



SECRETARÍA DE  
EDUCACIÓN Y CULTURA

Quintana Roo

Roo

SEyC



conalep

# Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal Docente del Colegio de Educación Profesional Técnica del Estado de Quintana Roo

Chetumal, Quintana Roo

Septiembre 2007

Chetumal, Quintana Roo, 9 de octubre 2007

"25 años de Telesecundaria en el Estado de Quintana Roo"

**LIC. SERGIO RAMIREZ MOXCA**  
**PRESIDENTE DEL H. TRIBUNAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**  
**PRESENTE.-**

Con fundamento en el artículo 100 de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, de los Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Quintana Roo, vengo a depositar el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal Docente del Colegio de Educación Profesional Técnica del Estado de Quintana Roo. Se anexo a la presente.

Sin otro particular, aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo.

**ATENTAMENTE.**  
**CONALEP, UNA PROFESIÓN PARA LA VIDA.**

**LIC. ARTURO FERNANDEZ MARTINEZ**  
**DIRECTOR GENERAL**

C.c.p.- Archivo.  
C.c.p.- Minutario.  
AFM/kmch



**GOBIERNO DEL ESTADO DE QUINTANA ROO**  
**EL TRIBUNAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**

- Escrito Orig  
- Orig. Reglamento de Condiciones Gral. Conalep.

9 OCT 07 09:15:42



**Certificado conforme a los requisitos de la norma ISO 9001:2000**

Av. Efraín Aguilar 410, Col. Campeste  
Chetumal, Quintana Roo, CP. 77030  
Teléfono y Fax 98363-2 0148  
Correo elect: conalepqrro@prodigy.net.mx

**REGLAMENTO DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL  
PERSONAL DOCENTE DEL COLEGIO DE EDUCACIÓN PROFESIONAL TÉCNICA  
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO**

**CAPÍTULO I  
DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTÍCULO 1.** El presente reglamento es de observancia general para el personal docente del Colegio de Educación Profesional Técnica del Estado de Quintana Roo.

Tiene por objeto fijar las condiciones generales de trabajo del personal docente de base, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 97 y 98 de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, de los Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Quintana Roo; serán revisadas cada tres años a solicitud del Sindicato de Trabajadores Académicos del Colegio de Educación Profesional Técnica del Estado de Quintana Roo.

En la interpretación y aplicación de las disposiciones del presente Reglamento, se deberá entender que éste garantiza el logro de la justicia social, considerando al trabajo como un derecho y un deber social, y no como un artículo de comercio.

**ARTÍCULO 2.** Para los efectos de este Reglamento, el Colegio de Educación Profesional Técnica del Estado de Quintana Roo estará representado por su Director (a) General, y se entenderá por:

- I. **CONALEP** Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica.
- II. **DIRECTOR GENERAL:** Director General del Colegio de Educación Profesional Técnica del Estado de Quintana Roo.
- III. **TITULAR DEL PLANTEL:** Director del Plantel.
- IV. **COLEGIO:** Colegio de Educación Profesional Técnica del Estado de Quintana Roo.
- V. **PLANTELES:** Unidades Administrativas Desconcentradas del Colegio.
- VI. **SINDICATO:** Sindicato de Trabajadores Académicos del Colegio de Educación Profesional Técnica del Estado de Quintana Roo.
- VII. **REPRESENTANTE DE ESCUELA:** Representante Sindical de los trabajadores docentes;
- VIII. **LEY:** Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, de los Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Quintana Roo;

**IX. LEY DEL ISSSTE:** Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado;

**X. TRABAJADOR:** El Trabajador docente que presta su servicio de docencia en el Plantel;

**XI. SALARIO:** Es la retribución que corresponde al trabajador docente por sus servicios de acuerdo con lo establecido en el presente reglamento.

**XII. PLAZA:** conjunto de funciones que debe hacer un trabajador académico.

**XIII. CARGA ACADÉMICA:** Es el número de horas-clase impartidas obligatoriamente.

**XIV. PERSONAL DOCENTE:** Es el conjunto de trabajadores docentes del Colegio, que realiza actividades académicas de acuerdo a los Planes y Programas establecidos por la Institución.

**XV. TABULADOR:** Es el documento que resume las categorías y zonas económicas autorizados por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, para el Sistema Nacional de Colegios de Educación Profesional Técnica, donde se comprende el costo de hora/semana/mes, del personal docente; y

**XVI. HORA/SEMANA/MES:** Una hora aula impartida una vez por semana, cada semana durante un mes.

**ARTÍCULO 3.** La relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre el Colegio y los trabajadores docentes de base a su servicio; en los casos no previstos en el presente Reglamento se aplicará supletoriamente en su orden, la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, de los Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Quintana Roo, la Ley Federal del Trabajo, las leyes del orden común, los Principios Generales del Derecho, la Costumbre y la Equidad.

**Artículo 4.** El Colegio reconoce al Sindicato personalidad jurídica y ser titular de las relaciones colectivas de trabajo de los trabajadores docentes que tengan seis meses un día de antigüedad, a excepción de los que se señalan en el artículo 6 fracción II y III; el sindicato acreditará en todo caso y por escrito, ante el Colegio, a sus representantes sindicales de los centros de trabajo.

El Colegio tratará los asuntos de interés colectivo de todos o de una parte de los trabajadores docentes de base, con las representaciones sindicales correspondientes; los asuntos de interés individual podrán ser tratados a elección del trabajador docente de base, por medio de las representaciones sindicales o en forma directa ante las autoridades administrativas del Colegio.

**ARTÍCULO 5.** Trabajador académico docente es toda persona que preste un servicio personal subordinado físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud del

*[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page]*

nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales.

## CAPÍTULO II CLASIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES

**ARTÍCULO 6.** Los trabajadores docentes del Colegio se clasificarán en:

- I. De base.
- II. De confianza.
- III. Supernumerarios.

**ARTÍCULO 7.** Son trabajadores académicos docentes de base, los que tengan nombramiento de carácter definitivo, conforme a la Ley.

**ARTÍCULO 8.** Son trabajadores de confianza, los enumerados en la fracción V del artículo 10 de la Ley; no podrán formar parte del Sindicato, no serán tomados en consideración en los recuentos para determinar la mayoría en el caso de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores docentes en las comisiones que se integren.

**ARTÍCULO 9.** Son trabajadores docentes supernumerarios, aquellos cuya relación contractual esta sujeta a las necesidades del servicio, a la partida presupuestal correspondiente o al vencimiento del término del contrato; dicha relación contractual terminará de plano y sin responsabilidad para el Colegio, precisamente al concluirse las necesidades del servicio, al agotarse la partida presupuestal respectiva o al vencimiento del término del contrato.

## CAPÍTULO III INGRESO Y NOMBRAMIENTOS

**ARTÍCULO 10.** Los trabajadores docentes prestarán sus servicios en virtud del nombramiento o contrato correspondiente.

**ARTÍCULO 11.** El nombramiento es el instrumento jurídico que formaliza la relación de trabajo entre el Colegio y sus trabajadores docentes.

**ARTÍCULO 12.** El nombramiento deberá expedirlo el Director General y el titular del Plantel en el que presta sus servicios el trabajador docente, dentro de los treinta días siguientes a la fecha de iniciación de la prestación del servicio, entregándole el original al trabajador docente.

**ARTÍCULO 13.** Los nombramientos deberán contener:

*[Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page, including a circled '3' and various illegible marks.]*

- 
- I. Lugar, fecha de expedición y firma del Director o de la persona autorizada para ello.
  - II. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador docente.
  - III. Las funciones que deban prestarse de acuerdo a las características del puesto a desempeñar, sobre la base del catálogo de categorías del Colegio.
  - IV. El número de horas semana mes asignadas.
  - V. La naturaleza del nombramiento.
  - VI. El nivel del tabulador, sueldo y demás prestaciones que deberá percibir el trabajador docente.
  - VII. El lugar y centro de trabajo en que se prestarán los servicios.

**ARTÍCULO 14.** El carácter del nombramiento podrá ser: definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada:

- I. Son nombramientos definitivos, aquellos que se otorgan para ocupar plazas vacantes definitivas.
- II. Son nombramientos interinos, aquellos que se otorgan para ocupar plazas vacantes temporales que no excedan de seis meses.
- III. Son nombramientos provisionales, los que de acuerdo con el sistema escalafonario se otorgan para ocupar plazas de base vacantes por licencias mayores de seis meses, sin goce de sueldo. Igualmente se considerarán provisionales los que se expidan para ocupar plazas cuyo titular haya impugnado su cese ante el Tribunal laboral competente, su provisionalidad durará hasta que dicho Tribunal resuelva en definitiva.
- IV. Son nombramientos por obra determinada, aquellos que se otorgan para realizar tareas directamente ligadas a una obra o programa, que por su naturaleza no es permanente.
- V. Son nombramientos por tiempo fijo, aquellos que se otorgan con fecha precisa de inicio y terminación.

**ARTÍCULO 15.** Los trabajadores docentes que ingresen a sustituir a trabajadores docentes definitivos por vacaciones, incapacidad por enfermedad o cualquier otra causa temporal, deberán estar registrados en la bolsa de trabajo del Colegio.



**ARTÍCULO 16.** Para ingresar al servicio docente frente a grupo, los aspirantes deben de cumplir los requisitos que establezca la Autoridad Educativa Estatal en las convocatorias respectivas.

**ARTÍCULO 17.** Son requisitos de ingreso para el personal docente de nuevo ingreso al Colegio, con excepción de los supernumerarios:

- I. Presentar solicitud por escrito y, en su caso, currículum vitae.
- II. Tener como mínimo 18 años de edad.
- III. Ser de nacionalidad mexicana, salvo en los casos previstos por la Ley.
- IV. Aprobar los exámenes: psicométrico, médico, de capacidad y conocimientos.
- V. Tener los conocimientos y aptitudes que requiere el cargo.
- VI. Tratándose de profesionistas, presentar el título correspondiente, la cédula profesional y la constancia de inscripción expedida por Registro Estatal de Profesionistas.
- VII. Los trabajadores docentes especializados acreditarán sus conocimientos y la práctica necesaria, con constancia o diploma que le otorguen en el lugar o lugares donde prestaron el trabajo del que manifiestan ser especializados o donde realizaron sus estudios.
- VIII. Manifiestar si se encuentra desempeñando o no otro puesto en alguna otra dependencia o entidad paraestatal, para que en su caso, inicie el trámite de compatibilidad correspondiente.
- IX. Presentar certificación expedida por la Secretaría de la Contraloría en el que se indique que no se encuentra inhabilitado para desempeñar algún cargo o comisión dentro de la Administración Pública Estatal o Paraestatal.
- X. Identificación personal y comprobante de domicilio.
- XI. Las demás que señale el Colegio.

**ARTÍCULO 18.** El nombramiento o el contrato para ingresar al Colegio, quedará sin efecto si el trabajador docente no toma posesión de su empleo dentro de un plazo de tres días, contados a partir de la fecha en que se le notifique su designación.

**ARTÍCULO 19.** El nombramiento aceptado obliga al trabajador docente a cumplir con los deberes inherentes al mismo y a las consecuencias que resulten por su incumplimiento, de conformidad con la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Quintana Roo, la buena fe, la costumbre y la equidad.

**CAPÍTULO IV**  
**SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO**

**ARTÍCULO 20.** La suspensión temporal de los efectos del nombramiento de un trabajador docente, no significa el cese del mismo, pero sí su suspensión en sueldos y funciones, y procede en los casos siguientes:

- I. La circunstancia que el trabajador docente contraiga alguna enfermedad que implique un peligro para las personas que trabajan con él;
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituyan un riesgo de trabajo;
- III. Cuando el trabajador docente sea objeto de prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria o de arresto impuesto por autoridad administrativa o judicial, por causas ajenas al Colegio, a menos que tratándose de arresto, el Tribunal resuelva que debe tener lugar el cese del trabajador docente, de conformidad con el artículo 53 de la Ley.

En su caso, la suspensión tendrá efectos únicamente mientras el trabajador docente, por estar privado de su libertad, está físicamente imposibilitado para concurrir a sus labores, al obtener su libertad el Colegio lo reinstalará de inmediato en el puesto que venía desempeñando, sin derecho a que se cubran los salarios que dejó de percibir durante el tiempo en que estuvo sujeto a proceso, previo aviso por escrito al trabajador docente.

**ARTÍCULO 21.** La suspensión de los efectos del nombramiento a que se refiere el artículo que antecede, se decretará conforme a las bases siguientes:

- I. En los casos de prisión preventiva o arresto por autoridad administrativa o judicial, la suspensión procederá inmediatamente cuando el Colegio tenga conocimiento de la privación de la libertad, retro trayéndose los efectos de aquella, hasta el día en que el trabajador docente fue aprehendido.
- II. Cuando el delito que se impute al trabajador docente o por el que haya sido procesado sea de carácter de los cometidos por los servidores públicos en ejercicio de sus funciones, se estará a lo dispuesto por la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Quintana Roo.
- III. Tratándose de delitos distintos de los mencionados en la fracción II que antecede, el auto de formal prisión dictado en contra del trabajador docente, traerá como consecuencia la suspensión de los efectos del nombramiento.

Si el acusado obtiene el beneficio de la libertad provisional, podrá continuar con el desempeño de su cargo, hasta cuando se le revoque la libertad provisional de que disfrute.

Si la sentencia es absolutoria, entonces cesarán los efectos de la suspensión y el trabajador docente permanecerá definitivamente en el desempeño de su cargo.

- IV. Cuando un trabajador docente sea privado de su libertad por disposición de autoridad judicial o administrativa y dicha privación sea originada por el cumplimiento de sus funciones en el Colegio, o por orden de sus superiores, se le pagará su salario ordinario y demás prestaciones hasta que esté en aptitud de volver al servicio gozando de su libertad provisional o definitiva.

El Colegio, por los medios que estime pertinentes lo auxiliará en su defensa, haciéndose cargo de los gastos necesarios, al quedar el trabajador docente en libertad provisional o definitiva, volverá a ocupar el puesto que tenía al sufrir la prisión o arresto, o el que le corresponda de acuerdo con el reglamento de escalafón, si durante su ausencia se hubiere efectuado algún movimiento de personal, con derecho al pago de salario respectivo; el movimiento descendente del escalafón, en tal caso, se hará sin responsabilidad para el Colegio.

Esta situación no operará cuando el trabajador docente se encuentre, en el momento de cometer el delito, en estado de ebriedad o bajo la influencia de drogas enervantes o psicotrópicos no prescritos por médico autorizado.

- V. Si un trabajador docente sometido a proceso por la comisión de un delito de carácter oficial o distinto de los considerados como oficiales resultara condenado por sentencia firme, quedará separado de su empleo, cargo o comisión en los términos de la sentencia, cuando ésta sea privativa de la libertad, pero una vez cumplida o extinguida la pena podrá regresar al servicio, a menos que haya resolución del Tribunal laboral condenando al cesa del trabajador docente.

- VI. Cuando un trabajador docente disfrute del beneficio de la condena condicional, reingresará al Colegio.

- VII. Cuando un trabajador docente fuere detenido como consecuencia de la comisión de una falta administrativa, se suspenderán los efectos de su nombramiento por todo el tiempo que dure la detención, en todo caso, una vez cumplida la sanción tendrá derecho el trabajador docente a reanudar sus labores en el puesto que desempeñaba.

La detención de un trabajador docente ordenada por el ministerio público, si no es seguida por su consignación a las autoridades judiciales, se equiparará en todos sus efectos a la detención por falta administrativa.

En todos los casos señalados anteriormente, si la detención impuesta excede el término constitucional, el trabajador docente deberá comunicar su detención al



Departamento de Recursos Humanos del Colegio, por los medios que estén a su alcance, para el efecto de que no se le computen los días de su inasistencia como constitutivos de abandono de empleo; en todos los casos, la detención del trabajador docente deberá comprobarse por medios idóneos.

**ARTÍCULO 22.** Será nulo el nombramiento que se expida al trabajador docente, en los casos siguientes:

- I. Cuando administrativamente se omitan o consignen datos equivocados, en cuyo caso se expedirá un nuevo nombramiento en un plazo no mayor de 30 días, sin perjuicio alguno para el trabajador docente; y
- II. Cuando el trabajador docente proporcione datos falsos, en este caso, quedará sin efecto el nombramiento, siguiendo el procedimiento que establece la Ley, dentro del mes siguiente de su expedición.
- III. Cuando se compruebe que el trabajador docente haya lucrado para la obtención de su plaza.

**ARTÍCULO 23.** Los efectos del nombramiento de un trabajador docente cesarán sin responsabilidad para el Colegio, en los casos siguientes:

- I. Por renuncia.
- II. Por abandono de empleo, entendiéndose que éste se consuma cuando el trabajador falte más de 3 días consecutivos a sus labores sin causa justificada, contados a partir de la primera falta.
- III. Tener el trabajador docente más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;
- IV. Por abandono o desatención reiterada de sus funciones, absteniéndose de ejercitarlas y de realizar los actos que las constituyen, si en virtud de la naturaleza de tales funciones, se causa un perjuicio al servicio, al Colegio o a terceros;
- V. Por realizar o permitir que se realicen actos comprobados contra la moral y las buenas costumbres en las instalaciones del Plantel y sus ámbitos de influencia.
- VI. Por conclusión del término del contrato o de la obra determinada;
- VII. Por muerte del trabajador docente;
- VIII. Por incapacidad permanente y total del trabajador docente, física o mental, que le impida el desempeño de sus labores, previo dictamen médico en los términos de la Ley del ISSSTE;
- IX. Por prisión que sea el resultado de una sentencia que ha causado ejecutoria;

X. Por falta comprobada de incumplimiento de las Condiciones Generales de Trabajo, y

XI. Por resolución del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, en los términos previstos por la fracción VII del artículo 53 de la Ley.

El trabajador docente que diere motivo para la terminación de los efectos del nombramiento podrá ser, desde luego, suspendido en su trabajo, pero si no fuera así, el jefe superior inmediato podrá ordenar, previa notificación al Sindicato, su remoción a un plantel distinto de aquel en que estuviera prestando sus servicios, hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Quintana Roo.

Cuando el trabajador docente incurriere en faltas de honradez o actos de violencia, destrucción intencional de edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo, por ocasionar perjuicios que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal que sea la causa única del perjuicio y por revelar los asuntos reservados o confidenciales de que tuviere conocimiento, con motivo del trabajo, se estará al procedimiento incidental que para la suspensión provisional prevé la Ley.

Cuando el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Quintana Roo determine la suspensión de los efectos del nombramiento y ésta determinación cause estado, el Colegio constituirá una reserva destinada al pago de salarios caídos.

Si el Tribunal resuelve que fue justificado el cese del trabajador docente, no tendrá derecho al pago de salarios caídos.

**ARTÍCULO 24.** Cuando el trabajador docente incurra en alguna de las causales de cese, el Jefe Superior de la Oficina procederá a levantar acta administrativa con intervención del trabajador docente y un representante del sindicato, en la que con toda precisión se asentaran los hechos, la declaración del trabajador docente afectado y la de testigos de cargo y de descargo que se propongan, la que se firmará por lo que en ella intervengan y por dos testigos de asistencia.

Al trabajador docente y al representante del sindicato se les deberá de notificar por escrito, con 3 días hábiles de anticipación, el motivo, la fecha y la hora del levantamiento del acta administrativa.

**ARTÍCULO 25.** En los casos de terminación de las relaciones de trabajo a que se refiere este capítulo, la baja correspondiente deberá ser acordada por el Director General y comunicada al trabajador docente y al sindicato; su tramitación estará a cargo de la Dirección de Administración del Colegio.

*(Handwritten signatures and marks at the bottom of the page)*

**CAPÍTULO V**  
**JORNADA DE TRABAJO, HORARIOS Y CONTROL DE ASISTENCIA**

**ARTÍCULO 26.** La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador docente presta sus servicios personales al Colegio, de acuerdo al artículo 22 de la Ley y no podrá exceder de 40 horas semana mes de acuerdo a la ley.

Horario de trabajo es el tiempo comprendido de una hora a otra determinada, durante el cual el trabajador docente, en forma continua o discontinua desarrolla sus funciones en alguna de las jornadas de trabajo establecidas en el presente Reglamento.

**ARTÍCULO 27.** La estructura académica será elaborada semestralmente por una comisión integrada por los trabajadores docentes designados por el sindicato, e igual número designados por el Director General, quienes presidirán dicha comisión, y cuidarán que se satisfagan las necesidades del servicio docente.

Los integrantes de la comisión deberán contar con los conocimientos técnico pedagógicos, cuidando la adecuada distribución y aplicación de la carga horaria. Una vez elaborada la estructura académica y debidamente aprobada y firmada, éste no podrá modificarse sin el consentimiento del trabajador académico docente.

**ARTÍCULO 28.** El control y registro de asistencia de los trabajadores docentes del Colegio se llevará a cabo por medio de tarjetas, listas de asistencia u otros medios que establezca el Departamento de Recursos Humanos. Todos los trabajadores docente deberán registrar sus horas de entrada y salida; la falta de cumplimiento de algún registro se considerará inasistencia, salvo prueba en contrario.

**ARTÍCULO 29.** El registro o control de asistencia de los trabajadores docentes se sujetarán a las reglas siguientes:

I. Los trabajadores académicos docentes gozarán de una tolerancia, sólo en la primera hora de entrada, de diez minutos después de la hora fijada para presentarse a sus labores; de los once a los quince a la hora de entrada serán sancionados con un retardo.

Con cuatro retardos en una quincena, se harán acreedores a una suspensión en sueldos y funciones por un hora, mismo que le será notificado por escrito en un término máximo de 3 días, señalando fechas de las incidencias, así como de las sanciones que determine el Departamento de Recursos Humanos.

II. Cuando el retraso exceda de dieciséis minutos, se considerará falta de asistencia y, por lo tanto le será descontado el sueldo correspondiente a dicha hora.

**ARTÍCULO 30.** Se consideran como faltas injustificadas de asistencia al trabajo, además de las ya previstas, las siguientes:

Que el trabajador docente abandone sus labores antes de la hora de salida reglamentaria, sin autorización de sus superiores y regrese únicamente para registrar su salida.

Si el trabajador docente no registra su entrada y/o salida, salvo que después de comprobarse que laboró la jornada completa, su omisión la justifique el jefe inmediato superior dentro de los tres días hábiles siguientes.

Si el trabajador docente en un término de 48 horas hábiles como máximo, después de haber faltado a sus labores, sin la autorización correspondiente, no lo justifique ante el Departamento de Recursos Humanos del Colegio.

**ARTÍCULO 31.** Las inasistencias, retardos y otras incidencias en que hubieren incurrido los trabajadores docentes, se reportarán diariamente al Departamento de Recursos Humanos en la forma y términos que determine el Colegio.

Los trabajadores docentes están obligados a dar aviso de sus inasistencias al centro de trabajo, dentro de una hora siguiente a la establecida como hora de entrada. Después de reportar la falta, tiene 48 horas hábiles para justificarlas; las justificaciones por inasistencias al centro de trabajo no surtirán efecto después de transcurrido el lapso de tiempo señalado.

Los descuentos que deberá hacer el Departamento de Recursos Humanos, se efectuarán en un término máximo de treinta días, a partir de la fecha en que el trabajador docente incurra en las faltas de asistencia, de no hacerlo en ese término, prescribirá el derecho de efectuar dicho descuento.

### CAPÍTULO SEXTO INTENSIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO

**ARTÍCULO 32.** En la evaluación de la calidad del trabajo serán determinantes la aptitud, cuidado, esmero, eficacia, eficiencia y responsabilidad con que el trabajador docente deba desempeñarlo.

**ARTÍCULO 33.** Se entiende por intensidad del trabajo, el mayor grado de energía o empeño que el trabajador docente aporta para el mejor desarrollo de las funciones que le han sido encomendadas, dentro de su carga académica y de acuerdo a sus aptitudes.

La intensidad se determinará por el desempeño en las labores que se asignen a cada trabajador docente, durante las horas de la jornada reglamentaria, considerando el grado de dificultad de la misma.

**ARTÍCULO 34.** Para los efectos del presente capítulo, dentro de las horas de labores se impartirán cursos de formación personal, inducción al puesto, capacitación,

actualización y desarrollo, los cuales deberán ser evaluados periódicamente para comprobar el logro de los objetivos propuestos. De acuerdo al artículo 93 de presentes condiciones.

## CAPÍTULO SÉPTIMO SALARIO

**ARTÍCULO 35.** Salario o sueldo es la retribución que debe pagar el Colegio al trabajador docente por los servicios prestados.

**ARTÍCULO 36.** El salario estará sujeto al catálogo de categorías y tabulador de sueldos autorizado por el Colegio Nacional, al pertenecer el Colegio al Sistema Conalep, el cual rige a la fecha de acuerdo al presupuesto autorizado y su cuantía no podrá ser disminuida durante la vigencia del presupuesto.

**ARTÍCULO 37.** El Colegio y el sindicato se regirán por el tabulador de salarios y categorías que a continuación se detallan:

- I. TA: Técnico Instructor "A".
- II. PA: Profesionista Instructor "A".
- III. PB: Profesionista Instructor "B".
- IV. PC: Profesionista Instructor "C".

**ARTÍCULO 38.** El salario será fijado en el presupuesto de egresos respectivo.

En caso de que un trabajador docente sustituya a otro que falte por incapacidad, vacaciones o licencia, percibirá la diferencia de salario y prestaciones que al puesto o labores corresponda, los que se harán efectivos a partir de la fecha en que empiece a desempeñar dicho puesto; la notificación de los movimientos de sustitución la hará por escrito el jefe inmediato. Para el caso de los días treinta y uno se les pagará a los docentes con carga horaria en ese día en dos exhibiciones, que serán en las primeras quincenas de julio y diciembre, como ajuste de calendario.

**ARTÍCULO 39.** Los salarios que perciben los trabajadores docentes del Colegio les serán cubiertos a más tardar los días quince y último de cada mes en moneda del curso legal o cheque, que será depositado en la cuenta que para tal efecto se aperture a nombre del trabajador docente, en la Institución Bancaria que designe el Colegio.

El importe podrá ser retirado por el trabajador docente mediante tarjeta electrónica; si el día de pago no es laborable, el salario se cubrirá o el cheque se depositará anticipadamente.

**ARTÍCULO 40.** Los pagos de los salarios se efectuarán en el lugar en que los trabajadores docentes presten sus servicios, estableciéndose los horarios más convenientes y adecuados para este propósito.

Todo trabajador docente deberá firmar las nóminas correspondientes a cada quincena de pago a más tardar dentro del término de 3 días hábiles siguientes a la fecha de su emisión, en caso contrario se le notificará por escrito que deberá acudir en un término de 24 horas al Departamento de Recursos Humanos para firmar.

**ARTÍCULO 41.** El salario se pagará directamente al trabajador docente, sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar el cobro, el pago se hará a quien presente carta poder a su favor, suscrita ante dos testigos y certificada por el Departamento de Recursos Humanos o por quien tenga delegada esta facultad.

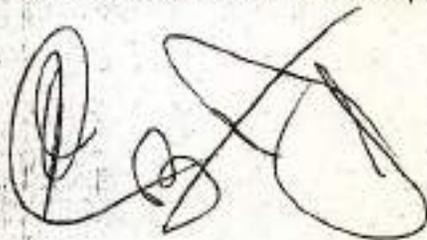
El Colegio queda liberado de cualquier responsabilidad de doble pago, si el trabajador docente no comunica la revocación de la carta poder otorgada; asimismo, por extravío o robo del cheque de sueldos correspondiente y por retiro de los cajeros automáticos, cuando los salarios se depositen a través de medios electrónicos.

**ARTÍCULO 42.** Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores docentes, en los siguientes casos:

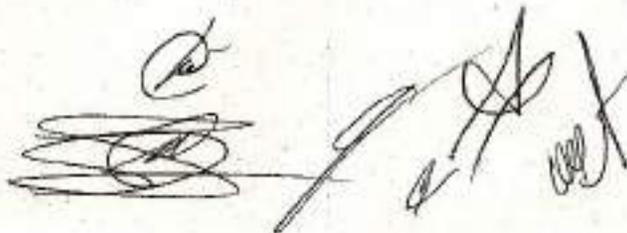
- I. Por el pago del impuesto sobre la renta.
- II. Cuando el trabajador docente hubiese manifestado previamente de una manera libre y expresa, su conformidad.
- III. Por descuentos ordenados por el ISSSTE, con motivo de obligaciones contraídas por los trabajadores docentes.
- IV. Por descuentos ordenados por la autoridad judicial competente, para el pago de pensiones alimenticias que fueren exigidas al trabajador docente.
- V. Por cualquier otro descuento previsto por Ley.
- VI. Descuento por cuota sindical.

El monto total de los descuentos no podrá exceder del 30% del importe del salario total del trabajador docente, excepto en los casos a que se refieren las fracciones II, IV y V de este artículo.

**ARTÍCULO 43.** Queda prohibida la imposición de multas a los trabajadores docentes en sus fuentes de trabajo, cualquiera que sea su causa o concepto; es nula la cesión del salario a favor de terceras personas.



13





**CAPÍTULO OCTAVO  
VACACIONES Y LICENCIAS**

**ARTÍCULO 44.** Los trabajadores docentes del Colegio que tengan más de seis meses consecutivos de servicios, disfrutarán de veinte días hábiles de vacaciones al año, 10 días hábiles en primavera y 10 en invierno. En términos del calendario de escolar oficial del Colegio y con el visto bueno del sindicato. Sin afectar al programa de estudio correspondientes.

**ARTÍCULO 45.** El Colegio concederá a los trabajadores docentes el disfrute de dos tipos de Licencias: sin goce de sueldo y con goce de sueldo.

**ARTÍCULO 46.** Para que puedan otorgarse licencias con o sin goce de sueldo los trabajadores docentes deberán justificar las causas y motivos, así como satisfacer los siguientes requisitos:

- I. Que sean solicitados cuando menos con cinco días hábiles de anticipación a la fecha en que se pretenda se inicie;
- II. Que el solicitante lo comunique a su jefe inmediato, de acuerdo con la fracción anterior;
- III. Estas licencias se concederán o negarán en un término no mayor de 72 horas, contados a partir del día siguiente en que el Colegio reciba la solicitud.

Para que proceda el otorgamiento de este tipo de licencia, el trabajador docente deberá ser titular de la plaza en la que se solicita la licencia.

Si el Departamento de Recursos Humanos o la Dirección de Administración omite la contestación de la solicitud sin causa justificada, en el término de tres días hábiles, contados a partir del día siguiente en que se reciba la solicitud, se considerará autorizada.

**ARTÍCULO 47.** Las trabajadoras docentes disfrutarán de un descanso de tres meses para el parto: este período comprenderá un mes antes y dos después de la fecha que el médico del ISSSTE señale como probable para el alumbramiento. Cuando el nacimiento ocurra anticipadamente y no se esté gozando de la licencia, esta empezará a contar a partir de esta fecha.

Durante el período de lactancia, las madres trabajadoras docentes tendrán derecho a disfrutar durante seis meses, computados a partir de la fecha del nacimiento, un descanso extraordinario por día, de una hora para alimentar a sus hijos; una vez que haya disfrutado del descanso a que se refiere este artículo, la madre regresará a su trabajo sin que por motivo alguno se modifique o altere en su perjuicio su puesto, funciones, percepciones ordinarias, turno y horario. Dichos casos serán analizados entre el Colegio y el Sindicato tomando en cuenta las horas semanales.

**ARTÍCULO 48.** Las licencias sin goce de sueldo se concederán en los casos siguientes:

I. Para el desempeño de cargos de elección popular.

II. Para ocupar puestos de personal de confianza, de conformidad con los supuestos contenidos en las fracciones V y VI del artículo 10 de la Ley.

III. Para atender asuntos personales, hasta 15 días naturales por cada año de servicio, después de dos años de servicios ininterrumpidos en el Colegio, sin exceder de 90 días, y no se concederá más de una licencia en un año calendario; las licencias contenidas en esta fracción serán irrenunciables, salvo que no se haya nombrado trabajador docente interino en la plaza correspondiente.

**ARTÍCULO 49.** Las licencias con goce de sueldo denominadas permisos económicos, son aquellas que solicita el trabajador docente cuando tiene necesidad de no asistir a laborar uno o más días, sin que se afecte su salario; por enfermedades profesionales o accidentes de trabajo, se otorgarán en los términos que fija la Ley del ISSSTE.

**ARTÍCULO 50.** Se podrán conceder permisos económicos con goce de sueldo íntegro por un período no mayor de tres días en un cuatrimestre, y sólo 3 veces al año a un mismo trabajador docente, debiéndose solicitar con cinco días de anticipación a su disfrute y que éstos no estén ligados en forma inmediata a vacaciones, días festivos, días de descanso obligatorio, antes de iniciar el receso académico ni posterior a éste o cualquier tipo de licencia.

Para la contestación de este tipo de licencia, se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del presente reglamento.

**ARTÍCULO 51.** Las licencias con goce de sueldo se otorgarán en los casos siguientes:

I. A los que inicien trámites de pensión por invalidez, jubilación, por edad y tiempo de servicios, cesantía en edad avanzada ante el ISSSTE, disfrutarán de una licencia de 90 días naturales para efectuarla.

Iniciado el disfrute de esta modalidad de licencia, el trabajador docente por ningún motivo podrá detractarse o reincorporarse al Colegio.

II. Para la presentación de examen profesional: a los pasantes de carreras técnicas, licenciatura, maestría y doctorado, una licencia de cinco días naturales, lo que deberán acreditar en forma fehaciente;

III. Para contraer matrimonio por una sola vez, 5 días hábiles, los cuales deberán disfrutarse en forma inmediata a la celebración del acto, hecho que se acreditará en forma fehaciente con el acta de matrimonio, dentro de los 30 días siguientes a la celebración del mismo.



15



IV. Por fallecimiento del cónyuge, padres e hijos, se considerará un máximo de 3 días naturales debiendo el trabajador docente acreditar el deceso con la documentación respectiva en un plazo no mayor de 15 días, después de ocurrido éste.

V. Por cuidados maternos que requieran los menores hijos de las madres trabajadoras docentes entre los 45 días de nacidos y 6 años de edad, se otorgarán hasta 9 días considerando el año calendario, debiendo acreditar las trabajadoras este hecho a través de los justificantes que expidan los servicios médicos del ISSSTE o del sector salud, en caso de que no exista clínica del ISSSTE en la localidad de adscripción de la trabajadora, dentro de los 5 días siguientes a la expedición del documento respectivo.

VI. Cualquier otro tipo de licencia se otorgará a juicio del Colegio.

**ARTÍCULO 52.** En caso de que algún trabajador docente sufra una enfermedad profesional o no profesional, está obligado a dar aviso al Colegio dentro de las 48 horas siguientes al suceso, con los datos correspondientes al mismo. Considerando algunas excepciones.

### CAPÍTULO NOVENO DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES

**ARTÍCULO 53.** Los trabajadores docentes del Colegio tienen los derechos siguientes:

- I. Percibir los salarios o sueldos que les corresponde por la prestación de sus servicios ordinarios y extraordinarios, en los términos de este Reglamento.
- II. Participar en los concursos y movimientos escalafonarios y ser promovidos cuando el dictamen respectivo los favorezca.
- III. Disfrutar de la atención médica, quirúrgica farmacéutica y hospitalaria para él y familiares derechohabientes establecida por el ISSSTE, y gozar de las prestaciones de pensión por invalidez, jubilación, por edad y tiempo de servicios y cesantía en edad avanzada que el mismo otorga.
- IV. Obtener el permiso o licencia con o sin goce de sueldo, por los motivos establecidos en este Reglamento;
- V. Recibir las prestaciones y estímulos que este Reglamento les otorguen.
- VI. Que se acrediten en su expediente las notas meritorias a que se hagan acreedores.
- VII. Asistir a los cursos de promoción cultural que establezca el Colegio fuera de las jornadas de trabajo, así como participar en las actividades deportivas que sean

compatibles con sus aptitudes, edad y condición física, cuando esas actividades sean organizadas de común acuerdo.

- VIII. Ser reinstalado en su empleo, cargo o comisión, en los casos a que se refiere el artículo 20 fracción II, de este Reglamento.
- IX. Recibir del Colegio copias de toda la documentación de asuntos que les afecten, en un término no mayor de 15 días hábiles, a partir de la fecha de solicitud.
- X. Recibir un trato cordial y respetuoso por parte de los funcionarios del Colegio y de los jefes con los que cotidianamente laboran.
- XI. Que les sean proporcionados los materiales, herramientas, útiles y equipos necesarios para el desempeño de los trabajos que les son propios. En ningún caso será responsable el trabajador docente por la no ejecución de los trabajos que se le hayan encomendado, si comprueba haber notificado oportunamente a sus superiores la falta de aquellos elementos.
- XII. El trabajador docente tendrá derecho a percibir un aguinaldo anual equivalente a 40 días de salario, que deberá pagarse con un 50% antes del 15 de diciembre y el otro 50% a más tardar el 15 de enero, de acuerdo a las normas conducentes que dicte el Ejecutivo Estatal para fijar las proporciones y el procedimiento.
- XIII. No ser separado de su empleo sino por alguna de las causas previstas por el Artículo 53 de la Ley
- XIV. Recibir instrucción y capacitación para desempeñar eficientemente las labores que tengan encomendadas, y
- XV. Renunciar a su empleo.

**ARTÍCULO 54.** Son obligaciones de los trabajadores docentes del Colegio:

- I. Asistir puntualmente al desempeño de sus labores y permanecer en el Plantel de su adscripción; así como cumplir con las disposiciones que se dicten para comprobar su asistencia.
- II. Observar buena conducta dentro del centro de trabajo.
- III. Desempeñar las funciones propias de su nombramiento, cargo o comisión, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes, a las leyes y reglamentos respectivos.
- IV. Guardar reserva o discreción debida de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de su nombramiento, cargo o comisión.

 Evitar la ejecución de actos u omisiones que pongan en peligro la vida, la salud, la seguridad propia, la de sus compañeros y la de los bienes del Colegio.

~~VI.~~ Asistir a los cursos de capacitación, especialización u otros semejantes que programe el Colegio para mejorar su preparación, eficiencia y aptitudes para el desarrollo del trabajo.

VII. Observar las medidas tendientes a evitar riesgos profesionales y de higiene que se establezcan por la Comisión Mixta de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo, usando durante sus labores el equipo de protección necesario que para su seguridad le proporcione el Colegio, en sus diferentes trabajos.

VIII. Conservar en buen estado los instrumentos, vehículos, maquinaria, equipos y demás bienes, propiedad del Colegio, que se les proporcione para el desempeño de sus labores y devolverlos sin más deterioro que el derivado del uso normal de dichos bienes o del daño sufrido por causas de fuerza mayor o caso fortuito, cuando sean requeridos por el personal autorizado o dejen de prestar sus servicios en el Colegio.

IX. Devolver oportunamente al Colegio los materiales o artículos de consumo no usados en la realización del trabajo.

X. Someterse a los exámenes médicos que señala el presente Reglamento.

XI. Usar, durante sus labores, el equipo de protección necesario en los diferentes trabajos que para su seguridad se le proporcione, así como el uniforme oficial completo en caso de que el Colegio lo proporcione.

XII. Registrar su domicilio particular en el Departamento de Recursos Humanos, comunicando al mismo cualquier cambio, dentro los treinta días hábiles siguientes.

XIII. Asistir y representar al Colegio, dentro de las horas de trabajo, en las actividades cívicas, deportivas, sociales y culturales que para tal efecto fije.

XIV. Tratar al público, a sus jefes, a sus compañeros, con la atención y cortesía propias de sus funciones como servidores públicos, absteniéndose de toda palabra o acto que pueda desarmonizar los principios de autoridad, de disciplina y de respeto a la dignidad humana.

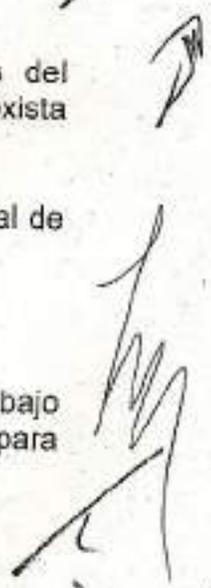
XV. Tratar siempre los asuntos oficiales a su cargo, con su superior inmediato o con la persona que para tal efecto designe el Director General.

XVI. Someter en primer término a su superior inmediato, cualquier problema que se relacione con sus labores en el Colegio.

- XVII. Prestar auxilio en cualquier momento, cuando por siniestro o riesgo inminente, peligre el personal o bienes del Colegio.
- XVIII. En caso de enfermedad o accidente, dar aviso dentro de las 24 horas siguientes a su jefe inmediato superior, sin perjuicio de solicitar a la dependencia del ISSSTE que corresponda, la atención médica necesaria. Los trabajadores docentes oportunamente deberán acreditar la ausencia a sus labores con la incapacidad médica correspondiente expedida por el ISSSTE, salvo casos especiales debidamente justificados.
- XIX. Presentarse a sus labores al día siguiente de que concluya la licencia que por cualquier causa se le haya concedido, en la inteligencia de que, de no hacerlo, desde esa fecha comenzará a computarse las faltas de asistencia para los efectos a que hubiere lugar.
- XX. Desempeñar las comisiones oficiales que le sean conferidas por el Colegio dentro de las horas de trabajo, siempre que se relacionen con sus funciones.
- XXI. Comunicar a sus superiores las observaciones y medidas que estimen pertinentes, sobre desperfectos de maquinaria, instalaciones equipo, herramientas u otros bienes, estén o no a su cargo, tendientes a evitar daños o perjuicios al Colegio, a sus compañeros de trabajo o a ellos mismos.
- XXII. Presentarse al lugar de nueva adscripción que le sea señalado, en un plazo no mayor hasta de 72 horas del que la distancia y por lo medios de transporte que utilice el trabajador le permitan. Este plazo se contará a partir de la fecha en que se hubieren hecho entrega de las oficinas, objetos, documentos, bienes y valores a su cargo.
- XXIII. Observar todas las disposiciones de Ley, de este Reglamento y de las que de ellos emanen.

**ARTÍCULO 55.** Queda prohibido a los trabajadores docentes del Colegio:

- I. Realizar en las instalaciones, edificios y vehículos del Colegio sorteos, rifas o actos de comercio y en general distraerse con asuntos ajenos a sus labores. Salvo que estén acordada entre el Colegio y el Sindicato
- II. Concurrir en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, o provocarse tales estados en la jornada de labores, siempre y cuando en el caso de drogas o narcóticos no se trate de fármacos prescritos por médico autorizado.
- III. Patrocinar o representar a cualquier persona en trámites ante el Colegio o en contra de éste, a no ser que en este último caso se trate de procedimiento de defensa de sus intereses como trabajador.

- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- IV. Entorpecer u obstruir las labores de sus compañeros de trabajo y abandonar, suspender o demorar las propias, aún cuando se permanezca en el puesto.
- V. Sustraer de las oficinas, talleres, almacenes o unidades administrativas del Colegio, bienes del mismo de cualquier naturaleza, siempre y cuando no exista autorización u orden del jefe inmediato.
- VI. Dar a los vehículos, útiles, herramientas y material de trabajo, usos distintos al de aquellos que estén destinados.
- VII. Portar armas de cualquier clase durante las horas de labores.
- VIII. Hacer propaganda de alguna clase dentro de los edificios y lugares de trabajo durante las horas de labores, sin la autorización del Colegio. Con excepción para actividades sindicales.
- IX. Realizar actos de usura con sus compañeros de labores.
- X. Solicitar o aceptar del público gratificaciones, obsequios o dádivas por actos u omisiones, correctos o no, relacionados con sus funciones, por dar preferencia al despacho de algún asunto.
- XI. Hacer anotaciones falsas o impropias en todo documento oficial, en los muebles o inmuebles del Colegio.
- XII. Causar daños o destruir intencionalmente edificios, instalaciones, obras, maquinaria, instrumentos, muebles, útiles de trabajo, materias primas y demás objetos que estén al servicio del Colegio.
- XIII. Alterar o suspender el servicio público educativo y el orden institucional, así como la estabilidad laboral, salvo los casos previsto por la ley como el derecho a huelga.
- XIV. Proporcionar, sin la debida autorización, documentos e informes de los asuntos bajo su cargo.
- XV. Dar al uniforme oficial un uso distinto a aquel para el que fue asignado.
- XVI. Aprovechar los servicios del personal a su cargo en asuntos ajenos a las labores oficiales.
- XVII. Dar referencias sobre el comportamiento y servicio de los trabajadores.
- XVIII. Hacer uso indebido o excesivo de los teléfonos del Colegio, sólo se realizarán llamadas oficiales y no personales.

XIX. Marcar, firmar o alterar la tarjeta, lista o cualquier otro medio de control de asistencia de un trabajador o permita que lo hagan por él, con el objeto de encubrir inasistencias o irregularidades.

XX. Desatender las disposiciones o avisos tendientes a prevenir la realización de riesgos de trabajo.

XXI. Incurrir en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratos u otros análogos a sus jefes y compañeros o contra los familiares de unos o de otros, ya sea dentro o fuera de las horas de trabajo.

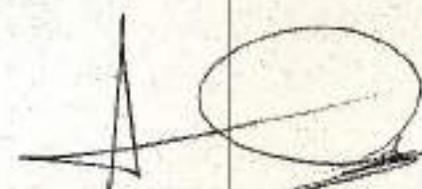
XXII. Comprometer con su imprudencia, descuido, impericia o negligencia, la seguridad del lugar donde desempeñe su trabajo o de las personas que ahí se encuentren.

XXIII. Penetrar a las instalaciones del Colegio fuera de las horas de labores, salvo que tenga que realizar un trabajo específico y cuente con la autorización correspondiente.

### CAPÍTULO DÉCIMO ATRIBUCIONES DEL COLEGIO

ARTÍCULO 56. Son atribuciones del Colegio:

- I. Establecer un sistema integral de administración y desarrollo de recursos humanos, el cual implica procedimientos y políticas.
- II. Establecer un sistema de reclutamiento y selección, y desempeño de persona, de acuerdo a la comisión mixta dictaminadora.
- III. Preferir en igualdad de condiciones, conocimientos y aptitudes, a los trabajadores que representen la única fuente de ingreso familiar, respecto de los que no tengan esta obligación, apegado al reglamento de escalafón.
- IV. Otorgar cursos de inducción a los trabajadores docentes de nuevo ingreso o en su caso, implementar los mismos a través de manuales de inducción.
- V. Cumplir con todos los servicios de higiene y prevención de accidentes a que estén obligados los patrones en general, constituyendo la Comisión Mixta de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo, que dictará las medidas correspondientes.
- VI. Reinstalar a los trabajadores docentes en las plazas de las cuales los hubieran separado y ordenar el pago de los salarios caídos a que fuere condenado por laudo ejecutoriado; en los casos de supresión de plazas los trabajadores docentes afectados, tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente del mismo puesto y nivel de sueldo.



VII. Cubrir la indemnización por separación injustificada cuando los trabajadores hayan optado por ello y pagar los salarios caídos, primas por vacaciones y aguinaldos, en los términos del laudo definitivo.

VIII. Proporcionar a los trabajadores docentes útiles, instrumentos y materiales necesarios para el trabajo convenido.

IX. Establecer la Comisión Mixta de Capacitación y Productividad que promueva la impartición de los cursos necesarios para que los trabajadores puedan adquirir los conocimientos para obtener los ascensos conforme al escalafón y procurar el mantenimiento de su aptitud profesional, esta comisión tendrá la obligación de presentar un plan anual de capacitación.

X. En coordinación con el sindicato establecer un programa anual de desarrollo físico, cultural, social y deportivo para los trabajadores docentes.

XI. Cubrir las aportaciones que fijen las leyes especiales para que los trabajadores docentes reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales comprendidas en los conceptos siguientes:

a) Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria y, en su caso, indemnización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

b) Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, en los casos de enfermedades no profesionales y maternidad.

c) Jubilación, pensión por invalidez, cesantía en edad avanzada o por muerte e indemnización global.

XII. Conceder licencias a sus trabajadores docentes sin menoscabo de sus derechos de antigüedad.

XIII. Establecer un Sistema de Perfiles y Seguimiento.

XIV. Integrar los expedientes de los trabajadores docentes y remitir los informes que se les soliciten para el trámite de las prestaciones sociales, dentro de los términos que señalen los ordenamientos respectivos.

XV. Realizar toda promoción de ascenso en las plazas de base definitivas, de acuerdo con el dictamen que emita la Comisión Mixta de Escalafón para lo cual el Departamento de Recursos Humanos operará en forma directa los dictámenes de dicha Comisión.

XVI. Proporcionar a los trabajadores docentes que lo requieran para el desempeño de sus funciones o comisión especial de trabajo, los vehículos, maquinaria y demás bienes necesarios.

XVII. No aprovechar los servicios de sus trabajadores docentes en asuntos ajenos a las labores propias del Colegio.

XVIII. Proporcionar a los trabajadores docentes, de conformidad con las disposiciones presupuestales en vigor, pasajes y viáticos, cuando por necesidades del servicio tengan que trasladarse de un lugar a otro.

XIX. Establecer indicadores de productividad por cada uno de los puestos, a través de la Comisión Mixta de Capacitación y Productividad.

XX. Establecer estudios de carga de trabajo en las diferentes Unidades Administrativas que conforman el Colegio.

XXI. Expedir en forma gratuita, las credenciales oficiales de los trabajadores docentes, que deberán de portar obligatoriamente.

### CAPÍTULO DÉCIMO PRIMERO CAMBIOS DE ADSCRIPCIÓN Y PERMUTA

**ARTÍCULO 57.** Se entiende por cambio de adscripción, la remoción que se hace al trabajador docente a oficina, unidad o centro distinto de aquel donde presta sus servicios o que aparezca en su nombramiento.

**ARTÍCULO 58.** Ningún trabajador docente que sea cambiado de adscripción podrá ser obligado a desarrollar funciones diferentes a las del puesto asignado, salvo que sean análogas o similares, ni sufrir cambio alguno en sus condiciones de salario, antigüedad y puesto, con excepción en los casos de sanción.

**ARTÍCULO 59.** El Colegio de común acuerdo con el sindicato podrá cambiar de adscripción a sus trabajadores docentes, en los casos siguientes:

- I. Por reorganización, reestructuración o necesidades del servicio, sin que se tenga que acreditar tales extremos.
- II. Por desaparición del centro o unidad de trabajo.
- III. Por ascenso escalafonario a que se haya hecho acreedor el trabajador, conforme al dictamen emitido por la Comisión Mixta de Escalafón del Colegio.
- IV. Por dictamen médico emitido por el departamento de medicina legal y del trabajo del ISSSTE.
- V. Por solicitud del trabajador docente, debiéndose dar respuesta por escrito en un término máximo de 15 días hábiles.

VI. Por sanción

**ARTÍCULO 60.** Se entiende por permuta, el cambio recíproco de plaza de igual puesto y sueldo entre dos trabajadores docentes de base en el ámbito de los Planteles del Colegio de Educación Profesional Técnica del Estado, sin que este acto implique lesión alguna en los derechos adquiridos por los trabajadores desde su ingreso a los mismos.

**ARTÍCULO 61.** Para conocer y determinar los derechos de los trabajadores docentes para ocupar plazas por ascenso o permutas, se actuará conforme al procedimiento escalafonario, a través de la Comisión Mixta de Escalafón que elaborará el reglamento correspondiente, conforme con lo establecido en el capítulo X de la Ley.

## CAPÍTULO DÉCIMO SEGUNDO RIESGOS PROFESIONALES

**ARTÍCULO 62.** En materia de riesgos profesionales se estará a lo previsto por la Ley del ISSSTE, Ley Federal del Trabajo y las disposiciones que dicte la Comisión Mixta de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo.

**ARTÍCULO 63.** Riesgo profesional es todo accidente o enfermedad a que están expuestos los trabajadores en el ejercicio o con motivo del trabajo.

Se considera accidente del trabajo, toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente en el ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste, así como aquellos que ocurran al trabajador docente al trasladarse directamente de su domicilio al lugar en que se desempeña su trabajo o viceversa.

**ARTÍCULO 64.** En caso de accidente de trabajo se deberá levantar el acta correspondiente, una copia de dicha acta deberá remitirse en un término no mayor de tres días al ISSSTE y otra a la Comisión Mixta de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo, con el objeto de que vigile que se cumpla.

**ARTÍCULO 65.** El jefe inmediato del trabajador docente, con la intervención del Jefe de Recursos Humanos deberá elaborar el acta respectiva, la que deberá contener:

- I. Nombre, categoría, clave, adscripción, funciones y domicilio particular del trabajador, víctima del accidente.
- II. Constancias que acrediten, en su caso, la comisión del servicio que desempeñaba al ocurrir el accidente.
- III. Día, hora, lugar, modo y circunstancias en que ocurrió el accidente.
- IV. Nombre y domicilio de las personas que presenciaron el accidente, en su caso.

Lugar al que fue trasladado el trabajador docente después del accidente, médico que lo atendió, en su caso, y determinación de incapacidad.

El acta que se levante para hacer constar los datos anteriores, se anexará el dictamen médico que en su momento se hubiere emitido y en su caso, las actuaciones del agente del Ministerio Público del Fuero Común.

**ARTÍCULO 66.** Cuando un trabajador docente sufra un riesgo profesional y ha sido rehabilitado se le restituirá de acuerdo a su capacidad en el puesto que desempeñaba, pero en caso de que no pueda desempeñarlo, se le podrá asignar en las labores que sean compatibles con el esfuerzo que pueda desarrollar de acuerdo con su aptitud física.

**ARTÍCULO 67.** No se considera accidente o enfermedad profesional en los casos siguientes:

- I. Los que ocurran encontrándose el trabajador docente en estado de embriaguez o bajo la acción de narcóticos o estupefacientes, siempre y cuando en el caso de drogas o narcóticos, no se trate de fármacos prescritos por médico autorizado y que se hayan dado a conocer con anticipación al Colegio.
- II. Los que se provoque intencionalmente el trabajador docente.
- III. Los que sean resultado de un intento de suicidio, efecto o resultado de una riña en que hubiere participado el trabajador docente y originado por algún delito cometido por éste, siempre y cuando no medie provocación o sea en defensa propia.

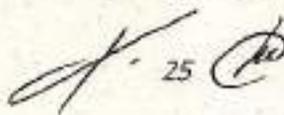
**ARTÍCULO 68.** Los trabajadores docentes tendrán derecho, en el caso de enfermedades no profesionales, a las prestaciones siguientes: asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria por el ISSST.

**ARTÍCULO 69.** Los trabajadores docentes que sufran enfermedades no profesionales, tendrán derecho a que se les concedan licencias para dejar de asistir a sus labores, previo dictamen y la consecuente vigilancia médica, en los casos siguientes:

- I. A los que tengan menos de un año de servicios se les podrá conceder licencia por enfermedad no profesional hasta 5 días con goce de sueldo íntegro y hasta 10 días más con medio sueldo.
- II. A los que tengan de uno a cinco años de servicios, hasta 15 días con goce de sueldo íntegro y hasta 20 días más con medio sueldo.
- III. A los que tengan de cinco a diez años de servicios, hasta 20 días con goce de sueldo íntegro y hasta 25 días más con medio sueldo.
- IV. A los que tengan de diez años de servicios en adelante, hasta 30 días con goce de sueldo íntegro y hasta 45 días más con medio sueldo.



25



En los casos previstos en las fracciones que anteceden, si al vencer las licencias con sueldo íntegro y medio sueldo continua la incapacidad, se prorrogará al trabajador docente la licencia ya sin goce de sueldo hasta totalizar en conjunto 52 semanas, de acuerdo a la Ley del ISSSTE.

Para los efectos de las fracciones anteriores, los cómputos deberán hacerse por servicios continuos, o cuando la interrupción en su presentación no sea mayor de seis meses; la licencia será continua o discontinua, una vez cada año, contado a partir del momento en que se tomó posesión del puesto.

**ARTÍCULO 70.** Tendrán derecho a los servicios que señala el artículo 68 del presente Reglamento, en caso de enfermedad, los familiares derechohabientes del trabajador docente de conformidad con la Ley del ISSSTE.

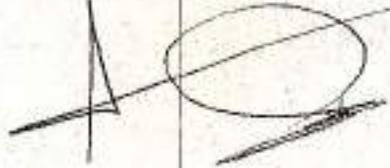
### CAPÍTULO DÉCIMO TERCERO MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE

**ARTÍCULO 71.** En prevención de accidentes, el Colegio atenderá a las recomendaciones de la Comisión Mixta de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo, fijando en los lugares en donde exista la posibilidad de un siniestro, incendio, accidentes o cualquier otro hecho semejante, los carteles, avisos o indicaciones con la advertencia del peligro, tanto en los lugares de trabajo como en zonas restringidas o cerradas donde haya materiales flamables o explosivos; asimismo, instruirá a los trabajadores docentes dentro de las jornadas de trabajo, sobre primeros auxilios o maniobras para combatir siniestros e instalará botiquines con los implementos necesarios en los centros de trabajo, también se dotará a los trabajadores docentes con el equipo, accesorios y dispositivos de protección adecuados en cada actividad.

**ARTÍCULO 72.** Con el objeto de garantizar la salud, la vida y el medio ambiente de los trabajadores, así como para prevenir y reducir posibilidades de los riesgos de trabajo, el Instituto mantendrá en sus centros una Comisión Mixta de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo, de conformidad con la Ley del ISSSTE.

**ARTÍCULO 73.** La Comisión Mixta de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo tendrá las siguientes funciones:

- I. Propiciar la creación de una cultura de seguridad, higiene y medio ambiente en el trabajo.
- II. Proponer lineamientos para la definición de una estrategia general en materia de seguridad, higiene y medio ambiente en el Colegio.
- III. Evaluar las acciones en materia de seguridad, higiene y medio ambiente en el Colegio y la participación de los trabajadores en el desarrollo de las mismas, y comunicarlos semestralmente al ISSSTE.

- 
- 
- IV. Emitir criterios de orden general aplicables en cuanto a métodos y procedimientos que resulte conveniente adoptar para el mejor cumplimiento de sus fines y la adecuada atención de las recomendaciones que dicte el ISSSTE.
- V. Fungir como instancia de enlace administrativo entre las Comisiones Estatales y Auxiliares y el ISSSTE, sin perjuicio de la facultad de éste para requerirlas directamente.
- VI. Expedir los reglamentos, manuales y demás normas necesarias para que la misma pueda cumplir con sus objetivos.
- VII. Investigar las causas de los accidentes y enfermedades de trabajo, ocurridos durante la jornada laboral.

Los cargos de los integrantes de la Comisión Mixta de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo del Colegio, serán honoríficos y desempeñarán sus funciones durante las horas de trabajo.

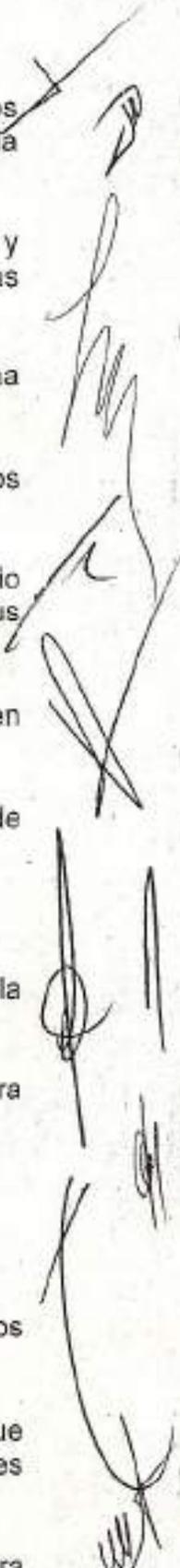
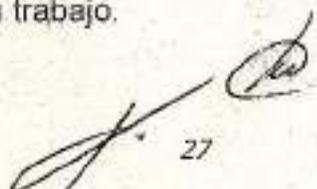
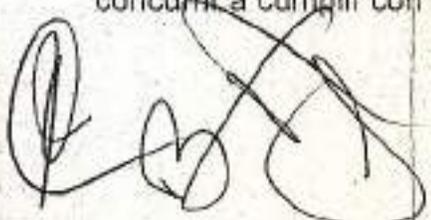
**ARTÍCULO 74.** Para los efectos del presente Reglamento, los trabajadores docentes en general tienen prohibido:

- I. Fumar, hacer fuego o producir chispas en los centros de trabajo, máxime donde existan sustancias explosivas o flamables.
- II. Viajar fuera del lugar destinado en las comisiones.
- III. Conducir los vehículos del Colegio sin la licencia correspondiente, sin la autorización de su superior inmediato o en estado de ebriedad.
- IV. Iniciar labores peligrosas sin proveerse del equipo preventivo indispensable para ejecutar el trabajo que se les encomiende.

#### CAPÍTULO DÉCIMO CUARTO EXÁMENES MÉDICOS

**ARTÍCULO 75.** Los trabajadores docentes se someterán a examen médico en los casos siguientes:

- I. A los de nuevo ingreso, antes de tomar posesión del trabajo para comprobar que están aptos física y mentalmente para el desempeño de las funciones encomendadas.
- II. Cuando manifiesten que por enfermedad se encuentren imposibilitados para concurrir a cumplir con su trabajo.



- 
- 
- III. Cuando se presuma que ha contraído alguna enfermedad contagiosa o que se encuentren incapacitados física y mentalmente para el trabajo.
- IV. Cuando se observe que algún trabajador docente concorra a sus labores en estado de ebriedad o bajo la influencia de estupefacientes, psicotrópicos o drogas.
- V. Para certificar si el trabajador docente padece alguna enfermedad profesional.
- VI. En caso de epidemias.
- VII. Cuando soliciten cambio de adscripción por enfermedad profesional o accidente de trabajo.
- VIII. Cuando lo considere necesario el Colegio, con conocimiento del sindicato.

**ARTÍCULO 76.** Para proteger la seguridad y la salud, tanto del trabajador docente como de las personas que reciben los servicios que éstos prestan, se les practicarán exámenes médicos periódicamente a los trabajadores docentes, por lo que éstos deberán sujetarse a ellos en las fechas y lugares que se les indique, siempre durante las horas de trabajo.

Los trabajadores docentes serán cambiados de los lugares considerados insalubres, cuando padezcan de enfermedades que se agraven por las condiciones ambientales o cuando se demuestre que su permanencia es perjudicial a su salud, la de sus compañeros y la de las personas que reciban sus servicios; sólo volverán a prestar sus servicios en el lugar de origen o en otro semejante, cuando su estado de salud lo permita, según certificado médico, éstos trabajadores docentes conservarán sus condiciones de trabajo adquiridas; de todo lo anterior, se dará la debida participación a la Comisión Mixta de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo.

### CAPÍTULO DÉCIMO QUINTO CORRECCIONES DISCIPLINARIAS Y SANCIONES

**ARTÍCULO 77.** El incumplimiento por parte de los trabajadores docentes a las obligaciones y prohibiciones contenidas en el presente Reglamento y que no ameriten demandar su baja de los efectos del nombramiento, cargo o comisión, serán sancionados administrativamente por el Colegio con conocimiento del sindicato, de acuerdo a la gravedad de la falta y por conducto del Departamento de Recursos Humanos.

**ARTÍCULO 78.** El Colegio con conocimiento del sindicato aplicará las sanciones que procedan, de conformidad con el artículo anterior, por conducto del Departamento de Recursos Humanos, las cuales consistirán en:

- I. Amonestación escrita.



28



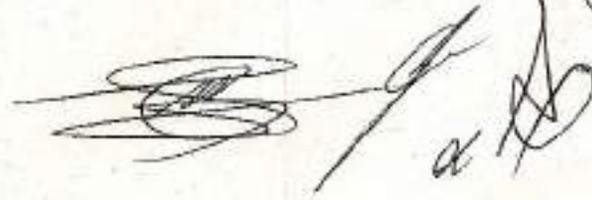
- 
- II. Nota Mala.
  - III. Suspensión en sueldo y funciones.
  - IV. Remoción a centro de trabajo distinto.
  - V. Cese del nombramiento, cargo o comisión.

**ARTÍCULO 79.** Se impondrá a los trabajadores docentes la sanción de amonestación escrita y de ello se deberá remitir copia a la Comisión Mixta de Escalafón para que se integre a su expediente, por las causas siguientes:

- I. Cuando no desempeñe sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados.
- II. Cuando se abstenga de registrar o firmar por más de 3 días del período correspondiente, su tarjeta de control de asistencia o sea omiso para cumplir con las ordenes que se dicten para comprobar sus asistencia, o firmar las listas de asistencia correspondientes, en su caso.
- III. Cuando no acuda a firmar la nomina correspondiente a cada quincena de pago una vez transcurrido las 24 horas que se le notificaran por escrito.
- IV. Cuando haga propaganda de cualquier clase dentro de los edificios y lugares de trabajo, sin la autorización de sus jefes, a excepción de las actividades sindicales.
- V. Cuando no comunique al Departamento de Recursos Humanos, a través de la Unidad Administrativa correspondiente, su cambio de domicilio.
- VI. Cuando haga uso indebido o excesivo del servicio de los teléfonos oficiales del Colegio.
- VII. Cuando no trate con cortesía y con diligencia al público y a sus compañeros.
- VIII. Cuando no se comporte con la discreción debida en el desempeño de sus funciones, sobre la base del respeto y dignidad de los demás.

**ARTÍCULO 80.** Se impondrá la sanción de nota mala a los trabajadores docentes que reincidan en las conductas señaladas en el artículo anterior y de ello se deberá remitir copia a la Comisión Mixta de Escalafón para que se integre a su expediente y, además, por las causas siguientes:

- I. Cuando no asista con puntualidad a su centro de trabajo para el desempeño de sus labores, durante tres días en un lapso de treinta días.



- 
- II. Cuando no asista a los cursos de capacitación para mejorar su preparación y eficiencia; en caso de inconformidad del trabajador, se estará sujeto al dictamen emitido por la Comisión Mixta de Capacitación.
  - III. Cuando dé a los vehículos, útiles, herramientas y material de trabajo usos distintos al de aquellos a que estén destinados.

**ARTÍCULO 81.** Se impondrá la sanción de suspensión de sueldos y funciones, hasta por un máximo de 8 días hábiles, a los trabajadores docentes que reincidan en las conductas señaladas en el artículo anterior y de ello se deberá remitir copia a la Comisión Mixta de Escalafón para que se integre a su expediente y, además, por las causas siguientes:

- I. Cuando realice juegos de azar o de los prohibidos por la Ley, en su centro de trabajo o en las instalaciones del Colegio.
- II. Cuando porte armas prohibidas de cualquier clase durante las horas de labores a .
- III. Cuando desatienda las disposiciones para prevenir riesgos de trabajo, previo dictamen de la Comisión Mixta de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo.

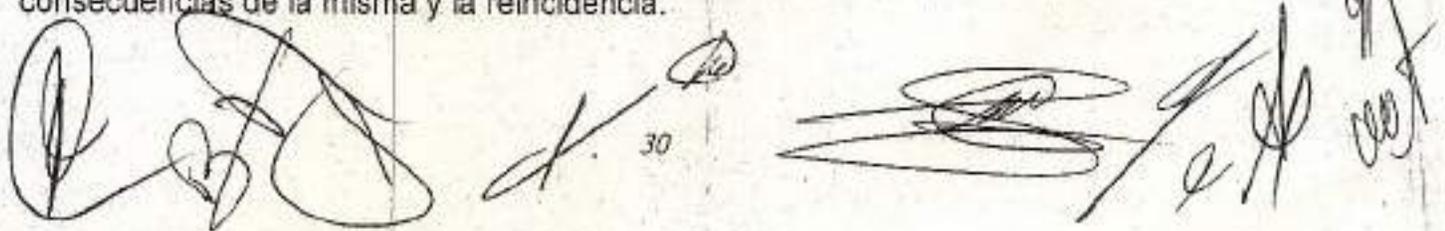
Salvo los casos cuando se utilice como material didáctico en clase.

**ARTÍCULO 82.** Se impondrá la sanción de remoción a centro de trabajo distinto, a los trabajadores docentes que reincidan en las conductas señaladas en el artículo anterior y de ello se deberá remitir copia a la Comisión Mixta de Escalafón para que se integre a su expediente y, además, por las causas siguientes:

- I. Cuando realice o permita que se realicen actos contra la moral y las buenas costumbres, dentro del Colegio o en sus inmediaciones de influencia.
- II. Cuando lesione, maltrate o altere la integridad física o moral de sus superiores, compañeros de trabajo o de los educandos, dentro o fuera del Colegio.

**ARTÍCULO 83.** Se impondrá a los trabajadores docentes la sanción de cese del nombramiento, cargo o comisión, cuando incurran en alguna de las causas señaladas en el artículo 23 del presente ordenamiento.

**ARTÍCULO 84.** Para la aplicación de las sanciones correspondientes, consignadas en este capítulo, excepción hecha de lo dispuesto en los artículo 70, fracción II y 74, fracción I de este Reglamento, el jefe inmediato superior levantará el acta administrativa respectiva con la presencia del trabajador docente afectado y su representante sindical, tomando en cuenta las circunstancias del caso, los antecedentes primario o reincidente del trabajador docente, las pruebas aportadas, la gravedad de la falta, las consecuencias de la misma y la reincidencia.



30

Los antecedentes meritorios y de demérito serán tomados en cuenta, desde la fecha de ingreso del trabajador docente al Colegio; cabe aclarar que para efectos de la implementación del acta administrativa, las partes deberán ser notificadas con un mínimo de 48 horas y un máximo de 72 horas de anticipación, salvo en aquellos casos que el motivo de la falta no lo permita.

**ARTÍCULO 85.** El Departamento de Recursos Humanos se encargará de registrar y ejecutar las sanciones declaradas procedentes por el abogado del Colegio, conforme a lo dispuesto en este Reglamento.

### CAPÍTULO DÉCIMO SEXTO ESTÍMULOS

**ARTÍCULO 86.** El Colegio otorgará estímulos al desempeño académico a sus trabajadores docentes, tomando en consideración los factores siguientes:

- I. Asistencia y puntualidad.
- II. El resultado de la observación de una sesión.
- III. El resultado de la evaluación estudiantil.
- IV. Superación académica comprobada.

**ARTÍCULO 87.** El Colegio otorgará el estímulo económico dos veces al año, cubriéndose en la primera quincena de julio y en la segunda quincena del mes de diciembre.

**ARTÍCULO 88.** El monto de los estímulos se determinará con base al presupuesto autorizado para ese efecto y el procedimiento para su asignación en lo que señala el reglamento del programa de evaluación y asignación del estímulo al desempeño docente.

**ARTÍCULO 89.** El Colegio otorgará reconocimiento por actividades académicas docentes extraordinarias, como impartir curso de capacitación a docentes del plantel de adscripción y/o planteles del sistema estatal y del sistema educativo estatal, participar en apoyo al alumnado en concursos de conocimiento estatal, nacional e internacional y otros de índole académica.

### CAPÍTULO DÉCIMO SÉPTIMO PRESTACION SOCIAL

**ARTÍCULO 90.-** El Colegio otorgará a sus trabajadores docentes la prestación social siguiente:

- I. Acceso a los trabajadores docentes y a sus hijos, a las bibliotecas y unidades deportivas que tenga instaladas.

**CAPÍTULO DÉCIMO OCTAVO  
COMISIONES MIXTAS**

**ARTÍCULO 91.** En el Colegio se establecerán las comisiones mixtas siguientes:

- I. Bolsa de Trabajo.
- II. Capacitación y superación académica
- III. Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo.
- IV. Escalafón

Las comisiones a que se refiere este artículo estarán integradas con igual número de representantes, tanto de trabajadores académicos docentes como administrativos del Colegio, las que para el cumplimiento de sus fines contarán con el apoyo de un secretario técnico.

El funcionamiento y operación de las comisiones se regirá por los respectivos reglamentos que para tal efecto establezca y expida, de común acuerdo entre el Colegio y los trabajadores docentes; para el cumplimiento de sus objetivos, podrán auxiliarse de las subcomisiones que se establezcan o se acuerden en los términos de los reglamento respectivos.

**ARTÍCULO 92.** La Comisión Mixta de Bolsa de Trabajo es la instancia encargada de establecer las normas, procedimientos y requisitos que deben satisfacer para su registro los trabajadores docentes de base que soliciten cambio de adscripción y los candidatos de nuevo ingreso, así como regular su nominación para ocupar plazas vacantes de horas-semana-mes.

**ARTÍCULO 93.** La Comisión Mixta de Capacitación y superación académica es la instancia encargada de desarrollar planes y programas permanentes de capacitación y adiestramiento, a efecto de elevar la productividad, eficiencia y el nivel de vida de los trabajadores.

**ARTÍCULO 94.** La Comisión Mixta de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo, es la instancia encargada de atender las propuestas, promover y vigilar las medidas preventivas y/o correctivas, a efecto de que las instalaciones de trabajo observen los mínimos de seguridad, higiene y condiciones ambientales establecidos, y se obtengan de parte de las áreas correspondientes la calificación de los accidentes de trabajo, cuando éstos ocurran, para este efecto, la Comisión orientará, apoyará y capacitará a los trabajadores docentes.

**ARTÍCULO 95.** La Comisión Mixta de Escalafón, es la instancia encargada para efectuar las promociones de ascenso de los trabajadores docentes y autorizar las

permutas correspondientes, así como todo lo relacionado con el movimiento de los trabajadores.

### TRANSITORIOS

**PRIMERO.** El presente Reglamento entrará en vigor a partir de la fecha en que se deposité ante el Tribunal de conciliación y Arbitraje del estado de Quintana Roo, y deroga todas las disposiciones anteriores que se opongan al mismo.

**SEGUNDO.** El Colegio preverá la impresión de ejemplares suficientes del presente Reglamento, haciendo la correspondiente entrega al Sindicato para su difusión y se fijará en los lugares más visibles de los planteles escolares.

**TERCERO.** Los reglamentos a que se refiere el capítulo décimo octavo del presente Reglamento, deberán ser elaborados en un término de 365 días hábiles, contados a partir de la fecha del depósito del mismo ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del estado de Quintana Roo.

**CUARTO.** El Tabulador de Salarios forma parte del presente contrato como anexo único, bajo el título de "Tabulador de Percepciones, Catalogo de Categorías y Tabulador de Sueldo autorizado".

**QUINTO.** El Sindicato podrá presentar su plego petitorio durante el mes de junio de cada año.

Dado en la ciudad de Chetumal, Municipio de Othon P. Blanco, Quintana Roo, a los 5 días del mes de septiembre de dos mil siete.

POR EL SINDICATO

POR EL CONALEP

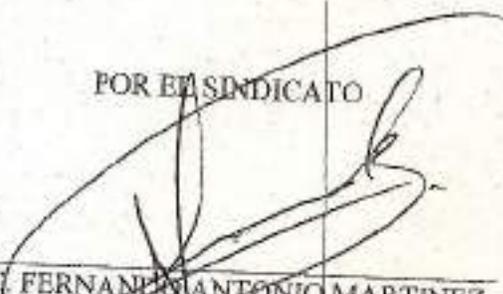
LIC. MIGUEL ANGEL DE LA CRUZ  
GOROCICA,  
SECRETARIO GENERAL

LIC. ARTURO FERNANDEZ MARTINEZ  
DIRECTOR GENERAL DEL CONALEP

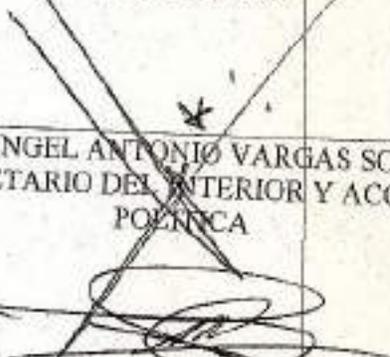
TESTIGO DE HONOR

LIC. FELIX ARTURO GONZALEZ CANTO  
GOBERNADOR CONSTITUCIONAL DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

FOR EL SINDICATO

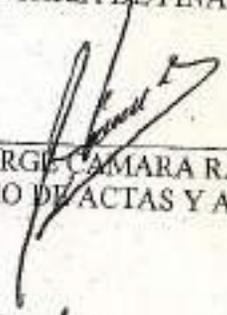
  
LIC. FERNANDO ANTONIO MARTINEZ  
BLANCAS  
SECRETARIO DE TRABAJO Y  
CONFLICTOS

  
ING. MARTIN ARTURO AGUILAR  
QUINONEZ  
SECRETARIO DE ORGANIZACION Y  
ESTADISTICA

  
PD. ANGEL ANTONIO VARGAS SOLIS  
SECRETARIO DEL INTERIOR Y ACCION  
POLITICA

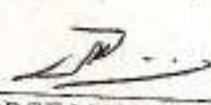
  
ING. RUBÉN DARIO RODRIGUEZ  
CONTRERAS  
SECRETARIO DE ACCION EDUCATIVA

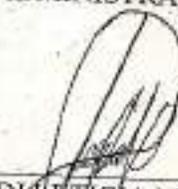
  
LIC. MARIA DEL CARMEN GONZALEZ  
SANSORES  
SECRETARIA DE FINANZAS

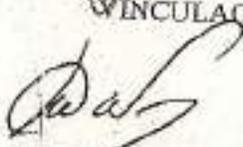
  
PROF. JORGE CAMARA RAMIREZ  
SECRETARIO DE ACTAS Y ACUERDOS

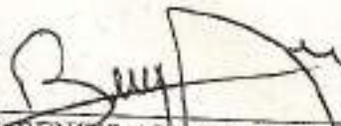
FOR EL CONALEP

  
LIC. GUADALUPE ALAMILLA OVANDO  
SUBCOORDINADORA ADMINISTRATIVA

  
LIC. JORGE MARIO DUK OCMAN  
JEFE DE PROYECTO DE SERVICIOS  
ADMINISTRATIVOS

  
LIC. LEYDI ELICIA MORENO CRUZ  
JEFE DE PROYECTO DE PROMOCION Y  
VINCULACION

  
ING. MIGUEL ALBERTO VILLANUEVA  
ALPUCHE  
JEFE DE PROYECTO DE FORMACION  
TECNICA

  
ING. BENITO ARANA DZUL  
JEFE DE PROYECTO DE EVALUACION  
INSTITUCIONAL

  
LIC. HECTOR SELVANO SUAREZ  
GUERRERO  
JEFE DE PROYECTO DE SERVICIOS  
ESCOLARES

  
LIC. ELVIA LETICIA VICTORIA KUMUL  
SECRETARIA DE ACCION FEMENIL

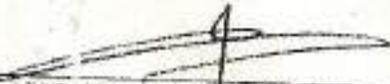
  
LIC. MARINA MINNOZ CHAVEZ  
JEFE DE PROYECTO DE ASUNTOS  
JURIDICOS

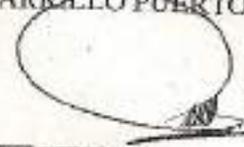
  
BR. RICARDO CLERGO TOTOSAUS  
SECRETARIO DE DEPORTES

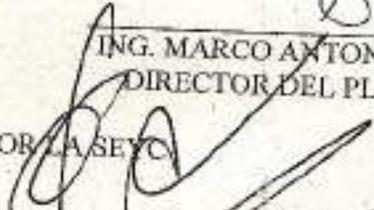
  
LIC. CARLOS ALBERTO AZUETA  
SALAZAR  
DIRECTOR DEL PLANTEL CANCUN

  
ING. ANTONIO GARCIA CAMACHO  
SECRETARIO DE PRESTACIONES Y  
VIVIENDA

  
LIC. JOSE ALFREDO AGUILAR CAMARA  
DIRECTOR DEL PLANTEL LIC. JESUS  
MARTINEZ ROSS

  
LIC. AUGUSTO ALBERTO UC ARANA  
DIRECTOR DEL PLANTEL FELIPE  
CARRELO PUERTO

  
LIC. ANGELA PATRICIA PEREZ CASTRO  
DIRECTORA DEL PLANTEL CANCUN II

  
ING. MARCO ANTONIO CASTILLO COOB  
DIRECTOR DEL PLANTEL COZUMEL

POR LA SEYC

  
LIC. CESAR AUGUSTO DIAZ CASTILLO

ESTA HOJA FORMA PARTE INTEGRANTE DEL REGLAMENTO DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL PERSONAL DOCENTE DEL COLEGIO DE  
EDUCACION PROFESIONAL TECNICA DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

ANEXO ÚNICO

"Tabulador de Percepciones, Catalogo de Categorías y Tabulador de Sueldo autorizado".

| Categoría                         | Sueldo Base Mensual |
|-----------------------------------|---------------------|
| TA: Técnico Instructor "A".       | 210.65              |
| PA: Profesionista Instructor "A". | 283.85              |
| PB: Profesionista Instructor "B". | 320.85              |
| PC: Profesionista Instructor "C". | 369.00              |

ESTA HOJA FORMA PARTE INTEGRANTE DEL REGLAMENTO DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL PERSONAL DOCENTE DEL COLEGIO DE EDUCACIÓN PROFESIONAL TÉCNICA DEL ESTADO DE QUINTANA ROO