que considere más idóneo, dependiendo de la naturaleza del servicio a cargo de cada área, informando previamente el procedimiento a establecerse a “EL SITCECyTES”.

Para el control de asistencia a que se refiere el párrafo anterior, podrán establecerse relojes checadores u otros sistemas que “EL CECyTE Sonora” determine. Las tarjetas correspondientes deberán contener el nombre del trabajador, el puesto que desempeña, la adscripción, espacio suficiente para que queden consignadas las horas de entrada y salida, todos los días de la quincena respectiva, y un espacio en cada día para la firma del trabajador. En el caso de contar con sistemas electrónicos de control, estos deberán respaldarse mediante lista de cotejo en el que se asiente, la hora y firma del trabajador.

Los Planteles contarán con una bitácora en la cual los trabajadores podrán manifestar sus observaciones, respecto a su asistencia, controlada por el prefecto de dicho plantel o por la persona designada por el director de plantel.

ARTÍCULO 24.- El personal deberá asistir puntualmente a sus labores en los términos de su nombramiento tratándose de Docentes de acuerdo a su horario, concediéndoseles únicamente 10 minutos de tolerancia. Después de este lapso se computa como retardo hasta

el minuto 20, posterior a éste se considerará como falta en los términos del artículo 26 de “EL CONTRATO”.

“LOS TRABAJADORES” cuyo nombramiento sea de carácter administrativo y tengan hijos menores de 5 años o con discapacidad, gozarán de una tolerancia de veinte minutos para registrar su entrada al inicio de su jornada de trabajo, del minuto veintiuno y hasta el minuto treinta será considerado como retardo, después de éste, será computado como falta, las trabajadoras solo podrán hacer uso de este derecho hasta tres veces en un mes. Dicha incapacidad debe ser total y permanente y deberá acreditarse por una constancia expedida por el sector salud.

ARTÍCULO 25.- “LOS TRABAJADORES” registrarán entrada y también su salida y ésta no podrá ser antes de la hora en que concluya la jornada. Salvo en aquellos casos en que el trabajador sea comisionado por “EL CECyTE Sonora”. Cuando se laboren horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en el artículo 31 del presente contrato.

En el caso de la ausencia de un Docente, o grupo en actividades extraclase (deportivas, culturales, académicas, viajes de estudio) se permitirá que de común acuerdo con la Dirección del Plantel se pueda adelantar su hora-clase, cuando coincida la hora libre del grupo y del Docente, registrándose lo anterior en la tarjeta del reloj checador correspondiente.

ARTÍCULO 26.- Cuando “LOS TRABAJADORES” omitan registrar la iniciación de su jornada o la registre después de veinte minutos de la hora de entrada, ello será considerado como inasistencia para todos los efectos legales procedentes. Si se omite registrar la salida, también será considerada como inasistencia.

En los casos de omisión involuntaria de entrada, de “LOS TRABAJADORES” antes de los 20 minutos y salida al concluir la jornada, pero sí desempeña sus labores y lo certifica la Dirección de Plantel no será considerado como falta. Lo anterior siempre y cuando no exceda dos veces en un período de 30 días.

ARTÍCULO 27.- Los responsables de “LAS DEPENDENCIAS” remitirán a la Dirección de Finanzas, los documentos en que se contenga el medio de control de asistencia correspondiente a cada quincena, a más tardar el tercer día hábil de la quincena siguiente.

La Dirección de Finanzas, analizará la documentación recibida y determinará los retardos e inasistencias de cada trabajador y girará las instrucciones respectivas para que se apliquen las sanciones y efectúen los descuentos que procedan hasta las dos quincenas siguientes. La Dirección de Plantel, por conducto del responsable administrativo y previamente al envío de los reportes, notificará y/o publicará al trabajador y al “DELEGADO SINDICAL”, por escrito de los descuentos que le serán aplicados si para el efecto procede, concediéndole un

término de 3 días hábiles para que el trabajador compruebe la improcedencia de algún descuento.

Cuando por error de “EL CECyTE Sonora” se realice un descuento, “LOS TRABAJADORES” tendrán derecho a que se le reintegre la cantidad descontada erróneamente en la quincena posterior a su notificación.

ARTÍCULO 28.- Para aplicar el descuento por faltas al personal académico se procederá de la siguiente manera: el costo de la HSM, dividiéndose el resultado entre cuatro y multiplicándolo por el número de faltas frente a grupo.

ARTÍCULO 29.- Tratándose de personal sindicalizado, “EL CECyTE Sonora” turnará copia al “DELEGADO SINDICAL” de los documentos que afecten o beneficien a sus representados, llámese actas administrativas.

ARTÍCULO 30.- En el caso del personal docente de “EL CECyTE Sonora” y de los “EMSAD”, la carga horaria máxima será de 40 HSM siempre y cuando el aspirante cumpla con los requisitos establecidos en la LGSCMM.

ARTÍCULO 31.- El trabajo prestado después de concluida la jornada ordinaria, será considerado como extraordinario. La jornada extraordinaria deberá ser ordenada por escrito por el titular del área correspondiente, en formato especial determinándose el periodo a laborar y, en caso de urgencia, estando ausente el titular, por el responsable del Centro de Trabajo, y no podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas.

La jornada extraordinaria se cubrirá con un 200% de la jornada ordinaria, pero en caso de que exceda del máximo autorizado en el párrafo anterior, el excedente se cubrirá con un 300%, el cual deberá pagarse una vez concluida la actividad extraordinaria a la que fue comisionado en un plazo no mayor a dos quincenas posteriores, de haber enviado el documento en mención; los jefes de “LAS DEPENDENCIAS” serán responsables por ordenar la prestación del servicio por mayor tiempo del permitido.

ARTÍCULO 32.- “EL CECyTE Sonora” apoyará a los trabajadores administrativos y de servicios que no cuenten con estudios de bachillerato manifiesten expresamente su deseo de cursarlo de la siguiente manera:

- a) Exentándolos del pago de inscripción y colegiatura en alguno de sus planteles, cuando se inscriban para cursar estudios en un turno y horario distinto al de su jornada de trabajo.
- b) En Preparatoria Abierta, organizando el servicio de asesorías en las asignaturas de mayor grado de dificultad, para ello podrá apoyarse en prestadores de servicio social de instituciones de educación superior o en asesores de la citada área educativa de la Secretaría de Educación y Cultura.

- c) Económicamente reembolsando el importe de los libros y de los derechos por presentación del examen que cobra la Preparatoria Abierta como Dependencia de la Secretaría de Educación y Cultura. El reembolso será una vez por cada asignatura diferente, hasta un máximo de 33, que es el número de asignaturas del plan de estudios de Preparatoria Abierta. Una vez inscrito el solicitante dispondrá de un máximo de seis semestres para egresar y hacer efectivo el apoyo.
- d) Se contará con una hora diaria para preparar sus clases y tareas la cual se sujetará a las necesidades del Centro de Trabajo;
- e) Cuando se trate de escuelas particulares y/o públicas de educación media superior o superior, se apoyará con \$3,000.00 semestrales para el pago de las colegiaturas siempre y cuando compruebe la continuidad de sus estudios. Esta prestación estará limitada hasta 5 casos al año.

CAPÍTULO V

DESCANSO Y VACACIONES

ARTÍCULO 33.- Por cada cinco días de labores el trabajador disfrutará de dos días de descanso, de preferencia sábado y domingo, con goce íntegro de salario. Cuando el trabajador preste su servicio en domingo, podrá disfrutar de cualquier otro día de la semana y tendrá derecho a que se le remunere con 50% adicional sobre el “SALARIO CONVENCIONAL” del día domingo.

ARTÍCULO 33 Bis.- Cuando los trabajadores presten servicio en día inhábil o fuera de su jornada de trabajo y sean solicitados por “EL CECyTE SONORA” se compensará o se permutará con otro día que el trabajador solicite en común acuerdo con “EL CECyTE SONORA”.

ARTÍCULO 34.- “LOS TRABAJADORES” que tengan más de seis meses consecutivos de servicio, disfrutarán de dos períodos anuales de vacaciones, de diez días hábiles cada uno, con goce de salario. En caso de “LOS TRABAJADORES” que laboran sábado y domingo desempeñando funciones de vigilancia, disfrutarán su periodo vacacional incluyendo dos fines de semana.

“LOS TRABAJADORES” disfrutarán además cinco semanas de receso obligatorio, de las cuales tres semanas serán otorgadas en el verano y dos en semana santa, tal como están establecidos por el calendario del Colegio.

ARTÍCULO 35.- Para el goce de las vacaciones “LA DIRECCIÓN” establecerá los períodos vacacionales. Cuando por circunstancias del servicio algunos trabajadores administrativos y de servicios sean requeridos por el titular del área correspondiente para trabajar en los períodos vacacionales, tendrán derecho a disfrutar sus vacaciones en forma

continúa cuando se terminen las causas especiales que determinaron la orden para laborarlas.

Cuando las necesidades de la institución así lo requieran, los titulares de las áreas en común acuerdo con “LOS TRABAJADORES” y el “DELEGADO SINDICAL” determinarán qué trabajadores se quedarán de guardia durante los períodos vacacionales.

ARTÍCULO 36.- El derecho a las vacaciones es irrenunciable; por tanto, no podrá exigirse compensación pecuniaria cuando no se disfruten los períodos establecidos para ello.

ARTÍCULO 37.- Serán días de descanso obligatorio los siguientes: 01 de enero, 05 y 24 de febrero, el tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo, el 01, 05, 10 y 15 de mayo, 17 de julio, 15 y 16 de septiembre, tercer lunes del mes de octubre en conmemoración del Día del Trabajador de “EL CECyTE SONORA”, 02 de noviembre y el tercer lunes del mismo mes en conmemoración del 20 de Noviembre, 01 de Diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal, el 25 de diciembre. El que determinen las Leyes Federales y Locales Electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral, y el día de las festividades del aniversario de “EL SITCECyTES”.

CAPÍTULO VI

PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 38.- “LOS TRABAJADORES” disfrutarán de nueve días de permiso económico al año tratándose de docentes y de doce días en el caso de administrativos y de servicios de acuerdo a los lineamientos establecidos en el reglamento de permisos económicos.

Los días económicos no disfrutados, se pagarán al 100% con salario convencional, en los primeros diez días del mes de enero del siguiente año.

ARTÍCULO 39.- Las mujeres trabajadoras disfrutarán de noventa y ocho días de descanso por motivos de gravidez, percibiendo su salario íntegro exhibiendo el correspondiente certificado médico del facultativo del ISSSTESON.

Si los días de descanso a los que se refiere el párrafo anterior coinciden con el período vacacional o descanso obligatorio establecido en el calendario oficial de “EL CECyTE Sonora”, podrán disfrutar de estos días en las fechas que acuerden “EL SITCECyTES” y “EL CECyTE Sonora”.

Si la incapacidad para el trabajo persiste después de ese último periodo, se aplicará lo establecido en el Artículo 23 del ISSSTESON.

ARTÍCULO 40.- “LOS TRABAJADORES” tendrán derecho a licencia sin goce de sueldo para ausentarse del servicio en los siguientes casos:

- I. Para el desempeño de cargos de elección popular, directa o indirecta, desde la designación como candidatos, hasta que se terminen los períodos para el que hayan sido electos; o bien, hasta el día en que sea calificada la elección cuando no resulten electos; o para desempeñar algún puesto de la administración pública.
- II. Para superación personal en el caso de que el trabajador quiera cursar licenciatura, maestrías, doctorados o cursos de actualización siempre y cuando esté demostrando a la Institución semestre con semestre su regularidad en los cursos
- III. Por razones personales, por ciclo escolar y hasta por tres años, sin detrimento de las necesidades de la Institución a los trabajadores que tengan laborando más de tres años y cuenten con plaza definitiva. Este tipo de licencia deberá solicitarse con 10 días hábiles de anticipación para poder disfrutar de nueva cuenta este tipo de licencia, el trabajador deberá laborar 6 meses; excepto en los casos en que la licencia es para ocupar otra plaza dentro de la misma institución.

Para el caso del personal docente que tenga una plaza de jornada, éste sólo podrá solicitar licencia por su plaza completa o por las horas excedentes de su plaza.

Para que puedan otorgarse licencias sin goce de salario, a que se refieren las fracciones I y II deberán solicitarse cuando menos con diez días hábiles de anticipación a la fecha de inicio de labores del ciclo escolar, remitiendo copia de la solicitud al jefe inmediato.

Las licencias sin goce de sueldo se concederán o negarán en un plazo no mayor de diez días hábiles contados a partir del día en que se reciba la solicitud correspondiente, el trabajador recibirá por escrito la respuesta a su solicitud. Si en el término mencionado no se emite respuesta se tendrá por concedido.

Si por alguna razón el trabajador desea regresar antes del tiempo concedido de licencia podrá hacerlo siempre y cuando avise a las autoridades de “EL CECyTE Sonora”, con 30 días naturales de anticipación y existan las condiciones para su reincorporación.

ARTÍCULO 41.- En los casos cuando un trabajador sindicalizado pase a ocupar un puesto con funciones de confianza, su plaza de base quedará resguardada para ocuparla al concluir la función de confianza. En el caso cuando el trabajador que teniendo una plaza definitiva y resulte seleccionado para ocupar una plaza a tiempo fijo, su plaza definitiva será resguardada para ocuparla al concluir la plaza a tiempo fijo. En ninguno de estos casos las plazas serán compatibles.

ARTÍCULO 42.- “EL CECyTE Sonora” deberá conceder permisos con goce íntegro de sueldo a los trabajadores sindicalizados en los siguientes casos:

a) Por diecisiete días naturales y por una sola vez sin importar la antigüedad cuando el trabajador contraiga matrimonio. Para el caso de personal docente, éste permiso se deberá disfrutar, 17 días naturales antes, o disfrutar, 17 días naturales después de los periodos vacacionales de verano e invierno, teniendo un periodo de un año para el disfrute de estos días, con la finalidad de no afectar la impartición de clases.

Para el caso del personal administrativo, disfrutará esta prestación en un período máximo de un año, contado a partir de la fecha de celebración del matrimonio.

Podrán considerarse excepciones, las cuáles serán revisadas en conjunto entre “EL CECyTE Sonora” y “EL SITCECyTES”

b) Cuando sean requeridos para alguna diligencia por autoridad administrativa o judicial.

c) Se otorgarán hasta diez días hábiles, para presentar o preparar examen de grado de cualquier carrera, para el caso de elaboración de tesis o examen de CENEVAL, se otorgarán cinco días hábiles adicionales, siempre y cuando acredite con documento de la institución educativa con reconocimiento y validez oficial.

d) Cuando se trate de “LOS TRABAJADORES” con hijos menores de 18 años tendrán hasta quince días naturales al año, para atender al menor cuando se trate de motivo de salud, lo cual tendrá que acreditarse con la constancia médica de ISSSTESON y en el caso de las áreas rurales, o donde no existan módulos de ISSSTESON, se podrá justificar con una constancia médica con los siguientes requisitos: Hoja membretada, nombre completo del médico, número de cédula profesional, diagnóstico, firma del que suscribe y su especialidad. Los días anteriormente mencionados serán otorgados independientemente de los cuidados maternos que expida ISSSTESON, cuando aplique.

d bis) Se otorgarán hasta veintitrés días al año cuando se trate de hijos con discapacidad física o mental permanente total, siempre y cuando exista el dictamen médico correspondiente.

e) Se otorgarán hasta seis días hábiles, en caso de muerte de hermanos, cónyuge, padre, madre e hijos del trabajador, un día y hasta ocho días hábiles en casos de enfermedad grave de las mismas personas, pudiendo incrementarse en este último supuesto un día más si el familiar vive fuera de la ciudad donde radica el trabajador que requiera la presencia del mismo. En todos los casos, se acreditará con la constancia correspondiente.

f) Se otorgarán hasta trece días hábiles al año cuando el trabajador lo acredite para estudios de licenciatura, maestría y doctorado, sin detrimento de las necesidades de la Institución. En casos especiales de común acuerdo, el trabajador y “EL CECyTE Sonora” revisarán la posibilidad de un trato diferente si no se afecta al plantel de adscripción.

g) Un día para asistir a eventos de graduación del trabajador, cónyuge o hijos.

h) Por nacimiento de un hijo(a)s en el caso de los trabajadores varones hasta por cinco días hábiles.

i) Derogado.

j) Se otorgará permiso para el trabajador sindicalizado que teniendo un puesto de base definitivo y resulte seleccionado para ocupar horas a tiempo fijo, o una plaza administrativa por licencia, su puesto de base será resguardado para ocuparlo al concluir el permiso.

k) Un día por muerte de abuelos, suegros, incrementándose un día si el familiar vive fuera de la ciudad.

l) Un día para acudir a donar sangre, siempre y cuando sea por una ocasión cada tres meses y se acreditará con la constancia que expida el Sector Salud.

Estos permisos se solicitarán por lo menos con diez días de anticipación, salvo los previstos en los incisos b), d), e), h) y l) del presente artículo. En todo caso deberá acompañarse la documentación correspondiente o el certificado médico de un facultativo afiliado a “EL ISSSTESON”. Cuando se trate de un permiso para atender enfermedad grave de los padres del trabajador, se deberá acompañar la constancia que lo acredite expedida por una institución del sector salud, en caso de que la documentación provenga de un médico particular y ésta resulte falsa o alterada se procederá en los términos legales a que haya lugar.

Para el caso en los que los trabajadores tengan que asistir a consulta o exámenes médicos dentro de la jornada de trabajo, la inasistencia se justificará con la constancia de asistencia respectiva expedida por el médico facultativo, en los casos en que no se cuente con la expedición de dicho documento las recetas expedidas por los propios médicos facultativos, de Instituciones médicas oficiales y subrogadas serán autorizadas para justificar la inasistencia.

Para el caso en los que los trabajadores tengan que asistir a consulta o exámenes médicos dentro de la jornada de trabajo, la inasistencia se justificará con la constancia de asistencia respectiva expedida por el médico facultativo, en los casos en que no se cuente con la expedición de dicho documento las recetas expedidas por los propios médicos facultativos, de Instituciones médicas oficiales y subrogadas serán autorizadas para justificar la inasistencia.

En el caso de los municipios que cuentan con Unidades de Atención Médica de ISSSTESON, deberá presentar únicamente la justificación de la inasistencia expedida por el organismo anteriormente señalado.

ARTÍCULO 43.- Las licencias y permisos otorgados conforme a los artículos anteriores serán irrevocables, pero “LOS TRABAJADORES” que las disfruten podrán reincorporarse anticipadamente a su Puesto, siempre que la Plaza no haya sido ocupada.

ARTÍCULO 44.- Derogado.

ARTÍCULO 45.- Las licencias con goce de salario por enfermedades profesionales o accidentes de trabajo, se otorgarán en los términos que fija “LA LEY DEL ISSSTESON” y en las disposiciones aplicables de “LA LEY”.

- a) Las incapacidades médicas y las constancias de asistencia de consultas o análisis serán expedidas por los médicos facultativos de “EL ISSSTESON”, solamente los trabajadores que radiquen en localidades donde no existan módulos y no se emitan estos documentos, podrán hacer efectivas las recetas de los médicos subrogados o en su defecto los del centro de salud de la localidad para justificar sus faltas;
- b) Durante la lactancia, entendido este periodo de 6 meses contados a partir de la fecha de nacimiento, las madres trabajadoras tendrán una hora de descanso por día para lactancia, en caso del personal docente disfrutarán de esta prestación quienes tengan 30 horas semana mes o más.

ARTÍCULO 46.- DEROGADO.

ARTÍCULO 47.- El “TRABAJADOR SINDICALIZADO” de “LAS DEPENDENCIAS”, tendrá permiso para reunirse con “EL COMITÉ EJECUTIVO”, previa calendarización y acuerdo por escrito, entre el CECYTE SONORA y el SITCECYTES, hasta por cuatro horas al mes. Previo a la convocatoria deberá informar con anticipación a la Dirección del Plantel.

ARTÍCULO 48.- LICENCIA PRE-JUBILATORIA. Cuando un trabajador cumpla con los requisitos de iniciar gestiones para obtener su jubilación o pensión de acuerdo con la ley del ISSSTESON, “CECyTE Sonora”, le concederá una licencia con goce de sueldo por tres meses para que pueda atender debidamente los trámites correspondientes.

CAPÍTULO VII DEL SALARIO

ARTÍCULO 49.- Salario es la retribución que debe pagarse al trabajador por la prestación de sus servicios y en ningún caso este podrá ser inferior al mínimo legal. El salario que perciban “LOS TRABAJADORES” de la Institución, estará homologado al salario que autorice el Gobierno Federal para el subsistema Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos.

La percepción correspondiente al “SALARIO BASE”, así como aquellas prestaciones señaladas en “EL CONTRATO”, estarán sujetas a un reordenamiento que se reflejará en los talones de cheque o recibos de pago, sin que esto implique la disminución en las percepciones netas del trabajador.

Con independencia de que en los talones de cheque o recibos de pago, se refleje diferentes conceptos, “EL CECyTE Sonora” sólo está obligado a pagar las que se encuentran pactadas en “EL CONTRATO”.

ARTÍCULO 50.- El "SALARIO BASE" será uniforme para cada una de las categorías de trabajadores, ajustándose al incremento salarial de cada año:

PERSONAL DOCENTE

Nivel	CATEGORIA	Zona II HSM	Zona III HSM
7	PREVIA	376.59	426.98
7	CECYT I	410.80	495.70
7	CECYT II	464.75	563.90
7	CECYT III	531.15	642.40
7	CECYT IV	604.80	691.70
7	TEC. DOCENTE	276.79	337.27
7	TEC. DOCENTE I	301.50	367.65
7	TEC. DOCENTE II	335.10	408.10
7	TEC. DOCENTE III	361.85	440.70
7	TEC. DOCENTE IV	390.75	475.90
	MEDIO TIEMPO (20HRS)	PLAZAS	PLAZAS
7	ASOCIADO "A"	8,061.45	9,693.20
7	ASOCIADO "B"	9,069.10	10,905.90
7	ASOCIADO "C"	10,202.75	12,272.00
7	TITULAR "A"	11,774.95	14,158.80
7	TITULAR "B"	13,917.90	16,735.80
7	TITULAR "C"	16,452.55	19,786.05
7	TEC. DOC. ASOCIADO "A"	6,797.60	8,226.25
7	TEC. DOC. ASOCIADO "B"	7,511.25	9,092.20
7	TEC. DOC. ASOCIADO "C"	8,287.45	10,029.55
7	TEC. DOC. TITULAR "A"	9,069.10	10,977.20

	TRES CUARTOS DE TIEMPO (30HRS.)		
7	ASOCIADO "A"	12,092.15	14,539.85
7	ASOCIADO "B"	13,603.75	16,358.85
7	ASOCIADO "C"	15,304.15	18,407.90
7	TITULAR "A"	17,662.50	21,238.25
7	TITULAR "B"	20,876.95	25,103.65
7	TITULAR "C"	24,678.80	29,679.10
7	TECNICO DOCENTE ASOCIADO "A"	10,196.40	12,339.35
7	TECNICO DOCENTE ASOCIADO "B"	11,266.90	13,638.30
7	TECNICO DOCENTE ASOCIADO "C"	12,431.05	15,044.40
7	TECNICO DOCENTE TITULAR "A"	13,603.75	16,465.75
	TIEMPO COMPLETO (40HRS)		
7	ASOCIADO "A"	16,520.40	19,606.70
7	ASOCIADO "B"	18,353.15	22,053.55
7	ASOCIADO "C"	20,641.85	24,817.90
7	TITULAR "A"	23,823.85	28,317.70
7	TITULAR "B"	27,835.95	33,471.60
7	TITULAR "C"	32,905.10	39,572.10
7	TECNICO DOCENTE ASOCIADO "A"	13,938.95	16,839.25
7	TECNICO DOCENTE ASOCIADO "B"	15,398.60	18,603.40
7	TECNICO DOCENTE ASOCIADO "C"	16,983.10	20,284.80
7	TECNICO DOCENTE TITULAR "A"	18,353.15	22,201.50

PERSONAL ADMINISTRATIVO DE BASE

Nivel	Puesto	sueldo Zona II	sueldo Zona III
7	ANALISTA ESPECIALIZADO	13,033.83	-
7	ANALISTA ESPECIALIZADO A	13,327.09	-
6	PROGRAMADOR	10,894.80	-
5	SECRETARIA DE DIRECTOR GENERAL	9,763.72	-
4	TRABAJADORA SOCIAL	10,813.10	-
4	TRABAJADORA SOCIAL A	11,056.38	-
4	SECRETARIA DE DIRECTOR DE ÁREA	9,002.42	-
4	ADMINISTRATIVO ESPECIALIZADO	8,410.25	-
2	ADMINISTRATIVO ESPECIALIZADO A	7,396.24	-
7	ENFERMERA	8,567.49	9,969.35
4	SECRETARIA DE DIRECTOR DE PLANTEL	7,146.67	8,532.68
3	ENCARGADO DE ORDEN	7,091.42	9,838.50
3	LABORATORISTA	8,158.44	9,838.50
3	BIBLIOTECARIO	7,355.76	8,873.11
3	BIBLIOTECARIO A	7,355.76	8,873.11
3	OFICIAL DE MANTENIMIENTO	6,969.60	-
3	OFICIAL DE MANTENIMIENTO A	7,126.43	-
3	OFICIAL DE SERVICIOS	6,695.40	8,042.20
3	OFICIAL DE SERVICIOS A	6,800.20	8,042.22
3	AUXILIAR SERVICIOS Y MANTTO.	6,650.57	7,765.87
3	AUXILIAR SERVICIOS Y MANTTO. A	6,800.20	7,765.87
3	TAQUIMECANOGRAFA	7,145.44	8,976.26
3	CHOFER	6,791.37	-
3	CHOFER A	6,945.05	-
3	ALMACENISTA	6,792.22	-
3	VIGILANTE	6,695.42	8,042.22
3	ADMINISTRATIVO ESPECIALIZADO control esc.	6,725.56	8,137.94

ARTÍCULO 51.- Los pagos se harán en el lugar en que los trabajadores presten sus servicios y se efectuarán en cheque de “EL CECyTE Sonora”, o mediante el mecanismo más eficaz y seguro que la Banca Comercial proporcione, a más tardar los días 15 y 30 de cada mes. Cuando el día de pago sea inhábil, deberá efectuarse el día hábil inmediato anterior. El pago de los salarios deberá hacerse efectivo a más tardar a las 15:00 horas del día que corresponda, salvo cuando exista algún problema del sistema bancario.

ARTÍCULO 52.- El “SALARIO BASE” no es susceptible de embargo judicial o administrativo, sino en los casos en que lo permitan las Leyes. Podrán hacerse retenciones,

descuentos, deducciones o embargos al salario, única y exclusivamente en los siguientes casos:

- I. Por deudas contraídas con la entidad pública por concepto de anticipo de salarios, pagos hechos con exceso, errores o pérdidas debidamente comprobados.
- II. Para el pago de impuestos sobre sus remuneraciones.
- III. Descuentos ordenados por autoridad judicial competente, para cubrir alimentos exigidos al trabajador.
- IV. Para cubrir cuotas sindicales, el trabajador podrá autorizar de manera general el descuento de cuotas sindicales extraordinarias.
- V. Para fondos de constitución de cooperativas y cajas de ahorro, siempre que el trabajador hubiese manifestado previamente, de manera expresa, su conformidad, pero sólo se descontarán a solicitud de "EL SITCECYTES", indicando el monto y el periodo que comprenderá el descuento.
- VI. Descuentos ordenados por "EL ISSSTESON" en el caso de quienes están incorporados a su régimen.
- VII. Descuentos por inasistencia no justificada o retardos en los términos previstos por "LA LEY";
- VIII. Descuentos solicitados por INFONAVIT.
- IX. El importe de los descuentos en cada uno de los casos referidos en las fracciones anteriores no podrá exceder del 30%, excepto los supuestos de las fracciones III, V, VI y XI de este artículo.
- X. Tratándose de pagos hechos con exceso, no podrán exceder del 30% del salario.
- XI. Descuentos extraordinarios a solicitud de "EL COMITÉ EJECUTIVO" cuando se mandaten en acuerdos de asambleas de delegados y/o generales y que estén sustentados por la vía de descuentos de la caja de ahorros.

ARTÍCULO 52 BIS.- "EL CECyTE Sonora" y "EL SITCECyTES" de manera conjunta llevarán a cabo la revisión anual del convenio relativo a los servicios de salud que otorga el "ISSSTESON", previo a su firma.

ARTÍCULO 53.- Cuando un trabajador falte injustificadamente a sus labores y estos días le hayan sido cubiertos como si los hubiese trabajado, "LA DIRECCIÓN" dictará las órdenes y medidas necesarias para el efecto de que dichos pagos se descuenten al sueldo del trabajador en la quincena siguiente a la quincena en que haya faltado a su trabajo.

ARTÍCULO 54.- Es nula la cesión de los salarios en favor de terceras personas, cualquiera que sea el nombre o forma que se le dé.

ARTÍCULO 55.- El pago del salario deberá hacerse personalmente al trabajador. En caso de que éste se encuentre imposibilitado para comparecer a recibirlo personalmente, podrá autorizar a alguien, inclusive a "EL SITCECyTES" para que lo reciba en su nombre mediante carta poder suscrita por el trabajador, ante y por dos testigos., Que deberán incluir

copias simples de su INE o IFE. En caso de incapacidad los pagos se realizarán normalmente y al término de la incapacidad se firmarán los recibos correspondientes.

CAPÍTULO VIII PRESTACIONES

ARTÍCULO 56.- “El CECyTE Sonora” otorgará a los trabajadores administrativos y de servicios, así como a los Docentes de tiempo completo, tres cuartos de tiempo y medio tiempo la cantidad de \$1,380.50 mensual por concepto de despesa, independientemente de la jornada laboral que tenga asignada.

Para el caso de HSM, se otorgará la cantidad de \$34.50.

Adicionalmente se pagará la cantidad de \$110.00 pesos mensuales por concepto de despesa sindical.

ARTÍCULO 57.- “El CECyTE Sonora” otorgará al personal Docente de la Zona II y Zona III por concepto de ayuda para material didáctico las cantidades que se establecen en la tabla anexa:

MATERIAL DIDACTICO

Nivel	CATEGORIA	ZII	ZIII
7	PREVIA	12.69	15.17
7	CECYT I	15.65	19.45
7	CECYT II	17.10	20.50
7	CECYT III	20.80	25.00
7	CECYT IV	24.35	29.45
7	TECNICO DOCENTE	10.58	12.74
7	TECNICO DOCENTE CECYT I	12.10	14.45
7	TECNICO DOCENTE CECYT II	13.65	17.00
7	TECNICO DOCENTE CECYT III	15.50	20.70
7	TECNICO DOCENTE CECYT IV	17.50	24.25
	MEDIO TIEMPO (20HRS)	PLAZAS	PLAZAS
7	ASOCIADO "A"	300.30	364.65
7	ASOCIADO "B"	341.35	414.50
7	ASOCIADO "C"	374.35	454.50
7	TITULAR "A"	412.20	500.20
7	TITULAR "B"	454.05	551.25
7	TITULAR "C"	506.35	614.95
7	TECNICO DOCENTE ASOCIADO "A"	243.95	296.20
7	TECNICO DOCENTE ASOCIADO "B"	293.80	356.80
7	TECNICO DOCENTE ASOCIADO "C"	314.80	382.10
7	TECNICO DOCENTE TITULAR "A"	341.35	414.50



	TRES CUARTOS DE TIEMPO (30HRS.)		
7	ASOCIADO "A"	450.45	546.95
7	ASOCIADO "B"	512.00	621.75
7	ASOCIADO "C"	561.50	681.75
7	TITULAR "A"	618.30	750.30
7	TITULAR "B"	681.05	826.90
7	TITULAR "C"	759.50	922.45
7	TECNICO DOCENTE ASOCIADO "A"	365.90	444.30
7	TECNICO DOCENTE ASOCIADO "B"	440.75	535.20
7	TECNICO DOCENTE ASOCIADO "C"	472.25	573.20
7	TECNICO DOCENTE TITULAR "A"	512.00	621.75
	TIEMPO COMPLETO (40HRS)		
7	ASOCIADO "A"	600.60	729.30
7	ASOCIADO "B"	682.65	829.00
7	ASOCIADO "C"	748.65	909.00
7	TITULAR "A"	824.40	1,000.40
7	TITULAR "B"	908.05	1,102.50
7	TITULAR "C"	1,012.70	1,229.95
7	TECNICO DOCENTE ASOCIADO "A"	487.90	592.40
7	TECNICO DOCENTE ASOCIADO "B"	587.65	713.60
7	TECNICO DOCENTE ASOCIADO "C"	629.65	764.25
7	TECNICO DOCENTE TITULAR "A"	682.65	829.00

ARTÍCULO 58.- Se establece un pago adicional de \$35.00 por cada HSM a los docentes que acrediten tener el grado de maestría. La aplicación se efectuará a partir de la firma de "EL CONTRATO".

ARTÍCULO 59.- "EL CECyTE Sonora" exentará al trabajador, hijos y hermanos del pago de inscripción y colegiatura mensual. De igual manera exentará al trabajador e hijos del pago del paquete de libros de "EL CECyTE Sonora".

ARTÍCULO 60.- "EL CECyTE Sonora" proporcionará 430 becas para hijos de trabajadores, distribuidas de la siguiente forma:

- a) 140 becas de \$120.00 al mes para alumnos inscritos en escuelas primarias oficiales;
- b) 100 becas de \$170.00 para alumnos inscritos en escuelas secundarias oficiales;
- c) 100 becas de \$250.00 para alumnos inscritos en escuelas preparatorias oficiales;
- d) 90 becas de \$300.00 para alumnos inscritos en instituciones de educación superior públicas.

La asignación de los becarios será previa convocatoria y a solicitud expresa del interesado, a cargo de la Comisión de Becas; los criterios de selección considerarán el ingreso mensual

familiar y las calificaciones obtenidas por el solicitante en grados previos; una vez asignada la beca, ésta se podrá conservar mientras duren los estudios del nivel educativo y se preserven las condiciones que dieron lugar a su asignación. La beca se pierde al obtener calificación no aprobatoria, abandonar estudios o disfrutar otro tipo de ayuda económica semejante.

Los miembros de la Comisión de Becas harán una distribución equitativa y proporcional de las becas entre los trabajadores de "LAS DEPENDENCIAS".

ARTÍCULO 61.- "LOS TRABAJADORES" tendrán derecho a recibir por una sola vez la cantidad de \$1,920.00 al contraer matrimonio, presentando el acta correspondiente.

ARTÍCULO 62.- "EL CECyTE Sonora" se obliga a proporcionar la cantidad de \$6,000.00 por concepto de ayuda para gastos de defunción, en el caso de fallecimiento del cónyuge e hijos del trabajador. En caso de padres y hermanos del trabajador la ayuda será de \$4,100.00.

ARTÍCULO 63.- "EL CECyTE Sonora" otorgará la cantidad de \$2,630.00, por concepto de canastilla maternal a la mujer trabajadora presentando el acta de nacimiento del hijo (a). En caso de trabajador varón que acredite el nacimiento de un hijo(a) se le otorgará un apoyo de \$1,000.00.

ARTÍCULO 64.- En el caso de la muerte del propio trabajador independientemente de las demás prestaciones a que tienen derecho los beneficiarios, se obliga otorgar una ayuda económica como lo establece el catalogo federal hasta donde alcance la bolsa; como a continuación se señala:

PERSONAL DOCENTE		PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE SERVICIOS	
Años de servicio	Meses de salario convencional	Años de servicio	Meses de salario convencional
De 1 a 10 años	11 meses	De 1 a 10 años	10 meses
Más de 10 y menos de 20 años	12 meses	Más de 10 y menos de 20 años	11 meses
De 20 años en adelante	14 meses	De 20 años en adelante	13 meses
- Las cantidades que resulten de las gratificaciones serán incrementadas con \$1,000.00 (un mil pesos 00/100 m. n). Si se trata de personal de tiempo completo (40 HSM) y quien labore tiempo parcial,		- En caso de que los deudos soliciten un adelanto sobre el importe total de esta prestación, para cubrir los gastos de sepelio o cremación, éste se otorgará con base a la tarifa más alta establecida en los velatorios	

la parte proporcional correspondiente. - Se autoriza otorgar un adelanto sobre el importe total de esta prestación, para cubrir los gastos de sepelio o cremación, hasta por \$3,000.00 para deudos de los Profesores de tiempo completo o parte proporcional a los deudos de los Profesores con nombramiento menor a éste. El anticipo señalado se tramitará en el Centro de Trabajo de adscripción del trabajador fallecido.	de la institución de seguridad social que presta servicio al Colegio sin que rebase la cantidad de \$3,000.00. El anticipo señalado se tramitará en el Centro de Trabajo de adscripción del trabajador fallecido.
--	--

En el caso de no ser utilizado el recurso se acumula éste para el siguiente año.

ARTÍCULO 65.- “LOS TRABAJADORES” coinciden constituir una ayuda mutualista, en caso del fallecimiento del trabajador, que consistirá en una aportación de \$70.00 pesos descontado vía nómina, cantidad que será entregada al familiar previamente designado como beneficiario, una vez que haya presentado el certificado correspondiente.

ARTÍCULO 66.- “LOS TRABAJADORES” percibirán en función del sueldo base, una compensación por antigüedad de la siguiente manera: Para el trabajador que cumpla cinco años de servicio 10%, y por cada año de servicio adicional 2.0% y 2.5% a partir del vigésimo primero hasta la jubilación del trabajador.

ARTÍCULO 67.- “EL CECyTE Sonora” y “EL SITCECyTES”, de común acuerdo, contratarán un seguro de vida colectivo hasta por la cantidad de \$150,000.00 cuya prima se pagará de la siguiente forma:

“LOS TRABAJADORES” interesados pagarán de su sueldo el 50% de dicha prima y “EL CECyTE Sonora” pagará el 50% restante. Este seguro lo administrará “EL CECyTE Sonora” y las utilidades del mismo se aplicarán al pago del seguro el siguiente año, informándole a “EL SITCECyTES”, con las copias de los documentos correspondientes para que esté al tanto de los dividendos y utilidades del mismo y de su correcta aplicación. El 70% de los dividendos, se aplicará a la parte que le corresponde al trabajador y el 30% a “EL CECyTE Sonora”.

“LOS TRABAJADORES” serán los únicos responsables de hacer entrega del respectivo consentimiento de designación a los beneficiarios que éstos designen, en el entendido que serán los mismos beneficiarios del seguro quienes realicen el trámite correspondiente ante la compañía de seguros para el cobro de la indemnización de la suma asegurada contratada.

ARTÍCULO 68.- “EL CECyTE Sonora” apoyará en la medida de sus posibilidades financieras las actividades deportivas y culturales que realice “EL SITCECYTES”, además con la infraestructura con que cuenta y los materiales deportivos adecuados, en base a un programa que presentará “EL SITCECYTES” a “EL CECyTE Sonora” con anticipación. Además, se compromete a gestionar convenios con otras instituciones.

ARTÍCULO 68 Bis.- “EL CECyTE Sonora” apoyará dentro de sus posibilidades económicas y presupuestales y sin perjuicio de sus actividades docentes y administrativas, con recursos para la asistencia al Encuentro Nacional Deportivo de trabajadores adscritos al Sindicato del Colegio, el cual se lleva a cabo una vez al año, previa solicitud por escrito con al menos 60 días de anticipación. Asimismo, se les otorgará el permiso para ausentarse de sus labores, previo a la programación de sus responsabilidades.

ARTÍCULO 69.- “EL CECyTE Sonora” otorgará a “EL SITCECYTES” la cantidad de \$550,000.00 pesos en dos partes: la primera en el mes de Febrero y la segunda en el mes de Noviembre con el fin de que se otorgue al personal de servicios 2 juegos de uniformes al año, uno tipo polo y otro de camisa.

Así mismo “El CECyTE Sonora” se entregará al personal de servicios la cantidad de \$1,650.00 por concepto de ayuda para compra de zapatos en los meses de Febrero y Noviembre. Para el caso específico de los encargados de laboratorio se les entregará lo adecuado para el desempeño de su función.

ARTÍCULO 70.- “EL CECyTE Sonora” podrá, de acuerdo a sus facultades, contribuir a la difusión, propaganda y publicidad de las actividades sindicales programadas por “EL SITCECYTES”. Adicionalmente “EL CECyTE Sonora” proporcionará un espacio en cada uno de los planteles, donde exista disponibilidad de éste, para difundir las actividades sindicales.

ARTÍCULO 71.- “EL CECyTE Sonora” apoyará a todas las madres trabajadoras sindicalizadas que requieran apoyo para guardería hasta con 2 hijos mayores de 45 días y menores de 6 años por la cantidad de \$35.00 por hora semana mes en caso de docentes y de \$1,400.00 mensuales para el caso de las madres trabajadoras del area administrativa y de servicios.

ARTICULO 71 Bis.- En caso del “TRABAJADOR SINDICALIZADO”, que tenga hijos con discapacidades se le otorgarán \$824.00 mensuales, siempre y cuando la discapacidad sea total y permanente y hasta 15 casos.

ARTÍCULO 72.- “EL CECyTE Sonora” proporcionará aparatos ortopédicos, auditivos, oculares, sillas de ruedas y prótesis gratuitamente y de buena calidad cuantas veces sea necesario en caso del personal docente y una vez al año en caso del personal administrativo. Esta prestación se hará extensiva además de cónyuge e hijos, a los padres y madres que dependan económicamente del trabajador, respecto a la prótesis siempre y cuando ésta no sea dental o relacionada con el aspecto estético de la persona, la bolsa destinada para este rubro es de \$160,000.00 ; en el caso de no ser utilizada en su totalidad el saldo pasará al siguiente año.

ARTÍCULO 73.- “El CECyTE Sonora” otorgará pago por invalidez a “LOS TRABAJADORES” cuando los servicios médicos de “EL ISSSTESON” que presta el servicio al “EL CECyTE Sonora”, dictaminen una incapacidad permanente por riesgo no profesional, el importe de dos meses de sueldo tabular más prima de antigüedad por única vez, más doce días de sueldo tabular y prima de antigüedad por cada año de servicio en “EL CECyTE Sonora”; lo anterior es independiente de las prestaciones que otorga “EL ISSSTESON” al “EL CECyTE Sonora” por dicho concepto. De acuerdo al tamaño de la bolsa destinada por la federación.

ARTÍCULO 74.- “EL CECyTE Sonora” establecerá un fondo de \$350,000.00 para servicios médicos o medicamentos, que por diferentes razones no otorga “EL ISSSTESON”, para el trabajador, cónyuge e hijos y por conducto de “EL SITCECYTES”.

ARTÍCULO 75.- Previa prescripción médica de “EL ISSSTESON” y presentación por parte del trabajador de la factura correspondiente, se proporcionará apoyo económico hasta por \$3,300.00 pesos para la adquisición de anteojos o lentes de contacto de buena calidad en cada ocasión que se haga uso de esta prestación. Se hará extensiva al cónyuge, hijos y ascendientes que dependan económicamente del trabajador. La bolsa destinada es de \$500,000.00.

ARTÍCULO 76.- “EL CECyTE Sonora” creará un fondo de \$350,000.00 al año para apoyar al personal Docente, Administrativo y de Servicios, en titulación, estudios de licenciatura, maestría y doctorado, misma que deberá estar relacionada con el desempeño de su labor docente, a efecto de que “EL SITCECYTES” distribuya el apoyo entre sus agremiados.

ARTICULO 76 Bis.- “EL CECyTE Sonora” otorgará nueve Licencias, las cuales se pagarán a razón de 40 HSM en la categoría homologada más alta a nueve miembros de “EL SITCECYTES”, para distribuirse entre el personal que proponga “EL SECRETARIO GENERAL”.

Adicionalmente se otorgarán 125 HSM de licencia, que se distribuirán entre el personal que proponga “EL SECRETARIO GENERAL”. Así mismo se comisionará a dos analistas técnicos y a un auxiliar de servicios y mantenimiento a las oficinas sindicales.

ARTÍCULO 77.- “LOS TRABAJADORES” tendrán derecho a percibir un aguinaldo anual equivalente a cincuenta días de “SALARIO CONVENCIONAL”. El pago de esta prestación, será de la manera siguiente: cuarenta días a más tardar el día quince de diciembre y diez días a más tardar el quince de enero siguiente.

Tratándose del personal docente que labore con distinta carga en dos semestres, el pago de dicha prestación se hará con el promedio de la carga académica laborada durante el año.

ARTÍCULO 78.- “EL CECyTE Sonora” otorgará a cada trabajador, en la primera quincena del mes de enero, el pago de 5.25 días de “SALARIO CONVENCIONAL” por ajuste de calendario.

ARTÍCULO 79.- El trabajador administrativo y de servicios se hará acreedor al cumplir diez, quince, veinte y veinticinco años de servicio en “EL CECyTE Sonora” a un estímulo económico de \$5,000.00, \$10,000.00, \$15,000.00 y \$20,000.00 respectivamente.

Se otorgará un estímulo por antigüedad al personal docente conforme a la siguiente tabla:

AÑOS DE SERVICIO	DIAS DE SALARIO CONVENCIONAL
10	20
15	30
20	40
25	50
30	60
35	70
40	80
45	90
50	120

ARTÍCULO 80.- “EL CECyTE Sonora” se compromete al pago equivalente a 10 días de salario como bono navideño, pagadero 5 días en la primera quincena de agosto y 5 días en la primera quincena de diciembre.

ARTÍCULO 81.- “EL CECyTE Sonora” otorgará a sus trabajadores un bono de arraigo, que consistirá en un pago adicional de 5% sobre salario base mensual. Dicha prestación se otorgará a los siguientes planteles: Banámichi, Sahuaripa, Granados, Cumpas, Bacerac,

Yécora, Los Tanques, Basiroa, Quiriego, Bahía de Lobos, Tesopaco, Maquipo, Santa Maria del Buaraje, La aplicación se efectuará a partir de la firma de “EL CONTRATO”.

ARTÍCULO 82.- “EL CECyTE Sonora” proporcionará servicio telefónico, a “EL DELEGADO SINDICAL” del Plantel, limitado a un catálogo de teléfonos.

ARTÍCULO 83.- “EL CECyTE Sonora” entregará al personal sindicalizado la cantidad de \$1,562.00 por concepto de apoyo para compra de útiles escolares el cual se entregará en la primera quincena de agosto de cada año.

ARTÍCULO 84.- “EL CECyTE Sonora” otorgará la cantidad de \$1,450.00 a los trabajadores el día 15 de mayo. Adicionalmente se otorgará la cantidad de \$978.00 en la compra de libros, al personal Docente.

ARTÍCULO 85.- “EL CECyTE Sonora” otorgará a 7 miembros de “EL SITCECYTES” permiso con goce de sueldo, durante el tiempo de la negociación contractual, la cual deberá calendarizarse a partir del día 1° de septiembre del año que corresponda. La participación en dicha negociación contractual, no afectaran el salario y ninguna de las prestaciones establecidas en “EL CONTRATO”. Dicha solicitud debe ser enviada anticipadamente a “EL CECyTE Sonora”, con al menos 5 días hábiles y relacionando las personas involucradas.

ARTÍCULO 85 Bis.- “EL CECyTE Sonora” otorgará permisos para capacitación a miembros de “EL SITCECYTES” con “EL COMITÉ EJECUTIVO” cuando este lo requiera, sin que ello afecte a sus prestaciones, así como tampoco a los programas institucionales, previa solicitud a “EL CECyTE Sonora”, siempre y cuando dichos permisos no excedan los 250 días al semestre, repartidos entre todos los trabajadores sindicalizados de “EL SITCECYTES”

ARTÍCULO 86.- “EL CECyTE Sonora” otorgará cada año, a dos agremiados de “EL SITCECYTES” que proponga “EL COMITÉ EJECUTIVO” como año sabático, dejando a salvo todos sus derechos y prestaciones.

ARTÍCULO 87.- “EL CECyTE Sonora” pagará a sus trabajadores el equivalente a 2.5% del sueldo base mensual, por concepto de bono de trabajo.

ARTÍCULO 88.- “LA DIRECCIÓN” y “EL SITCECYTES”, de común acuerdo, definirán lo relativo al festejo del Día del Maestro.

ARTÍCULO 89.- Cuando de conformidad con el calendario oficial, los días de descanso obligatorio y de acuerdo al artículo 37 de “EL CONTRATO” que no sean disfrutados y que

coincidan con sábado, domingo o periodo vacacional, se otorgará el importe de hasta 3 días de “SALARIO CONVENCIONAL” anualmente. Esta prestación se hará efectiva en una sola exhibición en el mes de Diciembre de cada año.

ARTÍCULO 90.- A fin de estimular la productividad del personal Docente de “EL CECyTE Sonora”, pagará una compensación mensual por \$1,054.10, si se trata de personal de tiempo completo (40 HSM) ubicados en la zona II y de \$140.90 para el personal docente de la zona económica III, Al personal que labore tiempo parcial se le cubrirá la parte proporcional correspondiente, con base en el importe respectivo.

ARTÍCULO 91.- La eficiencia en el trabajo se otorgará a todos “LOS TRABAJADORES” de “EL CECyTE Sonora” con base en los montos mensuales que se establecen en la tabla anexa:

EFICIENCIA EN EL TRABAJO

Nivel	CATEGORIA	ZII	ZIII
7	PREVIA	1.89	2.23
7	CECYT I	1.90	2.35
7	CECYT II	2.15	2.60
7	CECYT III	2.50	3.00
7	CECYT IV	2.95	3.55
7	TECNICO DOCENTE	1.35	1.65
7	TECNICO DOCENTE CECYT I	1.35	1.65
7	TECNICO DOCENTE CECYT II	1.60	1.95
7	TECNICO DOCENTE CECYT III	1.80	2.15
7	TECNICO DOCENTE CECYT IV	1.90	2.30
	MEDIO TIEMPO (20HRS)	PLAZAS	PLAZAS
7	ASOCIADO "A"	33.90	41.15
7	ASOCIADO "B"	38.45	46.65
7	ASOCIADO "C"	42.95	52.15
7	TITULAR "A"	49.70	60.30
7	TITULAR "B"	58.70	71.25
7	TITULAR "C"	67.75	82.20
7	TECNICO DOCENTE ASOCIADO "A"	26.75	32.50
7	TECNICO DOCENTE ASOCIADO "B"	32.30	39.30
7	TECNICO DOCENTE ASOCIADO "C"	35.70	43.30
7	TECNICO DOCENTE TITULAR "A"	37.95	46.00
	TRES CUARTOS DE TIEMPO (30HRS.)		
7	ASOCIADO "A"	50.80	61.70
7	ASOCIADO "B"	57.55	69.90
7	ASOCIADO "C"	64.30	78.15

7	TITULAR "A"	74.45	90.94
7	TITULAR "B"	88.00	106.90
7	TITULAR "C"	101.50	123.30
7	TECNICO DOCENTE ASOCIADO "A"	40.15	48.75
7	TECNICO DOCENTE ASOCIADO "B"	48.50	58.90
7	TECNICO DOCENTE ASOCIADO "C"	53.50	64.95
7	TECNICO DOCENTE TITULAR "A"	56.90	69.00
TIEMPO COMPLETO (40HRS)			
7	ASOCIADO "A"	67.75	82.20
7	ASOCIADO "B"	76.75	93.15
7	ASOCIADO "C"	85.75	104.15
7	TITULAR "A"	99.30	120.55
7	TITULAR "B"	117.30	142.50
7	TITULAR "C"	135.40	164.40
7	TECNICO DOCENTE ASOCIADO "A"	53.50	64.95
7	TECNICO DOCENTE ASOCIADO "B"	64.65	78.50
7	TECNICO DOCENTE ASOCIADO "C"	71.30	86.55
7	TECNICO DOCENTE TITULAR "A"	75.80	92.00

ARTÍCULO 92.- “EL CECyTE Sonora” otorgará un apoyo para superación académica en reconocimiento a la labor que desempeña el personal Docente, se otorgará anualmente un bono en los siguientes términos:

- Para el personal que labora 40 hrs. o más \$6,816.70
- De 20 a 39.5 hrs. \$3,975.60
- 19.5 hrs. o menos \$2,903.30 y;

Se cubrirá en dos exhibiciones de 50% del monto total en cada una, en los meses de Septiembre y Diciembre.

ARTÍCULO 93.- “EL CECyTE Sonora” gratificará por terminación de los efectos del nombramiento, por mutuo consentimiento, renuncia o defunción se pagará al personal docente o a sus deudos en los siguientes términos:

PERSONAL DOCENTE	
Años de servicio	Días de “SALARIO CONVENCIONAL”
De 3 a menos de 10 años	11 días
De 10 a menos de 15 años	13 días
De 15 años o más	16 días
- Las cantidades que resulten de las gratificaciones serán incrementadas con \$ 1,000.00 (un mil pesos 00/100 m.n). Si se trata de personal de tiempo completo (40 HSM) y quien labore tiempo parcial, la parte proporcional correspondiente.	

En caso de terminación de los efectos del nombramiento por renuncia del personal administrativo y de servicios se les cubrirá por cada año de servicio:

PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE SERVICIOS	
Años de servicio	Días de "SALARIO CONVENCIONAL"
De 5 a menos de 15 años	12 días
De 15 o más años de servicios	14 días

ARTÍCULO 94.- "EL CECyTE Sonora" otorgará a "LOS TRABAJADORES", el pago de gratificación por jubilación o pensión al personal que cause baja en los siguientes términos:

- De 5 a menos de 15 años de servicio prestados en "EL CECyTE Sonora" el importe de 15 días de "SALARIO CONVENCIONAL" por cada año.
- De 15 años o más de servicios el importe de 17 días de "SALARIO CONVENCIONAL" por cada año.
- Al personal femenino se le pagará por cada año de servicios 2 días más de los señalados, esta prestación es incompatible con el pago por renuncia.

ARTÍCULO 95.- A las secretarías sindicalizadas que tengan 5 años de antigüedad y tengan terminada la preparatoria y realicen funciones de control escolar, se les pagará una compensación de \$770.00 mensuales.

ARTÍCULO 96.- Se otorgará un Bono de puntualidad y asistencia equivalente a 15 días de "SALARIO CONVENCIONAL" al año a "LOS TRABAJADORES" de "EL CECyTE Sonora" que registran asistencia y que no presenten ninguna incidencia llámese falta, permiso económico, o licencia. Esta prestación se evaluará y pagará mensualmente con el equivalente a 1.25 día de sueldo. Los períodos a considerar serán del día primero al último de cada mes y se pagará a la quincena siguiente.

ARTÍCULO 97.- "LOS TRABAJADORES" tendrán derecho al pago de una prima vacacional anual equivalente a 24 días de "SALARIO CONVENCIONAL" correspondiente a las vacaciones, que se pagarán 12 días en la segunda quincena de junio y 12 días la primera quincena de diciembre. Tratándose del personal Docente que labore con distinta carga en dos semestres, el pago de dicha prestación se hará con el promedio de la carga académica laborada durante el año.

ARTÍCULO 98.- "EL CECyTE Sonora" proporcionará la cantidad de hasta \$45,000.00 pesos mensuales como apoyo para el pago de servicios de las instalaciones donde se encuentra ubicado "EL COMITÉ EJECUTIVO" de "EL SITCECyTES", así como para actividades propias de "EL SITCECyTES".

Artículo 98 Bis.- Derogado.

ARTÍCULO 99.- En el caso de adopción de un infante la madre trabajadora disfrutará con goce íntegro de salario de 4 semanas de descanso antes de la fecha que se fije para la adopción y de otras 10 semanas después de la fecha que se otorgue legalmente la adopción, y en el caso de los hombres dos semanas para el proceso de adaptación.

CAPÍTULO IX

DE LOS CAMBIOS DE ADSCRIPCIÓN Y PERMUTAS

ARTÍCULO 100.- Cuando se trate de personal de base administrativo y de servicio, “EL CECyTE Sonora” Y “EL SITCECYTES” resolverán, si conforme a derecho procede, cambio de adscripción al trabajador que lo solicite con 30 días de anticipación.

ARTÍCULO 101.- Cuando el cambio de adscripción sea de un centro de población a otro, deberán cubrirse al trabajador los gastos de viaje, salvo el caso en que el traslado se deba a petición del propio trabajador. En el primer caso, si el traslado es por más de seis meses o por tiempo indefinido, “EL CECyTE Sonora” deberá cubrir, además, los gastos de transporte del menaje de casa del trabajador, de su cónyuge y de sus dependientes económicos.

ARTÍCULO 102.- El cambio de adscripción de un trabajador, cuando sea a instancia de “EL CECyTE Sonora”, se concretará tan sólo al cambio del Centro de Trabajo, sin perjudicar en ningún caso y por ningún motivo el salario y demás percepciones que hubiese venido devengando, los cuales serán nivelados en el caso de que el traslado sea hacia una zona geográfica de vida cara.

ARTÍCULO 103.- “LOS TRABAJADORES” que hayan dejado su adscripción para ocupar puestos de confianza, cuando se termine esta comisión reasumirán su puesto de base y su salario se ajustará al tabulador para este último puesto.

ARTÍCULO 104.- “LA DIRECCIÓN” previa solicitud de “EL SITCECYTES” autorizará las permutas que soliciten “LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS Y DE SERVICIOS” de base sólo en los casos en que estén de acuerdo los permutantes.

ARTÍCULO 105.- En caso de que “EL CECyTE Sonora” considere que existe exceso de personal en cualquiera de sus unidades, o bien que modifique o suprima la materia de trabajo, el trabajador administrativo afectado tendrá derecho a que se le reubique en alguna equivalente o afín, notificándole con treinta días de anticipación.

En caso de que no exista equivalente, o bien que el trabajador no acepte su nueva adscripción, tendrá derecho a que se le indemnice con el importe de tres meses de salario,

más veinte días por cada año de servicios prestados en “EL CECyTE Sonora”, además las prestaciones legales ya generadas a su favor y a que tenga derecho en ese momento el trabajador.

CAPÍTULO X

DE LOS RIESGOS PROFESIONALES Y DE LAS ENFERMEDADES NO PROFESIONALES

ARTÍCULO 106.- “LOS TRABAJADORES” que sufran riesgos profesionales tendrán los derechos que les confiere “LA LEY DEL ISSSTESON”.

ARTÍCULO 107.- “LOS TRABAJADORES” que sufran enfermedades no profesionales tendrán los derechos que les confiere el Artículo 23 de “LA LEY DEL ISSSTESON”.

ARTÍCULO 108.- Cuando ocurra un accidente de trabajo, el responsable del centro laboral donde ocurra, deberá levantar un acta que remitirá a “LA DIRECCIÓN”, en que haga constar, por lo menos los siguientes datos:

- I. El accidente sufrido y el nombre de los testigos presenciales;
- II. Nombre, puesto y domicilio particular del trabajador que sufra el accidente;
- III. Día, hora y circunstancias en que haya ocurrido el accidente;
- IV. Lugar a que se haya trasladado al trabajador afectado, y, de ser posible, el médico que lo atendió, su diagnóstico y la determinación de la incapacidad.

“LA DIRECCIÓN” deberá comunicar de inmediato a “EL ISSSTESON” el accidente, para el efecto de que el personal autorizado del Instituto proceda a la calificación del mismo en los términos que previenen sus ordenamientos.

ARTÍCULO 109.- “LOS TRABAJADORES” que sufran enfermedades no profesionales deberán comunicarlo de inmediato a sus superiores, y éstos a “LA DIRECCIÓN”, con objeto de que se tomen las medidas administrativas que procedan.

CAPÍTULO XI

DE LOS EXÁMENES MÉDICOS

ARTÍCULO 110.- Derogado.

ARTÍCULO 111.- “LOS TRABAJADORES” tendrán la obligación de someterse a examen médico que “EL ISSSTESON” determine en los casos siguientes:

- I. Cuando manifiesten que por enfermedad no pueden concurrir a su trabajo.

- II. Cuando se trate de comprobar si se encuentra bajo los efectos de alcohol o drogas enervantes; salvo prescripción médica.
- III. Cuando soliciten cambio de adscripción invocando una enfermedad profesional o accidente de trabajo;
- IV. Cuando se presuma que están incapacitados físicamente para el trabajo.
- V. En los casos previstos en los demás ordenamientos legales.

CAPÍTULO XII

DE LOS DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 112.- “LOS TRABAJADORES” tendrán derecho a:

- I. Percibir los salarios y demás prestaciones que le correspondan por el desempeño de sus labores ordinarias y extraordinarias de conformidad con “LA LEY” y “EL CONTRATO”.
- II. Gozar de las licencias que se le otorguen conforme a, “LA LEY”, al Reglamento y a “EL CONTRATO”.
- III. Disfrutar del servicio médico y demás prestaciones que establece “LA LEY DEL ISSSTESON”
- IV. Disfrutar de las vacaciones y descansos en los términos de “LA LEY” y “EL CONTRATO”.
- V. Asistir a los cursos de capacitación que promueva “EL CECyTE Sonora” cuando sea designado para ello. Siempre y cuando sea dentro de su jornada laboral.
- VI. Ser reinstalados en su empleo y a percibir en su caso los salarios que se le hubiesen dejado de pagar cuando así lo determine en laudo ejecutivo la Junta Local de Conciliación y Arbitraje
- VII. Recibir de sus superiores el respeto y consideración debidos en sus relaciones de trabajo;
- VIII. Que le sean proporcionados el espacio físico, adecuado y con condiciones ambientales internas adecuadas para preservar la salud de “EL TRABAJADOR”, los materiales, herramientas, útiles y equipo necesario para el desempeño de su trabajo; y que estos cumplan con las condiciones de calidad necesarias.
- IX. Percibir un aguinaldo anual en los términos de “EL CONTRATO”
- X. A solicitar permuta cuando hubiese factibilidad administrativa, en los términos de “EL CONTRATO”.
- XI. Disfrutar, las mujeres en estado de gravidez, de noventa y ocho días de descanso con goce íntegro de salario.
- XII. Participar en las actividades deportivas y culturales y utilizar las instalaciones existentes para ello.
- XIII. Obtener permiso de dos días al año, para asistir a asambleas u otros actos de “EL SITCECYTES”.
- XIV. Recibir estímulos y recompensas que señale la legislación aplicable y el reconocimiento por escrito de “EL CECyTE Sonora” por el desempeño satisfactorio de aquellas comisiones que les haya encomendado y será expedida la constancia a más tardar 3 días después de haber terminado la actividad.
- XV. Ser incluidos en los programas de educación básica para adultos que “EL CECyTE Sonora” implemente, sin perjuicio del desarrollo normal de sus labores.

- XVI.** “EL CECyTE Sonora” dentro de sus posibilidades económicas y presupuestales y sin perjuicio de sus actividades docentes y administrativas, en cada ciclo escolar otorgará a “LOS TRABAJADORES” cursos de capacitación a través del Programa de Formación Docente ya sea en la Especialidad o en el Diplomado. La Dirección académica coordinará estos cursos previa invitación para que los trabajadores se inscriban y se realice la selección de acuerdo a los espacios disponibles.
- XVII.** Proponer proyectos académicos para sus horas de fortalecimiento académico.
- XVIII.** Ser representados en su centro de trabajo por su “DELEGADO SINDICAL”, quien hará cumplir lo siguiente:
- a) Los directores de los planteles de “EL CECyTE Sonora” en sus dependencias administrativas y académicas, recibirán a “EL DELEGADO SINDICAL” para tratar los asuntos de interés del Sindicato, cuando estos lo soliciten, dando trato preferencial con respecto a otros asuntos que estén por abordar cuando éstos últimos tengan carácter particular y/o individual. Así mismo los trabajadores administrativos con los cuales el “DELEGADO SINDICAL” tienen que tramitar asuntos sindicales deberán dar el mismo trato preferencial.
 - b) En los casos que “EL DELEGADO SINDICAL”, considere necesario, podrá hacerse acompañar de los trabajadores encargados de los asuntos a abordar, debiendo recabar previamente el permiso correspondiente cuando ello implique que el trabajador se ausente de sus labores.
 - c) En “LAS DEPENDENCIAS”, en los que exista la disponibilidad de espacios físicos, se podrán habilitar para el desempeño de las funciones de “EL DELEGADO SINDICAL”, así mismo se le proporcionará los suministros y materiales de oficina.
- XIX.** Se otorgará nota de mérito al trabajador por el desempeño de su trabajo o en el cumplimiento que se le encomiende; otorgándose al trabajador puntuación por cada nota favorable a fin de que sea tomada en cuenta dentro del concurso de méritos junto a los demás elementos a evaluar de acuerdo con el reglamento, para los casos de adjudicación de carga académica, ascensos y demás circunstancias que deban tomarse en cuenta para la decisión correspondiente. Lo mismo procederá en el caso de los trabajadores administrativos y de servicios.
- XX.** Las demás prestaciones que provengan de “LA LEY”, “EL CONTRATO” y otras normas jurídicas aplicables.
- XXI.** En el caso del “TELETRABAJO” el trabajador tendrá derecho a la desconexión y no tendrá ninguna obligación de conectarse fuera de su horario de trabajo.
- El cambio en la modalidad de presencial a teletrabajo, deberá ser voluntario y establecido por escrito conforme a la “LEY”, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada. En todo caso, cuando se dé un cambio a la modalidad de teletrabajo las partes tendrán el derecho de reversibilidad a la modalidad presencial, para lo cual podrán pactar los mecanismos, procesos y tiempos necesarios para hacer válida su voluntad de retorno a dicha modalidad

ARTICULO 112 BIS.- “LOS TRABAJADORES” tendrán derecho a ser reubicados de su centro de trabajo o a cambiar de actividad, cuando “EL ISSSTESON” lo determine sin detrimento de sus percepciones.

ARTÍCULO 113.- “LOS TRABAJADORES” tendrán las siguientes obligaciones:

- I. Presentarse a sus labores, aseado y vestido adecuadamente. Cuando en “LAS DEPENDENCIAS” se establezca la obligación de utilizar uniformes, los trabajadores deberán usarlos en las horas de trabajo.
- II. Asistir con puntualidad al desempeño de su trabajo.
- III. Desempeñar su trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados
- IV. Poner al corriente los asuntos de su competencia cuando por cualquier circunstancia se hayan retrasado ocasionando rezago.
- V. Evitar la ejecución de actos u omisiones que pongan en peligro su vida, salud y seguridad, así como la de sus compañeros.
- VI. Evitar la ejecución de actos u omisiones que pongan en peligro la seguridad de los bienes relacionados con el trabajo.
- VII. Acatar las órdenes e instrucciones que reciban de sus superiores en asuntos propios del servicio.
- VIII. Guardar reserva en relación con los asuntos que conozca con motivo de su trabajo.
- IX. Dar aviso a su jefe inmediato superior o por medio de “EL DELEGADO SINDICAL” cuando por causa de enfermedad no puedan asistir a su trabajo.
- X. Ser respetuoso con sus superiores, con sus iguales y con sus subalternos, y tratar con cortesía y diligencia a los alumnos y las personas del público con las que tenga relación por razón de su trabajo.
- XI. Responder del manejo apropiado de documentos, correspondencia, valores y efectos que se le confíen o a los que tenga acceso con motivo de su trabajo.
- XII. Tratar con cuidado y conservar en buen estado las herramientas, equipo, maquinaria, mobiliario, vehículos y útiles que se les proporcionen para el desempeño de su trabajo. Así mismo, deberán informar a sus superiores de los desperfectos o anomalías que adviertan en los citados bienes.
Lo establecido en esta fracción no es aplicable cuando el menoscabo que sufran los bienes mencionados se deba al uso normal al que están destinados, en caso fortuito o fuerza mayor.
- XIII. Cuando por cualquier causa se termine su relación de trabajo, entregar a su superior jerárquico previamente los expedientes, documentos, fondos, valores o bienes cuya atención, administración o custodia estén a su cuidado, de conformidad con lo que dispongan las normas jurídicas aplicables.
- XIV. Someterse a los exámenes que determine “LA DIRECCIÓN” y las autoridades de “EL ISSSTESON”, debiendo en estos casos proporcionar la información que se le solicite.
- XV. Comunicar con toda oportunidad al jefe inmediato superior toda irregularidad de que tenga conocimiento en el servicio.
- XVI. Comunicar inmediatamente a sus superiores cuando sufran accidentes de trabajo o de los que sufran sus compañeros.

- XVII.** Proporcionar a " EL CECyTE Sonora" su domicilio particular y comunicarle dentro de los diez días siguientes los cambios de domicilio que efectuaren.
- XVIII.** Abstenerse de hacer propaganda de cualquier tipo dentro de las oficinas o lugares de trabajo excepto cuando se refiera a información sindical, misma que se fijará en los espacios destinados para ello.
- XIX.** Utilizar los materiales que sean proporcionados para el trabajo de la manera en que se logre mejor el objeto a que están destinados mediante el uso racional de los mismos.
- XX.** Prestar auxilio cuando por siniestro o cualquier otra causa exista un riesgo actual que ponga en peligro a las personas o los bienes públicos, aun cuando no se trate de su servicio habitual.
- XXI.** Responder de los daños que causen a los bienes cuando dichos daños les sean imputables por haberlos cometido intencionalmente o por obrar con extrema imprudencia.
La responsabilidad que previene esta Fracción se entiende sin perjuicio de la aplicación de las sanciones que procedan.
- XXII.** Presentarse dentro de los plazos que se les confiera a su nuevo puesto, cuando sean cambiados de adscripción. Estos cambios sólo podrán ser ordenados o autorizados por "LA DIRECCIÓN"
- XXIII.** Cumplir las comisiones que por necesidad del servicio se les encomienden, aun cuando sean en lugar distinto en el que habitualmente prestan sus servicios, siempre que se les proporcionen los medios materiales y económicos necesarios conforme al presupuesto y con 24 horas de anticipación.
- XXIV.** El personal académico tendrá además las siguientes obligaciones:
- a).- Desempeñar su actividad laboral con apego a los objetivos, planes y programas de estudio de "EL CECyTE Sonora", así como a seguir sus normas vigentes del proceso enseñanza-aprendizaje;
 - b).- Presentar el programa de actividades docentes de las asignaturas objeto de su nombramiento y, en su ejecución, integrar el uso de los recursos didácticos y aplicar el proceso de evaluación continua del aprendizaje, combinándolos con la aplicación de evaluaciones parciales;
 - c).- Acudir a juntas y cursos de formación docente cuando así lo requieran las necesidades académicas y tecnológicas de "EL CECyTE Sonora" los gastos de traslado y estancia serán cubiertos por "EL CECyTE Sonora" y serán notificados con 3 días hábiles de anterioridad;
 - d).- Rendir los informes de actividades académicas que le sean solicitados con 3 días hábiles de anticipación contados al día después de la notificación y rendir los resultados parciales de la evaluación continua del aprendizaje a las autoridades de "EL CECyTE Sonora";
 - e).- Prestar sus servicios en el plantel o lugar de trabajo de "EL CECyTE Sonora" al que haya sido asignado, exceptuando aquellos casos de prácticas externas o profesionales que se marquen en el programa de estudios de las asignaturas objeto de su nombramiento;
 - f).- Cumplir con las comisiones académicas y de apoyo al aprendizaje que le sean asignadas, derivadas de los programas institucionales y afines a las funciones que desempeña;
- XXV.** Las demás que les impongan "LA LEY", "EL CONTRATO" y los demás ordenamientos aplicables.

XXVI. Las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo tienen las obligaciones especiales siguientes:

- a). Tener el mayor cuidado en la guarda y conservación de los equipos, materiales y útiles que reciban del patrón;
- b). Informar con oportunidad sobre los costos pactados para el uso de los servicios de telecomunicaciones y del consumo de electricidad, derivados del teletrabajo;
- c). Obedecer y conducirse con apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por el patrón;
- d). Atender y utilizar los mecanismos y sistemas operativos para la supervisión de sus actividades, y
- e). Atender las políticas y mecanismos de protección de datos utilizados en el desempeño de sus actividades, así como las restricciones sobre su uso y almacenamiento

ARTÍCULO 113 BIS. - El “CECYTE SONORA” debe promover el equilibrio de la relación laboral de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, a fin de que gocen de un trabajo digno o decente y de igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, seguridad social, acceso a mejores oportunidades laborales y demás condiciones que ampara el artículo 2o. de la Ley Federal del Trabajo a los trabajadores presenciales que prestan sus servicios en la sede de la empresa. Asimismo, deberá observar una perspectiva de género que permita conciliar la vida personal y la disponibilidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo en la jornada laboral.

ARTÍCULO 114.- Queda estrictamente prohibido a “LOS TRABAJADORES”:

- I. Desatender su trabajo en las horas de labores, realizar actividades ajenas al mismo o hacer uso indebido o excesivo del teléfono, salvo que se trate de actividades de “EL SITCECYTES”.
- II. Proporcionar a los particulares, sin la debida autorización, documentos, datos o información de los asuntos que se tramiten en “LAS DEPENDENCIAS”, salvo que ello sea parte de sus servicios.
- III. Llevar a cabo ventas o colectas para obsequiar a sus superiores o compañeros de trabajo, y organizar rifas o sorteos en “LAS DEPENDENCIAS”, salvo que se trate de actividades de “EL SITCECYTES” y sin afectar las actividades laborales.
- IV. Abandonar o suspender indebidamente sus labores, aun cuando permanezca en “LAS DEPENDENCIAS”.
- V. Distraer de sus labores a sus compañeros y demás personas que presten sus servicios a “EL CECYTE Sonora”, salvo que se trate de actividades de “EL SITCECYTES”.
- VI. Asistir en estado de embriaguez o bajo el influjo de drogas enervantes a su centro laboral.

- VII. Introducir bebidas embriagantes o productos enervantes a cualquiera de "LAS DEPENDENCIAS" de "EL CECyTE Sonora".
- VIII. Solicitar o aceptar del público dádivas, gratificaciones o recompensas por el servicio prestado.
- IX. Incurrir en faltas de probidad, en actos de violencia, amagos, injurias, malos tratamientos a sus jefes, alumnos o compañeros de trabajo, o contra los familiares de uno u otros, dentro o fuera de las horas de labores, salvo que medie provocación y que obre en defensa propia.
- X. Marcar la tarjeta o firmar la lista de control de asistencia establecida, por otro trabajador.
- XI. Faltar al trabajo sin causa justificada. Las causas de justificación de las inasistencias el trabajador deberá hacerlas llegar dentro de las 48 horas siguientes a las que reciba el justificante correspondiente, debiendo entregarlo en original en el Plantel al que este adscrito o en su defecto, al departamento de Recursos Humanos de la Dirección General.
- XII. Ejecutar actos u omisiones inmorales en "LAS DEPENDENCIAS" o que, de alguna manera, afecte al decoro de las oficinas o planteles, o la consideración debida al público o la debida a los alumnos y demás compañeros de trabajo.
- XIII. Penetrar o permanecer en "LAS DEPENDENCIAS" después de concluida su jornada, salvo que tenga autorización del responsable para ello.
- XIV. Celebrar reuniones, mítines o cualquier otro acto semejante dentro de los recintos oficiales, salvo que se trate de reuniones de carácter sindical en horas que no interrumpen el horario normal de labores, previa autorización de la Dirección de Plantel.
- XV. Sustraer fondos, valores o bienes, documentos útiles u objetos de trabajo que sean propiedad o estén al servicio de "EL CECyTE Sonora".
- XVI. Abandonar las labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas, poniendo en peligro la salud o la vida de las personas y los propios bienes.
- XVII. Portar armas durante las horas de trabajo, salvo los casos que estén autorizados para ello por razón de su servicio.
- XVIII. Utilizar las herramientas, maquinaria, equipo, útiles y demás bienes que se le proporcionen para el desempeño de su trabajo, para objeto distinto al que estén destinados.
- XIX. Hacer anotaciones inexactas o alteraciones de documentos así como destruirlos, sustraerlos o traspapelarlos.
- XX. Incurrir en actos escandalosos que menoscaben su buena reputación, de tal manera que lo conviertan en persona indigna de permanecer al servicio de "EL CECyTE Sonora".
- XXI. Las demás que les impongan las leyes y reglamentos aplicables.
- XXII. Respecto a las fracciones VI y VII de este artículo tiene consideración especial los casos que por prescripción médica sean necesarios.

ARTÍCULO 114 BIS. - En modalidad de teletrabajo, "EL CECyTE Sonora" tendrá las obligaciones especiales siguientes:

- I. Proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo como equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, entre otros;
- II. Recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas;

III. Asumir los costos derivados del trabajo a través de la modalidad de teletrabajo, incluyendo, en su caso, el pago de servicios de telecomunicación y la parte proporcional de electricidad;

IV. Llevar registro de los insumos entregados a las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, en cumplimiento a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;

V. Implementar mecanismos que preserven la seguridad de la información y datos utilizados por las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo;

VI. Respetar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al término de la jornada laboral;

VII. Inscribir a las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al régimen obligatorio de la seguridad social, y

VIII. Establecer los mecanismos de capacitación y asesoría necesarios para garantizar la adaptación, aprendizaje y el uso adecuado de las tecnologías de la información de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, con especial énfasis en aquellas que cambien de modalidad presencial a teletrabajo.

ARTÍCULO 115.- La violación por parte de “EL TRABAJADOR” a cualquiera de las prohibiciones que le impone el artículo anterior y el incumplimiento de las obligaciones que le impone el artículo 113, si no es causal de otra sanción, serán sancionadas con una amonestación por escrito y se tomará en cuenta para los efectos de lo previsto en “EL CONTRATO”.

CAPÍTULO XIII

DE LAS CORRECCIONES DISCIPLINARIAS

Y DE LAS SANCIONES

ARTÍCULO 116.- La falta de cumplimiento por parte de los trabajadores a lo estipulado en “EL CONTRATO”, que no ameriten decretar el cese de “LOS TRABAJADORES”, será sancionada en forma administrativa por “EL TITULAR”.

ARTÍCULO 117.- Las sanciones administrativas podrán consistir en:

- I. Amonestación escrita.
- II. Nota desfavorable. Se considera nota desfavorable el hecho de que el trabajador incurra en cualquier acto expresamente prohibido en el presente Contrato Colectivo de Trabajo o en los reglamentos vigentes, o deje de cumplir por dos ocasiones cualesquiera de las obligaciones que a cargo de los trabajadores establece “EL CONTRATO”.

“EL CECYTE Sonora” notificará por escrito cada nota desfavorable que se le imponga al trabajador y éste tendrá derecho a solicitar la reconsideración y revocación de la nota ante “EL TITULAR” dentro de los 5 días hábiles siguientes a dicha notificación. Si el trabajador así lo

desea, podrá hacerse acompañar de "EL DELEGADO SINDICAL". Tratándose del personal Sindicalizado, turnándole copia al sindicato de la nota desfavorable.

III. Suspensión temporal, de uno a ocho días, del sueldo y de las funciones.

ARTÍCULO 118.- La amonestación escrita se impondrá al trabajador por violar las disposiciones contenidas en los Artículos 113 y 114 de "EL CONTRATO" cuando no ameriten otra sanción.

ARTÍCULO 119.- Se impondrá suspensión en funciones y sueldo, hasta por un máximo de ocho días, de conformidad con las siguientes reglas:

- I. Cuando el trabajador se dedique a juegos de azar o a los prohibidos por "LA LEY" en "LAS DEPENDENCIAS".
- II. Cuando se le sorprenda consumiendo bebidas embriagantes en "LAS DEPENDENCIAS" o en los vehículos de "EL CECYTE Sonora".
- III. Cuando por cualquier hecho o acto por parte del trabajador se ponga en riesgo la integridad física y/o emocional de los alumnos, así como del personal docente o administrativo.

Para determinar el número de días de suspensión, se tomarán en cuenta las circunstancias propias del caso, los antecedentes del trabajador, la gravedad de la falta, las consecuencias que ésta haya tenido y la reincidencia. Los antecedentes negativos y positivos se evaluarán desde que el trabajador haya iniciado la prestación de sus servicios

ARTÍCULO 119 Bis.- Se impondrá también suspensión en funciones y sueldo por tiempo indefinido, al trabajador que se encuentre bajo investigación judicial, concluyendo dicha suspensión cuando el trabajador presente la documentación pertinente para comprobar la absolución de la investigación referida, siempre y cuando la investigación judicial sea por delitos de carácter sexual o de aquellos que pongan en riesgo la integridad física y/o emocional de los alumnos así como del personal docente o administrativo.

ARTÍCULO 120.- Los retardos serán sancionados de la siguiente manera:

- I. Tres retardos en el mes serán sancionados con el descuento de la cantidad equivalente a un día de sueldo para personal administrativo y de servicios y de una hora clase para docentes.
- II. Seis retardos en un mes, serán sancionados con el descuento de la cantidad equivalente a 2 días de sueldo para personal administrativo y de servicios y de dos horas clase para docentes.

ARTÍCULO 121.- La terminación de los efectos del nombramiento se decretará de acuerdo a lo establecido por el Artículo 47 de LA LEY".

ARTÍCULO 122.- Las correcciones disciplinarias y las sanciones a que se refiere el Artículo 116 y 128 de este Contrato se impondrán, bajo pena de nulidad, substanciando el siguiente procedimiento:

- I. El Jefe inmediato del trabajador citará a una audiencia al trabajador a quien se impute la falta, señalándosele el lugar, el día y la hora en que se efectuará la diligencia.
La citación deberá ser por lo menos con tres días de anticipación y en ella se hará saber el motivo, con objeto de que el trabajador presente los testigos de descargo que tuviere; la misma notificación deberá hacerse por escrito a "EL DELEGADO SINDICAL" para que, en caso de que el trabajador así lo decida, lo acompañe a la audiencia.
- II. Si el trabajador no concurriere a la diligencia se le tendrá por perdido el derecho de alegar y ofrecer pruebas. Estas circunstancias deberán hacerse saber en el citatorio a que se refiere la Fracción I de este artículo.
- III. Se oirá a quien impute la falta, al trabajador afectado, a "EL DELEGADO SINDICAL" de Plantel y a los testigos que se propongan. Desahogadas todas las pruebas que se ofrezcan, el jefe inmediato emitirá su dictamen, el cual se someterá a la consideración de "EL TITULAR", quien remitirá a la "LA JUNTA" que resolverá en definitiva.
- IV. De todo lo actuado se levantará acta circunstanciada, que deberán firmar los intervinientes que quisieren hacerlo ante y por dos testigos de asistencia que darán fe del acto.

Las sanciones previstas por el Artículo 117 del presente Contrato se impondrán por el jefe inmediato, cumpliendo, en lo conducente, con este procedimiento.

CAPÍTULO XIV

DE LA SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO

ARTÍCULO 123.- Son causas de suspensión temporal de los efectos del nombramiento las siguientes:

- I. Licencia otorgada al trabajador de conformidad con lo establecido en "LA LEY" y "EL CONTRATO"
- II. Por haberse dictado auto de formal prisión en contra del trabajador, por todo el tiempo que dure el proceso hasta que se pronuncie sentencia y ésta cause ejecutoria, siempre y cuando dicha sentencia sea absolutoria. Si la sentencia es condenatoria, la institución podrá dar por terminada la relación laboral.
- III. Por incapacidad temporal del trabajador, física, que le impida el desempeño de sus labores.
- IV. Que el trabajador contraiga alguna enfermedad que, aunque no lo incapacite para el trabajo, constituya un peligro para las personas que trabajen con él o tengan trato directo por razones del servicio. La suspensión conforme a esta hipótesis deberá ser declarada por "LA DIRECCION" previo dictamen médico.
- V. Cuando los trabajadores tengan encomendado el manejo de fondos o valores, o la custodia de bienes, podrán ser suspendidos hasta por 30 días por "EL TITULAR", cuando apareciere

alguna irregularidad en su gestión, con objeto de que se practique la investigación respectiva y se resuelva sobre su situación laboral.

- VI. El cumplimiento, por parte del trabajador, de los servicios y el desempeño de los cargos que se precisan en el Artículo 5 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el cumplimiento de las obligaciones consignadas en el Artículo 31, fracción III, de la misma Constitución. En estos casos el trabajador deberá dar aviso a la Dirección de Área correspondiente de la fecha en que inicie la prestación y cumplimiento de dichos servicios. Una vez recibido por el Director de Área, deberá ponerlo oficialmente en conocimiento de la Dirección de Finanzas para que se hagan los trámites administrativos correspondientes.
- VII. El nombramiento que se expida al trabajador para desempeñar puestos de confianza.
- VIII. Las que se aluden en el artículo 119 Bis.

ARTÍCULO 124.- “EL TRABAJADOR” estará obligado a comunicar a “EL CECyTE Sonora” cuando se presente cualquiera de las causas de suspensión a que se refiere el Artículo anterior, dentro de los cuatro días hábiles siguientes. La falta de aviso reputará como injustificadas las faltas de asistencia a sus labores, facultando a la Institución a dar por concluida la relación de trabajo.

ARTÍCULO 125.- La suspensión decretada conforme al Artículo 123, sólo tendrá el efecto de suspender la obligación de prestar el servicio y la obligación de pagar el salario, salvo disposición en contrario en “LA LEY” y ”EL CONTRATO”

ARTÍCULO 126.- Si la sentencia dictada en el proceso a que se refiere la Fracción II del Artículo 123 de “EL CONTRATO” fuere absolutoria, el trabajador tendrá derecho a ser reinstalado en el puesto que venía desempeñando al momento de dictarse el auto de formal prisión, siempre y cuando el trabajador haya cumplido con la obligación de avisar a la Institución oportunamente de la causa de la suspensión.

ARTÍCULO 127.- Cuando el trabajador fuese condenado por delito no intencional, tendrá derecho a su reinstalación en el puesto que venía desempeñando, una vez que haya cumplido la condena o la sanción impuesta haya quedado extinguida conforme a “LA LEY”

En estos casos el trabajador deberá volver al trabajo dentro de los cinco días hábiles siguientes al cumplimiento o extinción de la sanción y, en caso de no hacerlo, perderá el derecho a la reinstalación.

ARTÍCULO 128.- Cuando “EL TITULAR” demande la terminación de los efectos del nombramiento de algún trabajador, mediante acción que se ejercite ante “LA JUNTA”, deberá solicitar de éste que se decrete la suspensión del demandado por el tiempo que dure el proceso. Las plazas que queden vacantes durante este procedimiento podrán adjudicarse

provisionalmente, hasta que en tanto “LA JUNTA” dicte resolución; si éste ordenara la reinstalación del trabajador, el ocupante provisional de la plaza causará baja sin responsabilidad para “EL CECyTE Sonora”.

ARTÍCULO 129.- Sin perjuicio de lo establecido en los artículos precedentes de este capítulo, los nombramientos terminarán todos sus efectos sin responsabilidad para “EL CECyTE Sonora” por las siguientes causas:

- I. Por renuncia del trabajador legalmente aceptada. Si dentro de los tres días hábiles siguientes a la presentación de su renuncia, el trabajador no recibe respuesta de “LA DIRECCIÓN”, la renuncia se tendrá como tácitamente aceptada por todos los efectos legales; mientras la renuncia no haya sido aceptada ni transcurrido el plazo a que se refiere esta Fracción, el trabajador deberá permanecer en el ejercicio de sus funciones;
- II. Por abandono de trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal, el hecho de que el trabajador deje de realizar las funciones que tiene encomendadas sin autorización de su jefe inmediato superior;
- III. Por supresión de la plaza en el Presupuesto de Egresos o en la Ley respectiva. En estos casos la supresión solo podrá ser acordada por “LA DIRECCIÓN” y “EL SITCECYTES”, en ejercicio de sus atribuciones legales y el trabajador afectado tendrá derecho a ser indemnizado con el importe de tres meses de salario y 20 días por año trabajado, o bien, a su elección, a que se le adjudique otra plaza disponible, siempre que reúna los requisitos exigidos para ello, y sin perjuicio de derechos adquiridos por otros trabajadores. En este último caso, el trabajador percibirá el sueldo y prestaciones que corresponden al nuevo puesto.
- IV. Por muerte del trabajador. En estos casos los beneficiarios declarados “LA JUNTA” tendrán derecho a percibir las cantidades a que hubiese sido acreedor el trabajador al momento de su muerte, según “EL CONTRATO”
- V. Por incapacidad permanente del trabajador, que le impida el desempeño de sus labores. Esta incapacidad deberá ser declarada legalmente por “EL ISSSTESON”, a petición de “EL TITULAR”, y el trabajador tendrá los derechos que le confiera el Artículo 100 de “LA LEY” o, en su caso, los que le confiera “LA LEY DEL ISSSTESON”.

En caso de existir una plaza vacante cuyas labores pueda desempeñar el trabajador afectado, éste podrá optar por ocuparla.

VI. Por resolución de “LA JUNTA” en los siguientes casos:

- a) Por incurrir el trabajador en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias malos tratamientos contra sus jefes o compañeros de trabajo, o contra los familiares de unos y otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio, independientemente de la sanción que le corresponda si constituye un delito, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.
- b) Por tener el trabajador más de tres faltas injustificadas de asistencia a sus labores en el lapso de 30 días, aun cuando no sean consecutivas y en el caso de los docentes, se estimará que el trabajador ha incurrido en esta causal, cuando deje de impartir más del 17% de las horas aula de clase que le correspondan en el mencionado lapso de 30 días.

- c) Por destruir intencionalmente o con extrema imprudencia los bienes relacionados con el trabajo;
- d) Por cometer actos inmorales durante el trabajo.
- e) Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo del trabajo.
- f) Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia, la seguridad y el funcionamiento de la oficina o centro de trabajo donde preste sus servicios, o de las personas que ahí se encuentren.
- g) Por desobedecer sin justificación las órdenes que reciba de sus superiores, siempre que dichas órdenes se relacionen con el trabajo;
- h) Por concurrir al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o enervantes. Se exceptúan los casos de narcóticos o enervantes que se administren por prescripción médica.
- i) Al incurrir el trabajador en violación de “EL CONTRATO”, se le impondrá una amonestación conforme al procedimiento establecido en el capítulo XIII de “EL CONTRATO”. La acumulación de 5 amonestaciones en un período de 30 días hábiles dará derecho al “EL TITULAR” a demandar el cese del trabajador conforme a este inciso, sin perjuicio de que cualquiera de las acciones sea por sí misma causal de cese, en cuyo caso, “EL TITULAR” podrá decretar de inmediato la terminación de los efectos del nombramiento.
- j) Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria con motivo de un delito intencional.
- k) Por solicitar o aceptar obsequios, recompensas o préstamos a las personas con quien trata el trabajador, asuntos oficiales, sean o no consecuencia de éstos.
- l) Por realizar el trabajador gestiones propias o mediante interpósita persona, en favor de terceros en asuntos que comprometan a la Dependencia en que preste sus servicios.
- m) Por presentar el trabajador documentos falsos para obtener el empleo.
- n) Por ocultar el trabajador, al presentar la solicitud correspondiente, cualquier información que lo excluiría del servicio.
- o) Por ejecutar el trabajador habitualmente en su vida privada actos que puedan poner en peligro los intereses de “EL CECyTE Sonora”. Esta causal solo será aplicable a los trabajadores que manejan fondos o valores.
- p) Por cualquier otra causa similar a las anteriores, a juicio de “LA JUNTA”.

ARTÍCULO 130.- En los casos a que se refiere la Fracción VI del Artículo anterior el Director de Área correspondiente girará oficio a “LA DIRECCIÓN” exponiéndole los hechos. Ésta procederá de inmediato a comisionar personal autorizado para que levanten las respectivas actas administrativas que sean necesarias, pudiendo, de ser necesario, disponer que el trabajador afectado quede a su disposición mientras se concluye el proceso de investigación respectivo.

ARTÍCULO 131.- Si del resultado del procedimiento administrativo previsto en el Artículo 121 de “EL CONTRATO”, se desprende y queda acreditada la existencia de alguna o algunas de las causales a que se refiere la fracción VI del Artículo 129 de “EL CONTRATO”, “EL TITULAR” podrá decretar de inmediato el cese del trabajador, o bien, proceder en los términos del artículo 127 de “EL CONTRATO”.

ARTÍCULO 132.- Las actas administrativas a que se refieren los artículos anteriores, deberán contener por lo menos los siguientes datos:

- VII. Lugar y fecha en que se levanten;
- VIII. Nombre y ocupación de las personas que intervengan y además las generales del trabajador afectado y de los testigos de cargo y descargo que se propongan;
- IX. Una relación sucinta de los hechos que se imputen al trabajador, de las declaraciones vertidas por éste, así como de las que vierten los testigos de cargo y descargo propuestos.
- X. Nombre y firma del funcionario encargado de diligencias y de los testigos de asistencia, así como la firma de todas las personas que intervinieron, o la mención de su negativa para firmar.
- XI. Las demás circunstancias que se consideren importantes consignar a juicio del funcionario encargado de la diligencia.

En el acto de la diligencia se entregará al trabajador y a “EL SITCECYTES” copia autógrafa del acta respectiva.

CAPÍTULO XV

DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y RIESGOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 133.- “EL CECyTE Sonora” y “EL SITCECYTES” se comprometen a integrar una comisión mixta de seguridad social y riesgos de trabajo para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar se cumpla conforme al Artículo 509 de “LA LEY”. “EL CECyTE Sonora” por su parte se obliga a observar las medidas adecuadas para prevenir accidentes y cumplir las indicaciones que le haga dicha comisión.

ARTÍCULO 134.- “EL CECyTE Sonora” se obliga a dotar a “LOS TRABAJADORES” de todos los implementos necesarios, que para su seguridad disponga el reglamento de seguridad e higiene, mismo que elaborará la comisión mixta, así como a implementar las medidas que sean necesarias para evitar accidentes. Por su parte “LOS TRABAJADORES” se comprometen a utilizar el equipo de seguridad que “EL CECyTE Sonora” les proporcione y a seguir las medidas de seguridad.

ARTÍCULO 135.- “LOS TRABAJADORES” deberán observar las medidas preventivas de seguridad e higiene que acuerden las autoridades competentes y la Comisión Mixta, conforme a lo dispuesto por la Fracción II del Artículo 134 de “LA LEY”.

ARTÍCULO 136.- “EL CECyTE Sonora” en coordinación con “EL SITCECyTES”, proporcionará al oficial de mantenimiento del plantel cursos de plomería, soldadura, electricidad o alguno relacionado a sus funciones para su seguridad y evitar riesgos de trabajo.

ARTÍCULO 137.- “EL CECyTE Sonora” se compromete a equipar con extintores, señalamientos, rampas para discapacitados, salidas de emergencia, extractores, antiderrapantes, pasamanos, y los demás que designe la comisión mixta a los planteles y dependencias del Colegio. Así mismo, instalará un botiquín con los medicamentos y material indispensable para prestar primeros auxilios, adiestrando al personal necesario para que los preste.

CAPÍTULO XVI DE LA CAPACITACIÓN Y ADRIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 138.- “EL CECyTE Sonora” proporcionará capacitación o adiestramiento a sus trabajadores, de tal forma que le permita elevar su nivel de vida y el desempeño de su trabajo, de acuerdo a lo siguiente:

- a) “LOS TRABAJADORES” de nuevo ingreso recibirá curso de inducción dentro del primer mes de la contratación.
- b) La capacitación o adiestramiento se realizará por lo menos en dos ocasiones al año para los docentes y una para el personal administrativo y de servicios. Impartido por instituciones, escuelas u organismos especializados.
- c) La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:
 - I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad.
 - II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.
 - III. Prevenir riesgos de trabajo.
- d) “LOS TRABAJADORES” tendrán derecho a que la entidad instructora les expida las constancias respectivas como se estipula en “EL CONTRATO”.

TRANSITORIOS

ARTÍCULO PRIMERO.- Las subsecuentes revisiones del presente documento se llevarán a cabo en el mes de agosto de cada dos años y con respecto al salario cada año. Las prestaciones que se convengan, (Bono actuación y productividad, Eficiencia en el trabajo, Apoyo superación académica), tendrán efectos retroactivos a partir de la fecha en que se hayan autorizado a nivel nacional para el sistema Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos. Además las prestaciones que hayan sufrido alguna modificación, entrarán en vigor a partir de la firma del presente contrato.

ARTÍCULO SEGUNDO.- DEROGADO.

ARTÍCULO TERCERO.- DEROGADO.

ARTÍCULO CUARTO.- DEROGADO.

ARTÍCULO QUINTO.- “EL CECyTE Sonora” otorgará el 3.9% como incremento salarial retroactivo al 1º de febrero del 2021, pagadero una vez que el recurso Federal y Estatal sea ministrado al Colegio.

ARTÍCULO SEXTO.- DEROGADO.

ARTÍCULO SÉPTIMO.- “EL CECyTE Sonora” se compromete a reproducir 200 ejemplares del presente contrato y entregarlos al “COMITÉ EJECUTIVO” para que éstos los distribuyan entre sus agremiados.

ARTÍCULO OCTAVO.- DEROGADO.

ARTÍCULO NOVENO.- DEROGADO

ARTÍCULO DÉCIMO.- En el mes de mayo de cada año “EL CECyTE Sonora” elaborará el calendario escolar, mientras “EL SITCECYTES” actuará como coadyuvante.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO.- En lo que respecta al Telebachillerato Comunitario el personal Docente que se ocupe, su Contrato de Trabajo será por Honorarios, o de acuerdo a las disposiciones y normatividad que establezcan las autoridades federales y/o estatales.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO.- DEROGADO.

DÉCIMO TERCERO.- El presente Contrato Colectivo de Trabajo entrará en vigor a partir de la fecha de su firma y luego de su depósito ante la Junta, salvo los casos de excepción previstos en las mismas.

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO.- “EL CECyTE Sonora” revisará las categorías del personal docente, a efecto de regularizar aquellas conforme a la normatividad vigente, siempre y cuando cumpla con los requisitos establecidos en “LA LEY”.

ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO.- DEROGADO

ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO.- La vigencia del presente contrato será de dos años 2021-2023.

ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO.- Todas las prestaciones que se consideran como política salarial a las que se refiere el presente contrato y las cuales se formalizan en el Apartado “D” de los Anexos de Ejecución, al momento de la suscripción del presente contrato, se encuentran en espera de la validación respectiva por parte de la Oficialía Mayor, la Dirección General de Recursos Humanos y Organización y la Dirección General Adjunta en Materia de Remuneraciones de la Secretaría de Educación Pública, en ese sentido, dichas prestaciones serán ajustadas una vez el documento correspondiente sea remitido a “EL CECyTE Sonora”.

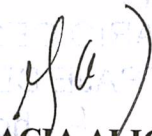
ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO.- La aplicación y los efectos legales del contenido del presente contrato, surtirá sus efectos para el personal docente que pase a ocupar un puesto de los denominados de confianza, con la finalidad de no afectar sus derechos adquiridos.

ARTÍCULO DÉCIMO NOVENO.- “EL CECyTE Sonora” se compromete a pagar los primeros treinta días de aguinaldo, a más tardar en la segunda quincena del mes de noviembre.

Los que suscriben Mtra. Gracia Alicia Anduro Grijalva, Directora General de “EL CECyTE Sonora”, y C. Mtro. Ramón Antonio Gastélum Lerma, Secretario General de “EL SITCECyTES”, certifican los presentes acuerdos laborales para los efectos legales a que haya lugar.

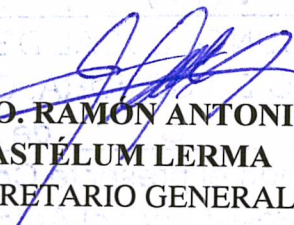
Hermosillo, Sonora, a 8 de noviembre de 2021.

POR “EL CECyTE Sonora”



**MTRA. GRACIA ALICIA ANDURO
GRIJALVA**
DIRECTORA GENERAL

POR “EL SITCECyTES”



**MTRO. RAMÓN ANTONIO
GASTÉLUM LERMA**
SECRETARIO GENERAL

Junta Local de
Conciliación y Arbitraje
del Estado de Sonora