

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

2025 - 2027

COLEGIO DE BACHILLERES
DEL ESTADO DE
BAJA CALIFORNIA SUR



"ESTUDIO NUESTRA FUERZA; SUPERACIÓN , LA META"

SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES
DEL COLEGIO DE BACHILLERES
DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA SUR



"UNIDAD, SERVICIO Y DEMOCRACIA"

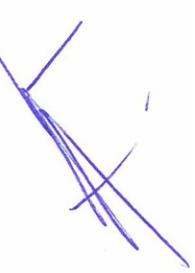


CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

ÍNDICE

CAPÍTULO I	
DISPOSICIONES GENERALES	2
CAPÍTULO II	
REQUISITOS DE ADMISIÓN	4
CAPÍTULO III	
NOMBRAMIENTOS	5
CAPÍTULO IV	
JORNADA DE TRABAJO	9
CAPÍTULO V	
DESCANSOS, VACACIONES Y LICENCIAS	13
CAPÍTULO VI	
SUELDO O SALARIO.....	19
CAPÍTULO VII	
DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES	22
CAPÍTULO VIII	
SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO	33
CAPÍTULO IX	
MOVIMIENTO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO	35
CAPÍTULO X	
INTENSIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO	37
CAPÍTULO XI	
RIESGOS PROFESIONALES.....	38
CAPÍTULO XII	
MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE.....	38

CAPÍTULO XIII	
EXÁMENES MÉDICOS.....	39
CAPÍTULO XIV	
ESTÍMULOS Y RECOMPENSAS	40
CAPÍTULO XV	
DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS	41
CAPÍTULO XVI	
RECURSOS.....	42
CAPÍTULO XVII	
LICENCIAS Y PERMISOS SINDICALES	42
TRANSITORIOS.....	43
MARCO NORMATIVO DE LAS PRESTACIONES SOCIOECONÓMICAS.....	47
PRESTACIÓN: PRIMA VACACIONAL	48
PRESTACIÓN: AYUDA DE DESPENSA	49
PRESTACIÓN: MATERIAL DIDÁCTICO.....	50
PRESTACIÓN: SERVICIO DE GUARDERÍA.....	51
PRESTACIÓN: ANTEOJOS O LENTES DE CONTACTO.....	53
PRESTACIÓN: PRIMA DE ANTIGÜEDAD	54
PRESTACIÓN: ESTÍMULO POR PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA.....	56
PRESTACIÓN: CANASTILLA DE MATERNIDAD	58
PRESTACIÓN: APOYO PARA TITULACIÓN.....	59
PRESTACIÓN: UNIFORMES	60
PRESTACIÓN: APARATOS ORTOPÉDICOS, AUDITIVOS, SILLAS DE RUEDAS Y PRÓTESIS	61
CATALOGO DE PUESTOS Y TABULADOR DE SUELDOS CCT 2024-2026....	62



CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE CELEBRAN, POR UNA PARTE, EL COLEGIO DE BACHILLERES DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA SUR, CON DOMICILIO EN ANTONIO NAVARRO NO. 462, ENTRE AQUILES SERDÁN Y GUILLERMO PRIETO, COLONIA CENTRO, EN ESTA CIUDAD DE LA PAZ, MUNICIPIO DE LA PAZ, BAJA CALIFORNIA SUR, REPRESENTADO POR EL DIRECTOR GENERAL, LIC. RAMÓN NÚÑEZ MÁRQUEZ; Y POR LA OTRA PARTE, EL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DEL COLEGIO DE BACHILLERES DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA SUR, REPRESENTADO POR SU SECRETARIO GENERAL LIC. JOSÉ ALFREDO DUARTE JIMÉNEZ, A QUIENES EN LO SUCESIVO SE LES DENOMINARÁ COMO "EL COLEGIO" Y "EL SINDICATO" SUJETO A LAS SIGUIENTES CLÁUSULAS:

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

CLÁUSULA 1. Las relaciones de trabajo entre el Colegio de Bachilleres del Estado de Baja California Sur y los trabajadores académicos y administrativos a su servicio se regirán por: la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Constitución Política del Estado de Baja California Sur, La Ley Federal del Trabajo, Ley del I.S.S.S.T.E., el presente Contrato Colectivo de Trabajo y, en lo no previsto por estos ordenamientos jurídicos, se estará al principio de que en caso de duda se aplicará lo más favorable al trabajador.

CLÁUSULA 2. Este Contrato Colectivo de Trabajo fija las condiciones en las cuales debe prestarse el trabajo en "El Colegio", con fundamento en los Artículos 123 Constitucional y 386, 387 de la Ley Federal del Trabajo ordenamiento jurídico que en primera instancia regula las relaciones laborales entre "El Colegio" y los trabajadores que ampara este contrato.

CLÁUSULA 3. "El Colegio" reconoce al Sindicato Único de Trabajadores del Colegio de Bachilleres del Estado de Baja California Sur como único titular del Contrato Colectivo de Trabajo y quien representa a los trabajadores académicos, administrativos, de apoyo, intendencia y/o cualquiera que sea su nombramiento, excluyendo de esa representación a los trabajadores que se ubiquen dentro de la categoría de confianza que laboran en el Colegio de Bachilleres del Estado de Baja California Sur; el Colegio de Bachilleres del Estado de Baja California Sur por el Director General titular del Organismo y los Trabajadores por el Comité Ejecutivo Estatal del Sindicato Único de Trabajadores del Colegio de Bachilleres del Estado de Baja California Sur y por tanto se obliga a tramitar ante el Sindicato todo asunto relacionado entre la Institución y los trabajadores sindicalizados.

El Director General podrá delegar su representación en los responsables de las diversas áreas del Colegio; y el Comité Ejecutivo Estatal del Sindicato, en los delegados y comisiones que designen en cada centro de trabajo, debiendo acreditarlo por escrito ante "El Colegio" para el efecto de que aquéllos sean reconocidos.

CLÁUSULA 4. Para la correcta interpretación y aplicación de este Contrato Colectivo de Trabajo se acuerdan las siguientes denominaciones:

- I) **"El Colegio"**. El Colegio de Bachilleres del Estado de Baja California Sur y los centros de trabajo que integran dicho organismo.
- II) **"El Titular"**. El Director General del Colegio.

- III) **"El Sindicato"**. El Sindicato Único de Trabajadores del Colegio de Bachilleres del Estado de Baja California Sur.
- IV) **"El Comité"**. El Comité Ejecutivo Estatal del Sindicato Único de Trabajadores del Colegio de Bachilleres del Estado de Baja California Sur.
- V) **"La Ley"**. La Ley Federal del Trabajo.
- VI) **"La Junta"**. La Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Baja California Sur.
- VII) **"El ISSSTE"**. El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
- VIII) **"El CCT"**. El Contrato Colectivo de Trabajo.
- IX) **"La Ley del ISSSTE"**. La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
- X) **"El RPA"**. El Reglamento de Personal Académico del Colegio de Bachilleres del Estado de Baja California Sur.
- XI) **"Los Centros de Trabajo"**. Los centros de trabajo que dependen del Colegio de Bachilleres del Estado de Baja California Sur.
- XII) **"Delegaciones Sindicales"**. Los órganos del Sindicato constituidos en cada centro de trabajo de acuerdo a las Normas Estatutarias.
- XIII) **"La CME"**. La Comisión Mixta de Escalafón del Colegio de Bachilleres del Estado de Baja California Sur.
- XIV) **"La CMSST"**. La Comisión Mixta de Seguridad y Salud en el Trabajo del Colegio de Bachilleres del Estado de Baja California Sur.
- XV) **"La CMCA"**. La Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores del Colegio de Bachilleres del Estado de Baja California Sur.
- XVI) **"Los Trabajadores"**. Todo el personal que preste sus servicios al Colegio de Bachilleres del Estado de Baja California Sur.
- XVII) **"Los Asesores"**. Los consejeros designados libremente por el Director General o por el Sindicato respectivamente que ilustren a las partes, con voz, pero sin voto.
- XVIII) **"Día natural"**. todos los 365 con los que cuenta el año (366 en año bisiesto).
- XIX) **"Día hábil"**. todo aquel que no está establecido como de descanso obligatorio (receso de labores, vacaciones, suspensión de labores, suspensión de labores a personal sindicalizado y suspensión programada por sucesión de días inhábiles) señalado en el calendario oficial del Colegio.
- XX) **"CFCRL"**. Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral
- XXI) **"Tribunal"**. El Tribunal Laboral del Poder Judicial del Estado de Baja California Sur.
- XXII) **"Plaza"**. La posición presupuestaria que respalda un puesto que no puede ser ocupada por más de una persona a la vez y que tiene una adscripción determinada.
- XXIII) **"Plaza Desierta"**. Plaza que, con apego a lo establecido en el Reglamento de Escalafón de los Trabajadores de Base Sindicalizados del Colegio de Bachilleres del Estado de Baja California Sur, ha sido sometida a proceso de corrimiento escalafonario y que por determinación de la Comisión Mixta de Escalafón (C.M.E.) no ha sido asignada a ningún trabajador del Colegio.
- XXIV) **"Plazas de nueva creación"**. son las unidades presupuestales autorizadas en el Colegio, en adición a las ya existentes.
- XXV) **"Plazas vacantes definitivas por tiempo indeterminado"**. son las que se generan en virtud de que la plaza existente queda sin titular por tiempo indefinido de forma permanente y no ha pasado por el proceso de corrimiento escalafonario.
- XXVI) **"Plazas vacantes temporales"**. son las que se generan en virtud de que el titular de la plaza disfruta de una licencia de conformidad con las disposiciones aplicables y no ha pasado por el proceso de corrimiento escalafonario.

XXVII) "Corrimiento escalafonario". es el procedimiento mediante el cual la Comisión Mixta de Escalafón (C.M.E.) califica los derechos escalafonarios de los trabajadores, con base en la evaluación de los factores a que se refiere el Reglamento de Escalafón de los Trabajadores de Base Sindicalizados del Colegio de Bachilleres del Estado de Baja California Sur y asigna una plaza vacante.

CLÁUSULA 5. "Los Trabajadores", a su elección, podrán efectuar los trámites relativos a sus prestaciones y derechos por sí mismos o por conducto de "El Comité" y/o delegados y comisiones debidamente acreditadas.

Las solicitudes tramitadas por conducto de "El Comité", por la representación acreditada o por sus trabajadores directamente se resolverán en un término que no exceda de 10 días hábiles, debiendo comunicarse al interesado por escrito con copia a la representación sindical.

En aquellos casos en que por su naturaleza requieran de un tiempo mayor para su estudio y resolución, dentro del plazo señalado en el párrafo anterior, deberá informarse por escrito al interesado cual será el plazo estimado para concluir el trámite, turnando copia a la representación sindical.

Cuando el trámite en cuestión implique la realización de algún descuento y/o retención al salario del trabajador, deberá anexarse la solicitud original firmada por el interesado.

CAPÍTULO II REQUISITOS DE ADMISIÓN

CLÁUSULA 6. Para poder ingresar como trabajador a "El Colegio" se requiere:

- I) Ser mayor de 18 años
- II) Ser mexicano. Los extranjeros sólo podrán ingresar como trabajadores en los casos y con las condiciones que establecen las leyes.
- III) No haber sido despedido como trabajador "del Colegio" por causa grave probada, dentro de los cinco años anteriores.
- IV) Gozar de buena salud física y mental.
- V) Tener la escolaridad, los conocimientos y las aptitudes que requiere el puesto; y
- VI) Cumplir los requisitos que señale la solicitud de empleo de la institución.

Los requisitos anteriores deberán comprobarse con los documentos correspondientes, o con los medios idóneos que "El Colegio" estime pertinentes y conforme al procedimiento que se fije a través del instructivo, mismo que será dado a conocer a "El Sindicato" para su debida observancia.

El interesado deberá presentar constancia de no antecedentes penales.

El personal académico será admitido de conformidad con lo que disponga la Dirección General, teniendo en consideración lo establecido en el "R.P.A." y las propuestas de "El Sindicato".

CAPÍTULO III NOMBRAMIENTOS

CLÁUSULA 7. Los nombramientos o contratos expedidos por "El Colegio" establecen la relación laboral entre "El Colegio" y "Los Trabajadores". Los nombramientos deberán contener:

- I) Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, domicilio y Clave Única de Registro Poblacional (CURP);
- II) Los servicios que deberán prestarse conforme a las funciones que señala el manual respectivo, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
- III) El carácter del nombramiento: de base, definitivo, no definitivo, interino, por tiempo indeterminado, temporal, por obra o tiempo determinado y por tiempo fijo.
- IV) El turno y la duración de la jornada de trabajo; y en el caso del personal administrativo incluirá el horario de labores.
- V) El sueldo que habrá de percibir el trabajador, cuando se modifique de manera general el sueldo o las prestaciones, no habrá la necesidad de expedir nuevo nombramiento; y
- VI) La adscripción en que prestará sus servicios, entendiéndose por tal el centro de trabajo.

En ningún caso se podrá obligar al trabajador a realizar funciones y/o actividades no relacionadas con la naturaleza de su cargo.

Los nombramientos una vez requisitados no deberán exceder un plazo de 45 días hábiles para ser entregados al trabajador en su centro de adscripción.

CLÁUSULA 8. Los trabajadores de "El Colegio" se dividen en los siguientes grupos:

- I) De Confianza, y
- II) De Base.

CLÁUSULA 9. De acuerdo al Artículo 9 de "La Ley" que a la letra dice: son trabajadores de confianza, los que desarrollen funciones de dirección, inspección, fiscalización y vigilancia en forma general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

CLÁUSULA 10. Son trabajadores de base los no incluidos en la cláusula anterior. El colegio entregará a los trabajadores de nuevo ingreso, su nombramiento o contrato de trabajo dentro de los treinta días contados a partir del primer día de labores.

CLÁUSULA 11.- Clasificación de nombramientos:

Los nombramientos que expida "El Colegio" serán:

- I).- Trabajadores docentes:

a).- Definitivos: si se otorgan en forma permanente.

Cuando existan horas vacantes, "El Colegio" notificará a la "C.M.E." para que convoque al personal que ya labora en "El Colegio", reúna el perfil, y esté interesado en incrementar su número de horas frente a grupo, para que concursen, mediante una evaluación curricular. Dicha evaluación deberá tomar en cuenta únicamente:

- 1.- Perfil Académico.
- 2.- Desempeño académico en la institución.
- 3.- Antigüedad.

b).- Interinos: si se otorgan en sustitución temporal de algún profesor con nombramiento de carácter definitivo. En caso de creación de una nueva plaza hasta por un semestre.

c).- No definitivos: los que sean contratados por única vez para atender una asignatura que no pudo ser cubierta por el personal con nombramiento definitivo.

d).- Tiempo Fijo: los que se otorgan con un plazo previamente definido por la autoridad educativa respectiva. Cuando el personal docente tiene este tipo de nombramiento, puede ser nombrado de forma definitiva, después de superar un periodo de seis meses y un día prestando su servicio sin ninguna nota desfavorable en su expediente.

II).- Trabajadores administrativos:

a).- Por tiempo indeterminado: si se otorgan en forma permanente;

b).- Por tiempo determinado: cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar; y

c).- Interinos: cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador de base. En caso de una plaza de nueva creación hasta por un semestre. *(Convenio de fecha 03 de mayo de 2018)*

CLÁUSULA 12.- Las plazas administrativas vacantes que se generan solo podrán ser ocupadas por personal administrativo. Para su asignación se procederá de la siguiente forma:

I.- Vacantes menores o iguales a seis meses sin necesidad de emitir convocatoria se seguirá el proceso descrito a continuación:

a).- La Subcomisión Mixta de Escalafón del Centro de Trabajo donde se genera la vacante, tomará primeramente en cuenta a los trabajadores de "El Colegio" que cubran el perfil y según su posición en el catálogo de escalafón.

b).- En segundo lugar al personal con plaza en propiedad y que no aparece en el catálogo de escalafón, en función de su perfil y antigüedad.

c).- En tercer lugar a los trabajadores sin plaza en propiedad (interinos), en función de su perfil y antigüedad.

d).- Si hecho lo anterior resultara que no existe personal del Colegio que pueda cubrir la plaza, el Colegio contratará al cónyuge, concubina, concubino, o descendiente de un trabajador jubilado o incapacitado de forma permanente, de acuerdo con la propuesta de este último. En el caso del trabajador fallecido, se contratará a su cónyuge, concubina, concubino, o descendiente, en ese orden.

En defecto de lo anterior el Colegio podrá contratar a alguien externo.

En todos los casos, la persona designada deberá cumplir los requisitos en cuanto a perfil y/o experiencia que requiere la vacante.

II.- Vacantes mayores de seis meses:

a).- La C.M.E., por conducto de su Presidente Árbitro y Secretarios de Grupo, llevará a cabo el corrimiento escalafonario, para lo cual tomará primeramente en cuenta a los trabajadores de "El Colegio" que cubran el perfil y según su posición en el catálogo de escalafón.

b).- En segundo lugar al personal con plaza en propiedad y que no aparece en el catálogo de escalafón, en función de su perfil y antigüedad.

c).- En tercer lugar a los trabajadores sin plaza en propiedad (interinos), en función de su perfil y antigüedad.

El corrimiento escalafonario se realizará de conformidad con lo establecido en el "Reglamento de Escalafón de los Trabajadores de base sindicalizados al Servicio del Colegio de Bachilleres del Estado de Baja California Sur", tomando como referencia para la asignación de las vacantes, el perfil del trabajador y su posición en el catálogo vigente.

d).- Si hecho lo anterior resultara que no existe personal del Colegio que pueda cubrir la plaza, la C.M.E. la declarará desierta, comunicándolo por escrito a "El Colegio" y a "El Sindicato". Recibida la notificación, "El Sindicato" dispondrá de diez días hábiles para proponer quien ocupe la vacante. Transcurrido dicho término "El Colegio" hará la designación correspondiente en acuerdo con el Sindicato. La persona designada deberá cumplir los mismos requisitos en cuanto a perfil que los establecidos para el corrimiento escalafonario.

Por ningún motivo, "El Colegio" podrá contratar personal de nuevo ingreso sin que se haya llevado a cabo el procedimiento anterior.

III).- Cuando el corrimiento escalafonario se realice con motivo de la jubilación, incapacidad permanente o deceso de un trabajador, y al término de dicho corrimiento la plaza vacante resultara desierta, la C.M.E. lo notificará por escrito al Colegio y al Sindicato. Esta plaza desierta será propuesta al cónyuge, concubina, concubino, o descendiente del trabajador jubilado o incapacitado, de acuerdo con la propuesta de este último. En el caso del trabajador fallecido, se propondrá a su cónyuge, concubina, concubino, o descendiente, en ese orden.

En defecto de lo anterior el Colegio podrá contratar a alguien externo una vez agotado el procedimiento señalado en el inciso d) de la fracción II de esta misma cláusula.

Cuando derivado de la propuesta del Sindicato se le asigne una plaza desierta a un familiar de un trabajador en activo, se entenderá que el trabajador está ejerciendo de manera anticipada su derecho consignado en la fracción III de esta cláusula 12, liberando en consecuencia al Colegio y al Sindicato de la obligación de proponer al Cónyuge, concubino(a) o descendiente del trabajador interesado una vez que se jubile, se incapacite de manera permanente o fallezca, en la plaza desierta derivada de su corrimiento.

En todos los casos, la persona designada deberá cumplir los requisitos en cuanto a perfil y/o experiencia que requiere la vacante. (Convenio de fecha 03 de mayo de 2018).

CLÁUSULA 12 Bis. El personal docente del Colegio que tenga una antigüedad mínima de tres años, podrá recategorizarse mediante el procedimiento establecido en "El R.P.A.", o bien de conformidad con los siguientes lineamientos:

1. Quienes tengan categoría CB-I, podrán pasar a categoría CB-II, mediante la comprobación de haber obtenido su título de nivel licenciatura o equivalente, o bien a través de la acreditación de 300 horas curso en el área de la docencia, educación o de su especialidad;

2. Quienes hayan obtenido la categoría CB-II, mediante la presentación de su título de licenciatura o equivalente, podrán pasar a CB-III, acreditando 480 horas curso en el área de la docencia, educación o de su especialidad. Quienes hayan pasado a CB-II mediante la acreditación de horas curso, sólo podrán pasar a CB-III presentando su título de licenciatura o equivalente;

3. Quienes tengan categoría CB-III y deseen pasar a CB-IV, podrán hacerlo mediante la acreditación de haber cursado la totalidad de las materias de maestría o haber acreditado la especialidad del Programa de Formación Docente del Nivel Medio Superior, sólo aquellos que no se hayan recategorizado en el último año.

El personal docente que tenga una categoría inferior a CB-IV, pero que acredite haber cursado la totalidad de materias de maestría, podrá pasar a la categoría inmediata superior, de manera semestral, hasta llegar a CB-IV.

El personal docente con una antigüedad inferior a los tres años, sólo podrá recategorizarse mediante el procedimiento establecido en "El R.P.A.". Al efecto, "El Colegio" emitirá en febrero de cada año la convocatoria correspondiente.

El personal docente que utilice la especialidad PROFORDEMS, acreditando horas curso para pasar de la categoría CB-I a CB-II o de CB-II a CB-III, no podrá utilizarla nuevamente para pasar de la categoría CB-III a la categoría CB-IV.

Para determinar el número de horas que avalan las constancias de estudios de PROFORDEMS que presenten los trabajadores para efectos de recategorizarse por horas curso, de conformidad con las fracciones 1, 2 y el párrafo anterior de la presente cláusula, se tomarán como horas efectivamente cursadas la cifra que resulte de multiplicar el promedio de horas semanales por el

número de semanas y éste a su vez por el número de módulos que se señalen en la propia constancia de estudios.

CLÁUSULA 12 Ter. Cuando existan horas vacantes, "El Colegio" notificará en un término de diez días hábiles por escrito a "El Comité", para que en conjunto se revise la correcta asignación de las mismas, la cual deberá realizarse con base en la Ley vigente en la materia y normatividad que de ella se derive.

CAPÍTULO IV JORNADA DE TRABAJO

CLÁUSULA 13. La Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador presta su trabajo y está a disposición de "El Colegio" en su carácter de parte contratante. La jornada de trabajo podrá ser diurna, nocturna o mixta.

CLÁUSULA 14. Se considerará jornada de trabajo diurna la comprendida entre las seis y veinte horas, y nocturna la comprendida entre las veinte y las seis horas.

CLÁUSULA 15. La duración máxima de la jornada diurna para el personal administrativo será de ocho horas de trabajo.

CLÁUSULA 16. La jornada máxima de trabajo nocturno para el personal administrativo será de siete horas.

CLÁUSULA 17. Será jornada mixta, la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno abarque menos de tres horas y media, pues en caso contrario, se reputará como jornada nocturna. La duración máxima de la jornada mixta será de siete horas y media.

En cuanto al personal académico, tendrá el número de horas que se le asigne de conformidad con la "El R.P.A" y el presente "C.C.T."

CLÁUSULA 18. El horario de labores será establecido según las necesidades de servicio en cada centro de trabajo. La facultad de señalar los horarios de labores en "los Centros de Trabajo" corresponderá a "El Titular". Para la modificación de los horarios de los trabajadores sindicalizados se tomará en cuenta a "El Sindicato" y se le notificará al trabajador con cinco días hábiles de anticipación al cambio.

CLÁUSULA 19. Cuando por circunstancias especiales, y previa petición por escrito de "El Titular" o de su jefe inmediato, deban aumentarse horas a la jornada máxima, este trabajo será considerado como extraordinario y nunca podrá excederse de tres horas diarias ni de tres veces en una semana laboral.

CLÁUSULA 20.- Cuando a solicitud por escrito de "El Titular" o de su jefe inmediato, un trabajador preste sus servicios en días de descanso semanal o días de descanso obligatorio, el trabajador independientemente del salario, deberá recibir un salario doble por el servicio prestado, o en su caso, se repondrá el día en una fecha acordada, entre el titular del centro de trabajo y el trabajador, comprendida en el semestre lectivo en curso. *(Convenio de fecha 03 de mayo de 2018)*

En el caso de los trabajadores que laboren en dos o más centros de trabajo se repondrá el día en una fecha acordada con el centro solicitante, que será aplicable para todos los centros de trabajo donde labore el interesado. La reposición del día deberá realizarse en el periodo denominado "intersemestral" del semestre de que se trate, para evitar afectar las actividades académicas.

El Plantel solicitante deberá acordar con los demás planteles que se pudieran ver afectados, la fecha de reposición y notificarlo por escrito a la Dirección Académica. Será responsabilidad del centro de trabajo solicitante comunicarlo a los demás.

CLÁUSULA 21. Las remuneraciones correspondientes a horas extraordinarias o a prestaciones de servicio en los días de descanso semanal u obligatorio, serán cubiertas por "El Colegio", a más tardar, al finalizar la próxima quincena a la prestación del servicio.

CLÁUSULA 22.- El control de asistencia del personal de "El Colegio" se llevará a cabo por medio de tarjetas, listas o cualquier medio adecuado para el buen funcionamiento de la Institución.

"Los Trabajadores" deberán firmar la tarjeta o lista de control de asistencia el último día de labores de cada mes.

En el caso de los centros de trabajo donde se emplea reloj digital para control de asistencia, el responsable de la unidad administrativa publicará en un espacio visible en el "Centro de Trabajo" tres días hábiles antes del envío del reporte de incidencias, un listado de los trabajadores que presenten retardos o faltas injustificadas en el periodo correspondiente, para efectos de cualquier aclaración.

Cuando por fallas del reloj checador no se registre la asistencia del trabajador, el administrador, el director del plantel o en el caso de la Dirección General, el jefe del departamento de recursos humanos, justificarán esta eventualidad en el mismo formato de control de incidencias que para tales fines presente el trabajador. Estas incidencias no se contabilizarán dentro de las señaladas en las cláusulas 24 y 25. (*Convenio de fecha 03 de mayo de 2018*).

CLÁUSULA 23.- "Los Trabajadores" deberán registrar sus horas de entrada y salida de labores.

Cuando el trabajador por error registre su salida hasta por 5 minutos antes de la culminación de su horario de trabajo y dándose cuenta de ello realiza nuevamente su registro en el horario de salida que tiene efectivamente asignado, el encargado del control de la asistencia deberá tomar nota de ello y considerar como válido el último registro.

En el caso de los vigilantes deberán checar además de su entrada y salida, cada dos horas durante su jornada, y en los casos de suspensión oficial de labores esta abarcara la totalidad de su jornada. El horario de labores de los vigilantes se ajustará a efecto de que en este no se laboren dos jornadas en el mismo día natural, o bien para que exista una separación de cuando menos 8 horas entre la conclusión de una jornada y el inicio de la siguiente. (*Convenio de fecha 03 de mayo de 2018*).

Para el caso de los trabajadores con jornada nocturna, no laborarán en aquellas ocasiones en las que su jornada laboral inicie en un día considerado como inhábil, de descanso obligatorio o bien

de suspensión de actividades decretada por autoridad competente. Cuando su jornada inicie en un día no considerado en los supuestos anteriores, deberá laborar su jornada completa. "El Titular" podrá eximir a determinado trabajador del cumplimiento de esta obligación sin perjuicio en sus prestaciones, cuando se trate de Personal de Base. (Convenio de fecha 03 de mayo de 2018).

El Director del Plantel o el Coordinador de S.E.A., cuando el caso así lo amerite, podrá justificar al personal docente a su cargo, las omisiones en el registro de entrada o salida de las horas ahorradas.

El personal docente que tenga una hora libre en su horario, no incluida en su carga de trabajo, registrará su salida y entrada en un formato establecido para tal efecto, que se pondrá a su disposición junto al reloj checador para su firma al término de la jornada.

Al concluir la evaluación del tercer periodo y hasta antes del inicio de clases del siguiente semestre, el personal docente tendrá derecho a compactar su horario en acuerdo con el Director del Plantel, cubriendo la totalidad de su carga horaria semanal, en su respectivo plantel y turno, privilegiando en todo momento las actividades académicas; en dicha compactación se tomará en cuenta el receso y las horas libres en su jornada. (Convenio de fecha 03 de mayo de 2018).

La compactación del horario del personal docente podrá realizarse de la siguiente manera:

- a).-** Por jornada diaria: es decir, todas las horas que se laboran en un mismo plantel y turno, se laborarán en el día que correspondan, compactando los recesos y horas ahorradas.
- b).-** Por jornada semanal: es decir, todas las horas que se laboran en la semana podrán laborarse en uno o más días (dependiendo si el número de horas y el horario del plantel lo permite).

En todos los casos la compactación del horario del personal docente deberá realizarse cumpliendo con los requisitos establecidos en el último párrafo de la cláusula 23 de este contrato colectivo de trabajo.

Cuando la compactación del horario sea por jornada semanal, es decir según el inciso b) anterior, no se autorizarán permisos con o sin goce de sueldo. (Acuerdo de fecha 10 de enero de 2020).

CLÁUSULA 24. "Los Trabajadores" deberán asistir puntualmente a sus labores en los términos de su nombramiento.

Para el registro o control de asistencia, se observará lo siguiente:

1. Los trabajadores administrativos tendrán una tolerancia de 10 minutos para el registro de entrada al inicio de su jornada de trabajo.
2. Los trabajadores académicos tendrán una tolerancia de 10 minutos para el registro de entrada a una sola de sus clases. Este derecho podrá utilizarse una vez al día, en cualquier centro de trabajo o turno en el que se encuentre adscrito.

3. Se considera retardo el registro dentro de los 10 minutos posteriores a la tolerancia; después de los 10 minutos, será facultad del Director o, en su ausencia, del responsable administrativo del centro de trabajo, justificar los retardos.
4. En la jornada extraordinaria que se autorice, se respetará la tolerancia de diez minutos y las incidencias aplicables en caso de retardos.
5. Los trabajadores que no hayan sido sancionados por faltar en los 30 días anteriores, tendrán derecho hasta dos retardos en una quincena.
6. En aquellos casos, en los que por autorización del "Titular" se establezca de manera extraordinaria un horario de entrada general distinto al establecido para uno o más centros de trabajo, aplicara lo dispuesto en los numerales 1, 2 y 3 de esta misma cláusula.

CLÁUSULA 25. Se consideran como faltas injustificadas de asistencia al trabajo las siguientes:

- I) Cuando el trabajador no registre su entrada en el tiempo reglamentario para hacerlo, en más de dos ocasiones en un mes;
- II) Si injustificadamente no registra su salida en más de dos ocasiones en un mes.
- III) Las demás que se deriven de "El C.C.T."

Las faltas injustificadas a que se refiere esta cláusula, no serán descontadas de la percepción salarial del trabajador, pero sí serán contabilizadas para efectos de aplicación de las medidas disciplinarias a que se refiere el Capítulo XV de este mismo contrato.

CLÁUSULA 26.- Las comisiones asignadas a un trabajador deberán constar por escrito. En el caso del personal adscrito a un plantel o a la Unidad del Sistema de Enseñanza Abierta, el escrito de comisión será elaborado por el responsable del centro de trabajo con copia al Jefe de Oficina de Servicios Administrativos del propio Centro de Trabajo.

En el caso del personal adscrito a la Dirección General, el escrito de comisión será elaborado por el Jefe del Departamento que corresponda y deberá contar con la firma de autorización del Director General, Director de Área o Coordinador de Zona, según la adscripción del trabajador, con copia al Departamento de Recursos Humanos.

Cuando la comisión encomendada a un trabajador afecte el horario de trabajo y/o funciones que tenga en otro centro de trabajo, quien otorga la comisión deberá notificar por escrito a dicho centro de trabajo a efecto de que se tomen las medidas administrativas correspondientes. (Convenio de fecha 03 de mayo de 2018).

CAPÍTULO V DESCANSOS, VACACIONES Y LICENCIAS

CLÁUSULA 27. Por cada cinco días de labores, el trabajador disfrutará de dos días de descanso, de preferencia sábado y domingo con goce íntegro de su salario.

Cuando el trabajador preste sus servicios en domingo, tendrá derecho a recibir un salario doble por el servicio prestado y a que se le pague la prima dominical; siempre y cuando sus días de descanso sean el domingo y el sábado.

CLÁUSULA 28. Las mujeres disfrutarán de un periodo de descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto, en los términos del Artículo 170, fracción II, de "La Ley", percibiendo la totalidad de su salario y prestaciones.

Las trabajadoras administrativas, durante el periodo de lactancia disfrutarán de dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno para amamantar a sus hijos; pero podrán optar por una hora de permiso al principio o al final de la jornada. Este beneficio se otorgará a partir de que finalice la licencia por gravidez y será por seis meses.

Cuando la licencia por gravidez comprenda todo o parte de algún periodo vacacional y/o receso laboral, los seis meses para la hora de lactancia empezarán a correr a partir de que se dé la recuperación de dicho periodo, en términos de la cláusula 30. (Convenio de fecha 03 de mayo de 2018).

Con el propósito de que no se afecten las actividades académicas, las trabajadoras docentes que independientemente del total de su carga horaria tengan cuatro o más horas (módulos) en un día, tendrán derecho a dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno, que podrán acumular al principio o al final de sus labores, para amamantar a sus hijos. (Convenio de fecha 03 de mayo de 2018)

"El Colegio" otorgará al trabajador, por alumbramiento de su cónyuge, (7) siete días hábiles continuos e inmediatos al parto, con goce de sueldo, debiendo presentar el comprobante de nacimiento de su hijo (a).

CLÁUSULA 28 BIS. Los trabajadores en caso de adopción de un infante, disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo posteriores al día en que lo reciban y en apego a los términos establecidos en el Artículo 170 fracción II Bis de "La Ley", anexando documentación comprobatoria de la adopción.

CLÁUSULA 29. Serán días de descanso obligatorio los que señale el calendario oficial y el que determinen las Leyes Federales y Locales, en el caso de elecciones ordinarias y para efectuar la jornada electoral.

En el caso específico de los trabajadores sindicalizados, se considerará el 17 de mayo de cada año como día de descanso obligatorio por ser fecha de fundación de "El Sindicato".

CLÁUSULA 30. Los trabajadores sindicalizados que tengan seis meses ininterrumpidos de servicio en "El Colegio", disfrutarán de dos periodos de 10 días hábiles de vacaciones; y 20 días hábiles y continuos por receso de labores de acuerdo con el calendario oficial de clases.

En todo caso, se dejará guardia para la atención de asuntos urgentes, utilizándose de preferencia los servicios de quienes tengan menos de seis meses laborando en "El Colegio".

Cuando por necesidades del servicio o por incapacidad legalmente comprobada, algún trabajador no pudiese disfrutar de sus vacaciones o receso de labores en los periodos señalados, lo hará durante los diez días siguientes a la fecha en que se reanuden las labores. Cuando la causa que lo impidió se extienda más allá del inicio de labores, lo hará dentro de los diez días siguientes a la desaparición de la misma. El receso de labores solo será recuperable hasta un máximo de diez días. (Convenio de fecha 03 de mayo de 2018)

En ningún caso las vacaciones serán acumulables ni compensadas con una remuneración.

CLÁUSULA 31. "El Titular", concederá a los trabajadores administrativos licencias en sus puestos, sin goce de salario, en los casos siguientes:

- I) Para ocupar un puesto de confianza en "El Colegio";
- II) Para el desempeño de un cargo de elección popular; y
- III) Por motivos personales, sin que el tiempo total de este tipo de licencias exceda de tres años.

CLÁUSULA 32. Las licencias concedidas conforme a la fracción III de la Cláusula anterior y VII de la Cláusula 34, serán disfrutadas durante su vigencia y en caso de que no se haya nombrado trabajador en su lugar, se podrán reanudar las labores antes de su vencimiento y previo trámite ante el Departamento de Personal, con al menos 15 (quince) días hábiles de anticipación.

CLÁUSULA 33. Sólo podrá solicitar la licencia prevista en la fracción III de la Cláusula 31 y VII de la Cláusula 34, el trabajador que habiendo disfrutado de una licencia de hasta tres años sin goce de sueldo, haya laborado ininterrumpidamente los últimos seis meses.

El trabajador que disfrute de una licencia menor a tres años podrá renovarla cuando menos 15 (quince) días antes del término de la misma, siendo estas acumulativas y sin exceder el límite de tres años.

CLÁUSULA 34. "El Colegio" concederá licencias al personal académico de base definitivo para cualquiera de los motivos siguientes:

- I) Realizar estudios o investigaciones por encargo de la Institución, relacionados con la materia que impartan en "El Colegio" y que puedan contribuir a mejorar la enseñanza de aquélla;
- II) Desempeñar el cargo de Rector o Director en cualquier Universidad o Institución del Sistema Educativo Nacional;
- III) Ocupar algún cargo público de elección popular, desempeñar funciones electorales o de jurado en actividades propias del ámbito de su competencia;
- IV) Para ocupar un puesto de confianza en "El Colegio";

- V) Asistir a congresos o reuniones de carácter académico por encargo de "El Colegio";
- VI) Desempeñar alguna función gremial en los términos establecidos por "El Sindicato",
y
- VII) Por motivos personales cuando la licencia sea hasta por tres años.

Sólo se concederán con goce de sueldo las licencias a que se refieren las fracciones I, V y VI.

Tratándose de las fracciones II, III y VI, la licencia deberá terminar el día anterior al de la iniciación de un semestre lectivo, o en caso de regresar antes deberá solicitarlo por escrito al menos con 15 (quince) días de anticipación.

CLÁUSULA 35. "El Colegio" podrá conceder licencias sin goce de sueldo al personal académico de base definitivo, tomando en cuenta la antigüedad del trabajador, la naturaleza de la labor que desempeña y las razones por las que fueron solicitadas, por cualesquiera de los motivos siguientes:

- I) Dictar cursillo o conferencias en otras instituciones académicas;
- II) Realizar estudios de su especialidad;
- III) En caso de estudios de postgrado será hasta de dos años, prorrogable un año más, de ser necesario;
- IV) Por motivos personales en una o varias ocasiones, cuando la licencia o licencias en su totalidad sean inferiores a un semestre lectivo;

Tratándose de las fracciones I, II y III la licencia deberá terminar el día anterior al de la iniciación de un semestre lectivo o en caso de regresar antes deberá solicitarlo por escrito al menos con 15 (quince) días de anticipación.

CLÁUSULA 36. Las licencias sin goce de salario al personal administrativo y académico se otorgarán en un término no mayor de 5 (cinco) días hábiles contados a partir del día siguiente en que reciba la solicitud el responsable administrativo de cada Centro de Trabajo, siempre que se satisfagan los siguientes requisitos:

- I) Que sean solicitadas cuando menos con siete días hábiles de anticipación a la fecha en que se inicien; y
- II) Que el solicitante lo comunique a su jefe inmediato de acuerdo con la fracción anterior.

CLÁUSULA 37. Las licencias con goce de salario por enfermedades profesionales o accidentes de trabajo, se otorgarán en los términos que fija "La Ley del I.S.S.T.E.", comunicándose estas licencias a "La C.M.S.S.T."

CLÁUSULA 38. Los trabajadores que tengan cuando menos seis meses de servicio en "El Colegio", tendrán derecho a diez días económicos con goce de sueldo al año, los cuales no podrán exceder de tres días en un mes, salvo en los casos justificados y previo acuerdo entre "El Sindicato" y la Dirección General.

Los trabajadores deberán solicitarlo, o avisar ante el responsable de su centro de trabajo antes del inicio de su jornada.

En los casos en que el permiso haya sido gestionado mediante aviso del trabajador, este último deberá oficializar el trámite dentro de los dos días hábiles siguientes, a través del formato correspondiente. *(Convenio de fecha 24 de mayo de 2022)*

CLÁUSULA 39. "Los Trabajadores" que sufran enfermedades no profesionales tendrán derecho a que se les concedan licencias para dejar de concurrir a sus labores, previo dictamen y la consecuente vigilancia médica, en los siguientes términos:

- I) A los empleados que tengan menos de un año de servicio, se les podrán conceder licencias por enfermedad no profesional hasta quince días con goce de sueldo íntegro y hasta quince días más con medio sueldo.
- II) A los que tengan de uno a cinco años de servicio hasta treinta días con goce de sueldo íntegro y hasta treinta días con medio sueldo.
- III) A los que tengan de cinco a diez años de servicio hasta cuarenta y cinco días con goce de sueldo íntegro y hasta cuarenta y cinco días más con medio sueldo, y
- IV) A los que tengan de diez años de servicio en adelante, hasta sesenta días con goce de sueldo íntegro y hasta sesenta días más con medio sueldo.

En los casos previstos en las fracciones anteriores, si al vencer las licencias con sueldo y medio sueldo continúa la incapacidad, se prorrogará al trabajador la licencia, ya sin goce de sueldo, hasta totalizar en conjunto cincuenta y dos semanas, de acuerdo con el artículo 37 de "La Ley del I.S.S.T.E."

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

La licencia será continua o discontinua, una vez cada año, contando a partir del momento en que se tomó posesión del puesto.

CLÁUSULA 40. Toda solicitud de prórroga de licencias a que se refiere la Cláusula 39 deberá formularse cuando menos 10 (diez) días antes del vencimiento de la licencia original, en el entendido de no resolverse positivamente la solicitud, al término de la licencia, el trabajador deberá presentarse a sus labores.

CLÁUSULA 41. Cuando un trabajador tenga necesidad de iniciar las gestiones para obtener su jubilación de acuerdo con "La Ley del I.S.S.T.E.", "El Colegio" le concederá una licencia por tres meses con goce íntegro de salario, para que pueda atender debidamente los trámites correspondientes, siempre y cuando el trabajador esté en funciones al momento de solicitar la licencia. Ésta, una vez otorgada, no podrá renunciar a ella y puede prorrogarse hasta por un mes; asimismo, el trabajador tiene la obligación de presentar, con la misma solicitud de licencia, su renuncia con fecha al término de la misma.

CLÁUSULA 41 Bis. "El Colegio" se obliga a crear siete plazas prejubilatorias de conformidad con lo siguiente:

1. La plaza prejubilatoria tendrá una duración de un año, a partir de que haya sido concedida dicha plaza.
2. Estas plazas se pagarán a los trabajadores en un monto equivalente a 10 (diez) salarios mínimos vigentes en el Estado de Baja California Sur.
3. Estas plazas no estarán sujetas a proceso escalafonario.
4. No podrá otorgarse una nueva plaza mientras no se encuentre vacante cualquiera de las siete autorizadas.

Durante el goce de la plaza prejubilatoria el trabajador deberá cubrir el total de su horario de labores y en el caso del personal docente el total de la carga horaria de labores de su propiedad.

Durante el tiempo que dure la plaza prejubilatoria, el trabajador tendrá derecho a permisos sin goce de sueldo debiendo hacerse el ajuste al salario en proporción a la disminución de la duración de la jornada de trabajo y/o número de horas laboradas en el caso del personal docente.

En ningún caso podrá invocarse derecho contractual alguno, cuya autorización tenga como consecuencia que el trabajador labore una jornada o una carga horaria menor a la que tiene contratada y continúe devengando la totalidad de los diez salarios contemplados como contraprestación para las plazas prejubilatorias.

El trabajador docente que tenga permiso sin goce de sueldo a parte de su carga horaria, otorgado cuando menos desde el inicio del semestre lectivo anterior al inicio de la plaza prejubilatoria, tendrá la opción de reincorporarse a dichas horas o de renunciarlas.

El trabajador docente que tenga permiso sin goce de sueldo a parte de su carga horaria, otorgado con una anticipación menor al inicio del semestre lectivo anterior al inicio de la plaza prejubilatoria, deberá incorporarse a dichas horas. *(Acuerdo del 09 de septiembre de 2015)*

Las plazas prejubilatorias que "El Colegio" otorgue a los trabajadores de confianza, serán independientes de las siete autorizadas en esta cláusula.

El personal que haya ingresado del 1 de agosto de 2014 en adelante tendrá derecho a solicitarla a partir de haber cumplido 10 años de antigüedad en "El Colegio" y adicionalmente en el caso del personal docente deberá tener una carga mínima de 12 (doce) horas.

CLÁUSULA 42. "El Colegio" concederá permisos o tolerancias con goce de salario, a los trabajadores que:

- I. Al trabajador que, por enfermedad, hospitalización o cirugía de hijos, cónyuge, concubino (a), padres y hermano (a) cuando el médico del "I.S.S.T.E", "I.M.S.S.", del "Hospital General" o clínica particular (llámese sanatorio, centro médico, hospital, central de especialidades, etc.) los cuales cuenten con hospitalización, estudios médicos

especializados o intervención quirúrgica, cuando el diagnóstico clínico así lo requiera y se recomienden cuidados para ellos, debiendo acreditarlo al exhibir el comprobante correspondiente. En el caso de clínica médica particular, se requerirá acuerdo entre "El Sindicato" y "El Colegio". Este permiso no podrá exceder de veinte días al año.

Para el caso de las madres trabajadoras con hijos de hasta 12 años, se les otorgará permiso de diez días al año, adicionales a los previstos en la cláusula anterior cuando el diagnóstico clínico así lo requiera y se recomienden cuidados maternos para ellos, debiendo acreditarlo al exhibir el comprobante correspondiente del médico del "I.S.S.S.T.E.", "I.M.S.S.", del "Hospital General" o "clínica particular" (llámese sanatorio, centro médico, hospital, central de especialidades).

- II. Deban presentar examen profesional de cualquier carrera de educación superior. En este caso, el permiso otorgado no podrá ser mayor de ocho días naturales, debiendo acreditarlo con el acta del examen correspondiente dentro de los 10 (diez) días hábiles posteriores;
- III. Sean requeridos para alguna diligencia por autoridad judicial o administrativa;
- IV. Sufran la pérdida por fallecimiento, del cónyuge, concubina (o) de algún hijo (a), hijastro (a), de hermanos, del padre o de la madre. En este caso, el permiso será de siete días hábiles; tratándose de abuelos del trabajador y de padres del cónyuge o concubino (a) el permiso será de tres días hábiles; el trabajador deberá hacer uso de ellos inmediatamente al deceso y exhibir el acta de defunción correspondiente dentro de los quince días hábiles siguientes al deceso. En caso de que el fallecimiento sea fuera del Estado se incrementará en tres días en ambos casos;
- V. Deban desempeñar funciones electorales o de jurado conforme al párrafo cuarto del artículo 5º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- VI. Contraigan matrimonio civil, en este caso el permiso será una sola vez hasta por doce días naturales y continuos;
- VII. Por motivos de salud del cónyuge, concubino (a), hijos, hermanos o padres, cuando tengan que fungir como acompañantes en situaciones de traslado, plenamente acreditadas, hasta por diez días hábiles en un año.

CLÁUSULA 43. "El Titular" podrá conceder permisos, licencias o tolerancias, en casos especiales tomando en consideración la opinión de "El Sindicato" siempre y cuando haya controversia.

CLÁUSULA 43 BIS.- "Los Trabajadores" podrán solicitar ante su jefe inmediato "cortes de tiempo", para ausentarse de sus labores durante una parte de la jornada, a fin de poder atender asuntos de carácter personal, los cuales se otorgarán conforme a lo siguiente:

- I).- Cada trabajador tendrá derecho a un máximo de veinticuatro cortes de tiempo al año (enero-diciembre).
- II).- La duración máxima de cada corte de tiempo será de 1 hora;

III).- En caso de que un trabajador se excediera del tiempo autorizado, éste se le computará como el uso de otro corte de tiempo, restándosele a los veinticuatro a que tiene derecho;

IV).- No será necesario que el trabajador acredite el motivo por el cual lo solicita, salvo aquéllos para ir al "I.S.S.T.E.", los cuales deberán ser comprobados con el documento que proporciona el mismo Instituto. Los cortes de tiempo del "I.S.S.T.E". no serán descontados de los veinticuatro por año a que tiene derecho el trabajador;

V).- Derogada.

VI).- Antes de hacer uso de un corte de tiempo, el trabajador deberá, invariablemente, llenar el control de salida correspondiente. De no ser así, dicho corte de tiempo se tendrá por no autorizado;

VII).- Cuando el corte de tiempo deba iniciar en la primera hora de labores del trabajador, éste deberá llenar el control de salida y recabar la firma de autorización del responsable de su centro de trabajo, desde el día anterior al uso del mismo, así como registrar la hora en que concluyó su corte de tiempo;

VIII).- Si el corte de tiempo debe concluir en la última hora de la jornada, el trabajador deberá llenar el control de salida y recabar la firma de autorización del responsable de su centro de trabajo, registrando la hora de inicio del corte de tiempo;

IX).- En ningún caso el corte de tiempo podrá comprender la totalidad de la jornada de trabajo. En el caso del personal docente, la jornada de trabajo es el total de horas que este debe laborar en un día, independientemente de su turno o centro de trabajo. *(Convenio de fecha 03 de mayo de 2018)*

X).- En el caso del personal docente, el corte de tiempo no considerará al receso como parte del mismo.

CAPÍTULO VI SUELDO O SALARIO

CLÁUSULA 44. El sueldo o salario que se asigne en los tabuladores para cada puesto constituye el sueldo que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados, sin perjuicios de otras prestaciones ya establecidas que constituirán el salario integrado.

Para efectos del cálculo de las prestaciones contenidas en "El C.C.T.", cuando se establezca que estas serán cubiertas en "días de salario", "días de sueldo", "salario tabular" o "sueldo tabular", se entenderá que la base del cálculo es el del sueldo mensual bruto establecido en el tabulador vigente. *(Acuerdo de fecha 16 de octubre de 2013)*

CLÁUSULA 45. La revisión salarial se realizará una sola vez al año en los términos del artículo 399 bis de la Ley y de acuerdo a las políticas salariales que a nivel nacional autorice el Gobierno Federal. El pago de los incrementos salariales autorizados se hará en forma retroactiva con base en el tabulador vigente estipulado en este "C.C.T" al momento que se reciban los recursos correspondientes de la federación.

CLÁUSULA 46. El salario será uniforme para cada una de las categorías de trabajadores y será contemplado en el presupuesto anual de "El Colegio". A trabajo igual desempeñado en puestos, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, deberá corresponder salario igual, sin que pueda ser modificado por razón de edad, sexo, nacionalidad, creencia religiosa o política.

CLÁUSULA 47. En ningún caso el salario que se pague en "El Colegio" podrá ser inferior al mínimo legal.

CLÁUSULA 48. Los pagos se efectuarán en el lugar que "Los Trabajadores" presten sus servicios y se harán precisamente en moneda de curso legal, en cheque o nómina electrónica.

Los pagos de salario y prestaciones se harán puntualmente los días 15 y 30 de cada mes antes de las 14:00 horas, a excepción del mes de febrero que será el último día a la misma hora. Cuando estos días sean inhábiles, el pago se realizará el día hábil inmediato anterior.

CLÁUSULA 49. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de "Los Trabajadores" por:

I).- Deudas u obligaciones adquiridas con "El Colegio" por concepto de anticipo de salario, pagos hechos con excesos, errores o pérdidas debidamente comprobadas u otros en términos de Ley;

II).- Cobro de cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias o aportación de fondos para el establecimiento de cooperativas o de fondos de ahorro, siempre que el trabajador hubiese manifestado previamente, de una manera expresa, su conformidad;

III).- Descuentos ordenados por "El I.S.S.T.E.", con motivo de las obligaciones con el adquiridas por los trabajadores;

IV).- Descuentos ordenados por la autoridad judicial competente, para cubrir alimentos que fuesen exigidos al trabajador;

V).- Cubrir obligaciones a cargo del trabajador en las que haya consentido, derivadas de la adquisición de habitaciones legalmente consideradas como de interés social, siempre que la afectación se haga mediante fideicomiso en Institución Nacional de crédito autorizada al efecto;

VI).- Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del FOVISSSTE, destinados a la adquisición, construcción, reparación, o el mejoramiento de la casa habitación del trabajador, o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador;

VII).- Retenciones de impuestos a cargo del trabajador;

VIII).- Descuentos por inasistencias no justificadas, conforme al "C.C.T."; y

IX).- Los demás autorizados expresamente por el trabajador y los previstos en la legislación aplicable.

El monto total de los descuentos no podrá exceder del 30% del importe del salario total, excepto en los casos a que se refieren las fracciones III, IV, V y VI. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes.

Antes de realizar cualquier descuento de los estipulados en la fracción I, excepto en los casos de anticipo de salario, deberá notificarse al trabajador por parte del Departamento de Recursos Humanos. Estos descuentos se realizarán en el mismo número de quincenas en que se incurrió en los supuestos señalados en la propia fracción. *(Convenio de fecha 03 de mayo de 2018)*

CLÁUSULA 49 Bis. "El Colegio" se obliga a practicar los descuentos a los miembros de "El Sindicato" por concepto de cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias, cubriendo su importe en los cinco días siguientes de realizados los descuentos. Las cuotas sindicales ordinarias correspondientes al 2% del salario se harán por quincena, en tanto que las extraordinarias se harán con base al aviso que haga oportunamente la representación sindical y con el monto que ésta determine.

CLÁUSULA 50. El salario no es susceptible de embargo judicial o administrativo, salvo lo previsto en el Cláusula 49 del "C.C.T. ".

CLÁUSULA 51. El trabajo extraordinario se pagará a razón de un 100% más del salario correspondiente a la jornada ordinaria, y nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas en la semana laboral.

CLÁUSULA 52. El salario se pagará directamente al trabajador; sólo en los casos que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado, mediante carta poder suscrita por dos testigos, verificada por el responsable del personal del Centro de Trabajo correspondiente, dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha oficial de pago.

CLÁUSULA 53. Los trabajadores de nuevo ingreso, los que hayan tenido cambio de grupos, categoría, aumento en su jornada de trabajo y por transferencia, deberán percibir su salario normal en un plazo que no exceda de dos quincenas en la primera ocasión, siempre y cuando en el caso de nuevo ingreso hayan integrado su expediente.

CLÁUSULA 53 Bis. Cuando un trabajador cubra un interinato, éste le será pagado de acuerdo con su categoría. El pago de prestaciones a un trabajador interino sólo será procedente cuando dicha vacante provenga de alguna licencia sin goce de sueldo o una plaza de nueva creación, cubriéndose sólo las prestaciones presupuestadas para la plaza que genera el interinato.

Cuando un trabajador de base cubra un interinato de una vacante proveniente de una licencia con goce de sueldo, le corresponderá el pago de prestaciones de su plaza base.

CLÁUSULA 54. Se hará revisión integral del presente "C.C.T." cada dos años y cada año en materia de salario de conformidad con "La Ley".

**CAPÍTULO VII
DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES**

CLÁUSULA 55. Los trabajadores en activo de "El Colegio" tendrán los derechos siguientes:
(Acuerdo de fecha 01 de junio de 2018)

- I).-** Percibir el salario que se asigne en el tabulador vigente al puesto que ocupen o conforme al número de hora/semana/mes asignadas.
- II).-** Recibir el pago de las horas extraordinarias que laboren, conforme al presente "C.C.T."
- III).-** Conservar su empleo, en los términos de la legislación aplicable.
- IV).-** Conservar su horario de trabajo, cuando se trate de personal administrativo, y en el caso de personal académico, conservar su turno; teniendo preferencia para conservar su horario definitivo.
- V).-** En caso de supresión de plazas, el trabajador con nombramiento definitivo, recibirá otra equivalente en categoría y sueldo.
- VI).-** Ascender a puestos de categoría superior y obtener permutas o transferencias, en los términos que se establecen en el presente "C.C.T." y el Reglamento de Escalafón, en lo que corresponda a cada uno.
- VII).-** Disfrutar de descansos, permisos, vacaciones y licencias en los términos de "La Ley" y del presente "C.C.T."
- VIII).-** Recibir los estímulos y recompensas que señala el Capítulo XIV del presente "C.C.T."
- IX).-** Percibir el aguinaldo correspondiente a cuarenta días de salario tabular, los cuales se cubrirán el 50% antes del día 10 de diciembre y el otro 50% antes del día 10 de enero del año siguiente.
- X).-** Recibir instrucciones y capacitación para aumentar su eficiencia en el trabajo y estar en condiciones de obtener ascensos por escalafón, en los términos que determine "La C.M.C.A".
- XI).-** Reincorporarse a la plaza que desempeñaba, al término de las licencias legalmente concedidas.
- XII).-** Percibir las indemnizaciones y las demás prestaciones a que se hagan acreedores de acuerdo con el presente "C.C.T." y "La Ley".
- XIII).-** Recibir trato cortés y respetuoso de las autoridades de "El Colegio" y de los compañeros de trabajo en estricto apego a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, las recomendaciones emitidas por la Comisión Nacional de Derechos Humanos, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y demás ordenamientos aplicables a "El Colegio" con relación al "acoso, hostigamiento y violencia laboral".

XIV).- Obtener permisos para asistir a asambleas y otros actos sindicales que se verifiquen en días y horas laborables, previo acuerdo entre "El Colegio" y "El Sindicato".

XIV).- Obtener permisos para asistir a asambleas y otros actos sindicales que se verifiquen en días y horas laborables, previo acuerdo entre "El Colegio" y "El Sindicato".

XV).- Desempeñar labores adecuadas a su capacidad física y psíquica, cuando alguna incapacidad parcial o permanente les impida efectuar las que realizaban normalmente, en los términos de la Cláusula 80 del presente "C.C.T.", deberá ser reubicado en un puesto acorde a su incapacidad.

XVI).- Participar en las actividades culturales, sociales y deportivas, adecuadas a su edad y condiciones físicas y psíquicas, que organicen "El Colegio" o "El Sindicato".

XVII).- Recibir el equipo de seguridad. Para el caso de los trabajadores que desempeñen el cargo de vigilancia en planteles, "El Colegio" deberá proveerles un equipo de seguridad que constará de lo siguiente: un botiquín individual con material de curación (apósitos estériles, vendas elásticas, tela adhesiva, algodón, alcohol 90° y solución antiséptica), un extintor portátil, linterna con cargador o baterías, cinturón de seguridad, tonfa y portatonfa.

XVIII).- Recibir los elementos y materiales de trabajo que "El Colegio" determine para el cumplimiento de sus actividades.

XIX).- Además de los derechos anteriores, son derechos específicos de los trabajadores académicos:

- a) Sugerir en lo relativo al estudio y actualización del profesorado;
- b) Percibir la remuneración correspondiente por su participación en cursos, asesorías u otras actividades que la institución determine, así como las regalías que legalmente les correspondan por derechos de autor;
- c) Manifestar su situación académica dentro y fuera de "El Colegio";
- d) Recibir notificación personal por escrito de las resoluciones que dicte "El Titular" que afecten su situación laboral;
- e) Seguir desempeñando sus labores académicas en asignaturas equivalentes o afines a las que impartan, cuando éstas sean modificadas o suprimidas en el Plan de Estudios de "El Colegio";
- f) Las demás que señalen los ordenamientos legales aplicables.
- g) Que el número de alumnos inscritos por grupo sea de hasta 45.
- h) Recibir respuesta por escrito por parte de las autoridades a cualquier solicitud requerida, en un plazo máximo de diez días hábiles.

XIX BIS.- Además de los derechos anteriores, son derechos específicos de los trabajadores administrativos:

- a).- Percibir la remuneración correspondiente por su participación en cursos, asesorías u otras actividades que la institución determine.
- b).- Recibir notificación personal por escrito de las resoluciones que dicte "El Titular" que afecten su situación laboral;
- c).- Las demás que señalen los ordenamientos legales aplicables.
- d).- Recibir respuesta por escrito por parte de las autoridades a cualquier solicitud requerida, en un plazo máximo de diez días hábiles.

(Convenio de fecha 03 de mayo de 2018)

XX.- "El Colegio" otorgará a todos "Los Trabajadores" el **seguro de vida** de grupo que será de **\$300,000.00 (trescientos mil pesos 00/100 m.n.)** por muerte natural y **\$600,000.00 (seiscientos mil pesos 00/100 m.n.)** por muerte accidental. "El Colegio" elegirá la aseguradora con la que convenga contratar el seguro.

XXI.- Recibir los salarios que le fueron suspendidos por ser privado de su libertad, al actuar en defensa de los intereses de "El Colegio". Asimismo, recibirá defensa jurídica sin ningún costo para él.

XXII.- Durante la segunda quincena del mes de junio de cada año, los trabajadores de "El Colegio", recibirán la cantidad equivalente a **25 días** de salario tabular por concepto de **ayuda para útiles escolares** como prestación de seguridad social para compra de útiles escolares. A "los Trabajadores" con menos de un año de servicio, esta prestación se les cubrirá de forma proporcional. *(Acuerdo de fecha 01 de julio de 2013).*

XXIII.- Recibir los salarios que deje de percibir y un 100% más, cuando demuestre en forma indubitable su inocencia y haya estado privado de su libertad por la supuesta comisión de delitos que el propio Colegio le haya imputado.

XXIV.- "El Colegio" distribuirá equitativamente entre los trabajadores administrativos sindicalizados, el equivalente al 29% de **\$9,442,807.49 (nueve millones cuatrocientos cuarenta y dos mil ochocientos siete pesos 49/100 m.n.),** por concepto de bono navideño y pagadero en la primera quincena de diciembre de cada año, exclusivamente para aquel trabajador que laboró íntegramente el año respectivo; esta cantidad de **\$9,442,807.49 (nueve millones cuatrocientos cuarenta y dos mil ochocientos siete pesos 49/100 m.n.),** deberá incrementarse en igual proporción que aumente el salario y el número de trabajadores sindicalizados de "El Colegio". **(Cantidad actualizada con motivo del convenio de fecha 07 de junio de 2024).**

En caso de los trabajadores que ingresen al Colegio a partir del 01 de agosto del 2018, tendrán derecho a dicha prestación a partir de que cumplan 2 años de antigüedad efectivamente laborados en el Colegio. *(Convenio de fecha 03 de mayo de 2018)*

XXV).- "El Colegio", distribuirá equitativamente entre los trabajadores docentes sindicalizados el equivalente al 15.2% de **\$9,442,807.49 (nueve millones cuatrocientos cuarenta y dos mil ochocientos siete pesos 49/100 m.n.)**, por concepto de bono de fin de año pagadero en la primera quincena de diciembre de cada año, exclusivamente para aquel trabajador que laboró íntegramente el año respectivo; esta cantidad de **\$9,442,807.49 (nueve millones cuatrocientos cuarenta y dos mil ochocientos siete pesos 49/100 m.n.)**, deberá incrementarse en igual proporción que aumente el salario y el número de trabajadores sindicalizados de "El Colegio". **(Cantidad actualizada motivo del convenio de fecha 07 de junio de 2024).**

En caso de los trabajadores docentes que ingresen al Colegio a partir del 01 de agosto del 2018, tendrán derecho a dicha prestación a partir de que cumplan 2 años de antigüedad efectivamente laborados en el Colegio. (Convenio de fecha 03 de mayo de 2018)

XXVI).- "El Colegio", distribuirá equitativamente entre los trabajadores docentes sindicalizados el equivalente al 43.4% de **\$9,442,807.49 (nueve millones cuatrocientos cuarenta y dos mil ochocientos siete pesos 49/100 m.n.)**, como bono por el día del maestro el día 15 de mayo de cada año, exclusivamente para aquél que tenga una antigüedad genérica en el Colegio mínima de un año de servicios como docente anterior a la fecha de su pago**; esta cantidad de **\$9,442,807.49 (nueve millones cuatrocientos cuarenta y dos mil ochocientos siete pesos 49/100 m.n.)**, deberá incrementarse en igual proporción que aumente el salario y el número de trabajadores sindicalizados de "El Colegio".(**Acuerdo de fecha 01 de junio de 2018) **(Cantidad actualizada motivo del convenio de fecha 07 de junio de 2024).**

XXVII).- Que "El Colegio" y "El Sindicato" gestionen y en su caso, celebren convenios con tiendas, centros comerciales y recreativos, a fin de que "Los Trabajadores" puedan adquirir artículos de primera necesidad o servicios a bajo costo.

XXVIII). - "El Colegio" otorgará a "El Sindicato" todas las facilidades para realizar sus funciones sindicales, asimismo facilitará un espacio en cada centro de trabajo acondicionado con mobiliario y una extensión telefónica para el funcionamiento de la delegación y un espacio para realizar publicaciones de documentos oficiales adecuado a las necesidades de "El Sindicato".

XXIX).- "El Colegio" proveerá dos veces cada año de **uniformes**, útiles y materiales al personal de intendencia, cuadrilla de mantenimiento y prefectos, uniformes a las secretarías, bibliotecarias y al personal administrativo sindicalizado; y al personal de vigilancia, además del uniforme, chamarras abrigadoras, incluyendo en este último beneficio al personal de intendencia y prefectos del Colegio de Bachilleres del Estado de B.C.S., Planteles 06, 07 y 09, por la situación climática particular del lugar. Para el caso de este último plantel el uniforme deberá incluir camisa o blusa de manga larga.

XXX).- En el caso específico del personal académico sindicalizado incluidos los asesores del Sistema de Enseñanza Abierta, gozarán de **un estímulo a la labor académica** equivalente a las siguientes horas:

1. De 12 a 40 h/s/m frente a grupo: **6 horas h/s/m** de estímulo a la labor académica.
2. De 6 a 11 h/s/m frente a grupo: **3 h/s/m** de estímulo a la labor académica.

XXXI).- Los profesores de paraescolares, gozarán del pago equivalente **6 h/s/m** por concepto de **estímulos a la labor académica** siempre y cuando no estén contemplados en la fracción anterior.

Los profesores de paraescolares que ingresen a partir del primero de agosto de 2014 se sujetarán a lo establecido en la fracción anterior.

XXXII).- Como **ajuste de calendario** "El Colegio" pagará en la primera quincena de diciembre a los trabajadores **cinco días** de salario relativo a la diferencia de días entre los distintos meses del año, calculados a razón de 30 (treinta) días por mes. En el caso de los años bisiestos, esta prestación se incrementará por un día más. A "Los Trabajadores" que no hayan laborado el año completo, esta prestación se les cubrirá de manera proporcional. *(Acuerdo de fecha 01 de julio de 2013)*

XXXIII).- "El Colegio" otorgará a los trabajadores docentes la cantidad de **\$31.38 (treinta y un pesos 38/100 m.n.)** por hora semana mes por concepto de **ayuda de despensa**. *(Convenio de fecha 24 de mayo de 2022)*

XXXIV).- "El Colegio" otorgará a los trabajadores docentes la cantidad que corresponda por concepto de **material didáctico**.

XXXV).- "El Colegio" otorgará a los trabajadores docentes la cantidad de **\$8.50 (ocho pesos 50/100 m.n.)** por hora-semana- mes por concepto de **servicio de guardería**, cuando no exista cupo en los centros de desarrollo infantil que den servicio a "El Colegio", sin exceder de dos hijos desde 45 (cuarenta y cinco) días de nacidos hasta 6 años de edad.

XXXVI).- "El Colegio" procede a otorgar a los trabajadores administrativos la cantidad de **\$1,255.00 (mil doscientos cincuenta y cinco pesos 00/100 m.n.)** mensuales por concepto de **ayuda de despensa** al personal que labore tiempo completo y al personal que labore tiempo parcial se le cubrirá la parte proporcional correspondiente. *(Convenio de fecha 24 de mayo de 2022)*

XXXVII).- Cuando no exista cupo en los centros de desarrollo infantil que den servicio a "El Colegio", éste otorgará la cantidad de **\$ 340.00 (trescientos cuarenta pesos 00/100 m.n.)** mensuales para **servicio de guardería** a las madres trabajadoras que formen parte del personal administrativo, técnico y manual que laboren tiempo completo, y en forma proporcional a quien labore tiempo parcial, sin exceder de dos hijos de 45 (cuarenta y cinco) días de nacido hasta 6 años de edad.

XXXVIII).- "El Colegio" otorgará la cantidad de **\$840.00 (ochocientos cuarenta pesos 00/100 m.n.)** por concepto de **canastilla de maternidad** a las madres trabajadoras, previa presentación de la licencia por gravidez expedida por los servicios médicos de "El I.S.S.S.T.E."

XXXIX).- Dependiendo de la disponibilidad presupuestal, "El Colegio" otorgará ayuda para el **festejo del día de las madres** procediendo a entregar hasta la cantidad de **\$10,000.00 (diez mil pesos 00/100 m.n.)** al año sujetos a comprobación.

XL).- Cuando exista prescripción médica de "El I.S.S.S.T.E.", "El Colegio" otorgará a "Los Trabajadores" la cantidad de **\$1,750.00 (mil setecientos cincuenta pesos 00/100 m.n.)** por concepto de **aparatos ortopédicos, auditivos, sillas de ruedas y prótesis**. Esta

prestación es por una sola vez al año y se otorgará como máximo a cinco docentes y cinco administrativos.

XXLI).- Cuando exista prescripción médica de "El I.S.S.S.T.E.", "El Colegio" otorgará a "Los Trabajadores", por concepto de apoyo para **anteojos o lentes de contacto**, la cantidad de **\$1,500.00 (mil quinientos pesos 00/100 m.n.)**, por una sola vez al año.

XXLII).- "El Colegio" otorgará como **prima vacacional** a "Los Trabajadores" que hubieran laborado durante todo el año, el equivalente al sueldo tabular de **24 (veinticuatro) días** anuales. A "Los Trabajadores" con menos de un año de servicio, esta prestación se hará en forma proporcional.

XXLIII).- "El Colegio" otorgará a "Los Trabajadores" que laboren **todo el año** y no incurran en faltas, retardos injustificados o licencias sin goce de sueldo una gratificación equivalente a **10 (diez) días** de salario tabular por concepto de **estímulo por puntualidad y asistencia**.

XXLIV).- "El Colegio" otorgará la cantidad de **\$1,100.00 (mil cien pesos 00/100 m.n.)** a "Los Trabajadores" por concepto de **apoyo para titulación** que obtengan un Título Profesional a nivel de Licenciatura, Maestría o Doctorado, previa exhibición de la constancia correspondiente y por una sola vez.

XXLV).- "El Colegio" otorgará a "Los Trabajadores" por concepto de **prima de antigüedad**, a partir del quinto año de servicios efectivamente laborados dentro de la Institución, el porcentaje del salario que les corresponda.

XLVI).- "El Colegio" otorgará a "Los Trabajadores" sindicalizados, durante el año un total de diez (10) apoyos de **\$2,000.00 (dos mil pesos 00/100 m.n.)** por concepto de **apoyo para gastos de servicios funerarios**, para dar un total de **\$20,000.00 (veinte mil pesos 00/100 m.n.)** en el caso de fallecimiento de los padres, hijos, cónyuge, concubina o concubinario, debiendo presentar copia simple del acta de defunción correspondiente dentro de los 15 (quince) días hábiles posteriores al fallecimiento del familiar. En caso de que se excedan de los 10 (diez) apoyos señalados, "El Colegio" se obliga a otorgar un apoyo por la misma cantidad establecida con anterioridad.

XLVII).- "El Colegio" otorgará un **bono especial de fin de año** por la cantidad de **\$12,040.85 (doce mil cuarenta pesos 85/100 m.n.)** a cada uno de los trabajadores, mismo que será cubierto a más tardar el día 15 de diciembre de cada año. A "Los Trabajadores" con menos de un año de servicio, esta prestación se les cubrirá en forma proporcional. *(Acuerdo de fecha 01 de julio de 2013)*

XLVIII).- "El Colegio" otorgará un bono bimestral por concepto de bono bimestral de vida cara por la cantidad de **\$3,450.00 (tres mil cuatrocientos cincuenta pesos 00/100 m.n.)** para cada uno de los trabajadores de "Los centros de trabajo" del Municipio de Los Cabos y **\$3,275.00 (tres mil doscientos setenta y cinco pesos 00/100 m.n.)** para cada uno de "Los Trabajadores" sindicalizados de "Los centros de trabajo" de los demás municipios, mismo que será pagadero en la primera quincena de octubre, diciembre, febrero, abril, junio y agosto de cada año. De manera complementaria a este concepto se pagará, en la quincena inmediata anterior al periodo vacacional de Semana Santa, la cantidad de \$2,574.00 (dos mil quinientos setenta y cuatro pesos 00/100 m.n.) a cada trabajador por concepto de bono complementario de vida cara.

Esta última cantidad de \$2,574.00 (dos mil quinientos setenta y cuatro pesos 00/100 m.n.) se cubrirá de manera proporcional cuando el trabajador no tenga un año de servicios. **(Cantidad actualizada mediante Convenio de fecha 07 de junio de 2024).**

En caso de los trabajadores que ingresen al Colegio a partir del 01 de agosto del 2018, tendrán derecho a dicha prestación a partir de que cumplan 2 años de antigüedad efectivamente laborados en el Colegio. (Convenio de fecha 03 de mayo de 2018)

XLIX).- "El Colegio" pagará a cada uno de sus trabajadores sindicalizados la cantidad de **\$148.40 (ciento cuarenta y ocho pesos 40/100 m.n.)**, de manera quincenal, por concepto de ayuda de transporte. Esta cantidad se incrementará en la misma proporción en que aumente el salario. **(Cantidad actualizada mediante Convenio de fecha 07 de junio de 2024)**

L).- "El Colegio" pagará en la segunda quincena de enero a cada trabajador el equivalente al **80%** del salario tabular diario de los días económicos no disfrutados a que se refiere la Cláusula 38 del presente Contrato, por concepto de **pago de días económicos no disfrutados**.

LI).- "El Colegio" pagará dentro de los 15 días siguientes a la fecha de su baja una **gratificación por jubilación** equivalente a **6 días** de salario tabular por cada año laborado en "El Colegio".

El pago de esta prestación se calculará con base en el salario tabular de la plaza que ostentaba el trabajador, hasta antes del otorgamiento de la plaza prejubilatoria que se encuentre devengando el trabajador, y no sobre los diez salarios mínimos pagaderos que establece la Cláusula 41 Bis de "El C.C.T."

LII).- "El Colegio" otorgará el concepto de **estímulo al personal** equivalente a **12 días** de salario tabular para los trabajadores, pagadero en la segunda quincena del mes de enero. A quienes no hayan laborado el año completo se les pagará de forma proporcional al tiempo trabajado.

LIII).- "El Colegio" pagará de manera puntual los porcentajes correspondientes al ISSSTE, SAR y FOVISSSTE. El pago de estas aportaciones será por bimestre vencido, a más tardar el día 17 de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre de cada año, tal como lo establece la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

El comprobante se entregará al Sindicato en un plazo no mayor a siete días hábiles posterior a la fecha de pago.

LIV).- El Colegio se compromete a otorgar una bolsa garantizada permanente por la cantidad de **\$907,414.61 (novecientos siete mil cuatrocientos catorce pesos 61/100 m.n.)** la cual se repartirá equitativamente entre los trabajadores sindicalizados en activo en el sindicato a la fecha de pago, regularizable conforme a los incrementos salariales, pagadero en la primera quincena del mes de febrero de cada año. **(Cantidad actualizada mediante convenio de fecha 07 de junio de 2024).**

LV).- "El Colegio" otorgará a los trabajadores una **compensación por subsidio estatal** consistente en el **15%** (quince por ciento) del salario tabular para los trabajadores docentes y del **20%** (veinte por ciento) del salario tabular para los trabajadores administrativos, exento de la retención de impuestos, de manera quincenal en un recibo independiente de la nómina.

LVI).- "El Colegio" cubrirá a sus trabajadores un **bono económico** pagadero en dos exhibiciones de **\$2,753.80 (dos mil setecientos cincuenta y tres pesos 80/100 m.n.)** cada uno, siendo cubierto el primero de ellos en la primera quincena previa al periodo vacacional de Semana Santa de cada año y el segundo de ellos en la primera quincena de agosto de cada año, exento de la retención de impuestos, en un recibo independiente de la nómina. Esta prestación sólo se pagará al personal en activo que ocupe una plaza ya existente al treinta de septiembre de dos mil once. En el caso de que la plaza se esté cubriendo de forma interina no se generará doble pago de esta prestación. A los trabajadores con menos de un año de servicio esta prestación se les cubrirá de forma proporcional al tiempo laborado.

LVII).- El Colegio se compromete a destinar un monto de **\$1,042,449.27 (un millón cuarenta y dos mil cuatrocientos cuarenta y nueve pesos 27/100 M.N.)** para el pago del **bono del día del trabajador sindicalizado**, el cual se cubrirá en la segunda quincena del mes de mayo de cada año. Esta prestación solo se cubrirá al trabajador sindicalizado activo que tenga cuando menos un año de haberse incorporado al sindicato a la fecha de pago de la prestación.

LVIII).- El Colegio otorgará a los trabajadores administrativos la cantidad de **\$110.00 (ciento diez pesos 00/100 m.n.) quincenales** por concepto de **apoyo para material tecnológico**.

CLÁUSULA 55 Bis. "Los Trabajadores" académicos sindicalizados con una antigüedad mínima de siete años al servicio de la Institución, tendrán derecho a concursar para el goce de un año sabático para realizar estudios de investigación, Doctorado, Maestría que repercutan en su calidad y capacidad profesional, académica y/o de investigación, con derecho a salario íntegro y sin pérdida de antigüedad. El goce de salario íntegro será independiente de cualquier beca o ayuda que reciba el trabajador ya sea de otras instituciones o del mismo Colegio.

Esta prestación se otorgará como máximo a dos docentes al año en caso de solicitar el año completo; en caso de solicitar por semestre se otorgarán hasta un máximo de cuatro docentes al año.

CLÁUSULA 55 Ter.- Los trabajadores administrativos sindicalizados con una antigüedad mínima de 7 años y que estén cursando estudios de nivel licenciatura, maestría o doctorado tendrán derecho a concursar para obtener un apoyo de una hora diaria al final o al inicio de su jornada laboral, hasta por un periodo de dos años (agosto a julio) para maestrías y hasta por un periodo de tres años (agosto a julio) para licenciatura o doctorado.

Esta prestación se otorgará como máximo a dos trabajadores por centro de trabajo, uno al inicio de la jornada y otro al final. La "C.M.C.A.", revisará las solicitudes y determinará la asignación de esta prestación mediante un dictamen. (Convenio de fecha 24 de mayo de 2022)

El trabajador que se incorpore a este programa de apoyo tendrá la obligación de entregar bimestralmente una constancia de estudios en la que se indiquen las asignaturas que cursa o la boleta de calificaciones correspondiente al periodo en cuestión. En caso de no cumplir con este requisito perderá la prestación.

CLÁUSULA 56. "El Colegio" distribuirá equitativamente la cantidad de **\$757,494.40 (setecientos cincuenta y siete mil cuatrocientos noventa y cuatro pesos 40/100 m.n.)**, por concepto de estímulo al personal administrativo, entre "Los Trabajadores" sindicalizados administrativos mensualmente, esta cantidad **\$757,494.40 (setecientos cincuenta y siete mil cuatrocientos noventa y cuatro pesos 40/100 m.n.)**, deberá incrementarse en igual proporción en que aumenten el salario y el número de trabajadores de "El Colegio". **(Cantidad actualizada con motivo del Convenio de fecha 07 de junio de 2024).**

CLÁUSULA 57. Son obligaciones de "Los Trabajadores" de "El Colegio":

- I) Asistir a su trabajo y permanecer en el centro de su adscripción, salvo autorización en contrario;
- II) Desempeñar su trabajo con eficiencia, cuidado y esmero, y bajo la dirección, supervisión y control de las autoridades de "El Colegio", de conformidad con lo establecido en el Capítulo X del "C.C.T.";
- III) Cumplir con el horario en el centro de trabajo que les haya sido asignado, salvo autorización en contrario del superior correspondiente;
- IV) Observar los lineamientos que en materia de disciplina dicten las autoridades de "El Colegio" sin contravenir el "C.C.T." y demás disposiciones legales aplicables;
- V) Observar buenas costumbres durante la jornada y en el centro de trabajo;
- VI) Dar trato cortés y respetuoso a las autoridades, compañeros de trabajo y demás personas que acudan al centro de trabajo;
- VII) Informar a las autoridades de "El Colegio" sobre los asuntos relativos al desempeño de su trabajo, cuando sean requeridos para ello, previamente y por escrito;
- VIII) Cuidar de la conservación de los inmuebles, mobiliario, equipo, máquinas y útiles de trabajo de "El Colegio" excluyéndolo de toda responsabilidad cuando se trate del deterioro por su uso normal, por caso fortuito o fuerza mayor;
- IX) Hacer entrega a las autoridades de "El Colegio", cuando así lo requieran éstas, de los valores, fondos, instrumentos, herramientas y demás útiles y bienes que con motivo de su trabajo se encuentren en su poder;
- X) Dar aviso a "El Colegio" dentro de la hora siguiente de su entrada oficial y en el término de 48 horas a conocer por escrito de las causas justificadas que se establecen en el "C.C.T.", y "La Ley", que les impidan acudir a su trabajo, salvo caso fortuito o de fuerza mayor;

- XI)** Dar aviso inmediato a "El Colegio" de todo cambio de domicilio, estado civil, nacionalidad y de cualquier otra calidad y circunstancia personal o familiar que deba conocer "El Colegio", para dar cumplimiento a las disposiciones legales en materia de trabajo y de seguridad social;
- XII)** Someterse a exámenes médicos, en los términos del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo de "El Colegio";
- XIII)** Usar el equipo de seguridad e higiene conforme lo determine "La C.M.S.S.T.";
- XIV)** Poner en conocimiento de las autoridades de "El Colegio", las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de ellas;
- XV)** Prestar auxilio de cualquier tipo cuando por siniestro o riesgo inminente peligre la vida de sus compañeros o los intereses de "El Colegio", siempre que ello no implique grave peligro para el trabajador;
- XVI)** Cumplir dentro de la jornada de trabajo, con los cursos de capacitación en el horario y lugar que "El Colegio" determine, para mejorar su preparación y eficiencia, en términos de "La C.M.C.A.";
- XVII)** Comunicar a las autoridades de "El Colegio" las deficiencias, los desperfectos, accidentes, delitos e infracciones de que tengan conocimiento, con motivo de su trabajo;
- XVIII)** Cumplir con los procedimientos de control de asistencia;
- XIX)** Son obligaciones específicas de los trabajadores académicos:
 - a)** Dar a conocer a sus alumnos en la primera semana de clases de cada ejercicio lectivo, el programa y bibliografía de la asignatura correspondiente;
 - b)** Abstenerse de impartir clases particulares remuneradas a los alumnos de "El Colegio";
 - c)** Evaluar puntualmente el aprovechamiento de los alumnos;
 - d)** Entregar los resultados de las actas de evaluación final y la documentación correspondiente, en el plazo que oportunamente señale "El Colegio";
 - e)** Cubrir el programa de estudios de la asignatura correspondiente;
 - f)** Asistir puntualmente a las sesiones de academia que se realicen dentro del turno de trabajo; y
 - g)** Las demás que señalen los ordenamientos legales aplicables.
- XX)** Firmar la tarjeta o lista de control de asistencia el último día de labores del mes.

CLÁUSULA 58. Queda prohibido a "Los Trabajadores":

- I) Realizar actos ajenos a sus labores durante la jornada de trabajo;
- II) Marcar, firmar o alterar la tarjeta, lista o cualquier medio de control de asistencia de otro trabajador, o permitir que lo hagan por él;
- III) Asistir al desempeño de sus labores en estado de ebriedad o consumir durante su jornada de trabajo bebidas embriagantes;
- IV) Asistir al desempeño de sus labores bajo la influencia de algún psicotrópico, narcótico o droga enervante o consumirlo durante su jornada de trabajo, salvo prescripción suscrita por médico titulado, notificada previamente a la iniciación del servicio;
- V) Ingerir alimentos dentro de su horario de labores;
- VI) Realizar rifas, colectas o compraventa, durante la jornada de trabajo. salvo que medie autorización por escrito de "El titular" o el Director del Centro de Trabajo;
- VII) Ingresar al centro de trabajo fuera de las horas laborales, si no cuenta con autorización;
- VIII) Realizar actos de usura con sus compañeros de trabajo;
- IX) Desatender las disposiciones o avisos tendientes a prevenir los riesgos de trabajo;
- X) Sustraer de los planteles, oficinas, talleres y demás unidades administrativas de "El Colegio", documentos, útiles o pertenencias de la Institución, sin previo permiso por escrito, otorgado por las autoridades correspondientes;
- XI) Despilfarrar los bienes, valores o dinero de "El Colegio", que manejen con motivo de su trabajo;
- XII) Permitir que, sin la autorización correspondiente, otras personas utilicen los instrumentos, útiles de trabajo, maquinaria, aparatos o vehículos de "El Colegio", confiados a su cuidado;
- XIII) Cambiar de puesto o turno con otro trabajador, sin la autorización correspondiente o utilizar los servicios de una persona ajena a su trabajo para desempeñar sus labores;
- XIV) Suspender las labores sin autorización del Director del Centro de Trabajo o "El Titular";
- XV) Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija; y
- XVI) Las demás que establezcan los ordenamientos legales aplicables a "El Colegio".

CLÁUSULA 59. "El Colegio" imprimirá en sus talleres, previa entrega de los originales, doce ejemplares de la tesis para obtener algún Título Profesional de nivel Licenciatura, Maestría o Doctorado.

CLÁUSULA 60. "El Titular" eximirá al trabajador, a su cónyuge y a sus hijos, que ingresen como estudiantes a "El Colegio", de las cuotas que éste cobre por los servicios que presta, en los términos del reglamento correspondiente, previa solicitud a la realización del pago; asimismo, se les dará preferencia en inscripciones y trámites escolares.

El trabajador tendrá derecho a un espacio para el ingreso de un familiar, hasta el tercer grado en ambas líneas, por ciclo escolar en el plantel y turno de su preferencia. La solicitud para usar el espacio a que se tiene derecho, será responsabilidad directa del interesado y deberá hacerse antes de la aplicación del examen de selección, acreditando documentalmente el parentesco ante la Dirección del Plantel o con quien esta designe. *(Convenio de fecha 24 de mayo de 2022)*

El trabajador sindicalizado deberá entregar la documentación y/o acreditación de parentesco a "El Comité" o a quien este designe para su respectivo tramite.

CAPÍTULO VIII SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO

CLÁUSULA 61. La suspensión temporal de los efectos del nombramiento de un trabajador no significa el cese del mismo. Son causas de suspensión temporal las que señala la Ley.

CLÁUSULA 62. "Los Trabajadores" que tengan encomendado manejo de fondos, valores o bienes, podrán ser suspendidos hasta por sesenta días por "El Titular", cuando apareciese alguna irregularidad de su gestión, mientras se practica la investigación y se resuelve sobre su cese.

CLÁUSULA 63. Los efectos de los nombramientos interinos en plazas de base, terminan al presentarse a sus labores los titulares de las plazas por haber cesado la causa que dio origen a su ausencia.

CLÁUSULA 64. Ningún trabajador podrá ser despedido sino por justa causa. Los nombramientos o designaciones de "Los Trabajadores" sólo dejarán de surtir efectos sin responsabilidad para "El Colegio", por las siguientes causas:

- I) El mutuo consentimiento de las partes que se exprese a través de un acuerdo de voluntades, o de la renuncia libre del trabajador presentada a "El Titular".
- II) Por abandono de empleo, repetidas faltas injustificadas a las labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria, equipo o la atención de personas, siempre que pongan en peligro esos bienes, causen la suspensión o la deficiencia de un servicio, o que ponga en peligro la salud o vida de las personas, en los términos que señale "La Ley";
- III) Por conclusión del término o de la obra determinada de la designación;
- IV) Por muerte del trabajador;

- V)** Por incapacidad permanente del trabajador física o psíquica, que le impida el desempeño de sus labores, siempre que haya sido certificada por la autoridad competente.
- VI)** por resolución de "El Tribunal" en los casos siguientes:
- a) Cuando el trabajador incurriese en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos contra sus jefes, compañeros o contra familiares de unos u otros, ya sea adentro o fuera de las horas de servicio, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;
 - b) Cuando falte por más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada;
 - c) Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinarias, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;
 - d) Por cometer actos inmorales durante el trabajo;
 - e) Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviese conocimiento con motivo de su trabajo;
 - f) Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del laboratorio, taller, oficina o unidad administrativa donde preste sus servicios, o la de las personas que ahí se encuentren;
 - g) Por desobedecer reiteradamente o sin justificación las órdenes que reciba de las autoridades de "El Colegio", siempre y cuando las peticiones correspondan a la labor que desempeña el trabajador.
 - h) Por concurrir, habitualmente, al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica expedida por médico de Institución oficial, notificada previamente.
 - i) Por prisión que sea resultado de una sentencia ejecutoriada.

Por cualquiera de las causas a que se refiere esta fracción, "El Titular", podrá suspender los efectos del nombramiento siempre y cuando esté conforme "El Sindicato".

Si no estuviese de acuerdo y cuando se trate de alguna de las causas graves previstas en los incisos **a), c), e),** y **h)** "El Titular" podrá demandar la conclusión de los efectos del nombramiento ante "El Tribunal", quien determinará en definitiva la procedencia o improcedencia de la terminación de los efectos del nombramiento.

Cuando resuelva dar por terminados los efectos del nombramiento sin responsabilidad para "El Titular", el trabajador no tendrá derecho a salarios caídos.

VII.- Se considera que el trabajador ha incurrido en faltas comprobadas de incumplimiento del "C.C.T.", en los términos de esta disposición y de "La Ley". (Convenio de fecha 03 de mayo de 2018)

CLÁUSULA 64 BIS.- Las plazas administrativas que queden vacantes con motivo de lo establecido en las fracciones IV y V de la cláusula anterior y en virtud de la jubilación de los trabajadores sindicalizados, se procederá en términos de lo establecido en la cláusula 12. *(Convenio de fecha 03 de mayo de 2018)*

CLÁUSULA 65. Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiere la fracción VI de la Cláusula 64, con excepción de los incisos **b)** e **i)**, el jefe superior de la oficina procederá a levantar un acta administrativa, con intervención del trabajador y la representación de "El Sindicato", en la que con toda precisión se asentarán los hechos, declaración del trabajador afectado y las de los testigos de cargo y de descargo que se propongan, la que se firmará por los que intervengan y por dos testigos de asistencia, debiendo entregarse en ese mismo acto, una copia al trabajador y otra al representante sindical.

Si a juicio de "El Titular" procede demandar ante "La Junta" la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador, a la demanda se acompañarán como documentos base de la acción, el acta administrativa y los documentos que al formularse ésta, se hayan agregado a la misma.

CAPÍTULO IX MOVIMIENTO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

CLÁUSULA 66.- Movimiento del personal es todo cambio de nivel, puesto o adscripción que se origine por promoción, transferencia o permuta. *(Convenio de fecha 03 de mayo de 2018)*

CLÁUSULA 67.- Los movimientos del personal se regirán por las disposiciones del presente capítulo y cuando se trate de plazas sujetas a escalafón, por lo establecido en la cláusula 12 y el Reglamento de Escalafón de los Trabajadores de "El Colegio". *(Convenio de fecha 03 de mayo de 2018)*

CLÁUSULA 68. "El Titular" dará a conocer a "La C.M.E." las vacantes que se presenten en plazas administrativas de base, dentro de los diez días siguientes en que se dicte el aviso de baja o se apruebe oficialmente la creación de plazas de base.

CLÁUSULA 69.- Las plazas de base sujetas a movimiento de escalafón, se cubrirán con base en lo establecido en la cláusula 12 y el Reglamento de Escalafón. El corrimiento escalafonario se realizará considerando, en igualdad de condiciones, a todos los trabajadores que ocupen plazas con igual o menor nivel a la vacante correspondiente. *(Convenio de fecha 03 de mayo de 2018)*

CLÁUSULA 70. El Reglamento de Escalafón establecerá la forma de Integración, las atribuciones y el funcionamiento de "La C.M.E."

CLÁUSULA 71. Derogada.

CLÁUSULA 72. El cambio de adscripción de un trabajador solo podrá efectuarse previo consentimiento expreso del trabajador y conocimiento de "El Sindicato" y por las siguientes causas:

- I) Reorganización o necesidades del servicio debidamente justificadas;
- II) Desaparición del centro de trabajo;

- III) Solicitud del propio trabajador, siempre que no se afecten las labores de la dependencia y no se altere la estructura ocupacional autorizada de los centros de trabajo. *(Convenio de fecha 03 de mayo de 2018)*
- IV) Permuta debidamente autorizada;
- V) Por creación de un nuevo centro de trabajo;
- VI) Por fallo del Tribunal competente

Las demás previstas por la legislación aplicable a "El Colegio".

CLÁUSULA 73. Cuando un trabajador sea trasladado de una población a otra, "El Colegio" dará a conocer previamente al trabajador las causas del traslado y tendrá la obligación de sufragar los gastos del viaje y menaje de casa, excepto cuando el traslado hubiese sido solicitado por el trabajador.

Si el traslado es por un periodo mayor de seis meses, el trabajador tendrá derecho a que se cubran previamente los gastos que originen el transporte de menaje de casa indispensable para la instalación de su cónyuge y de sus familiares en la línea recta ascendente o descendente, o colateral hasta el segundo grado, siempre que estén bajo su dependencia económica.

Asimismo, tendrá derecho a que se cubran los gastos de traslado de su cónyuge y parientes mencionados en el párrafo anterior, salvo que el traslado se deba a solicitud del propio trabajador.

CLÁUSULA 74. Las permutas se concederán a petición del trabajador, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

- I) Que los solicitantes sean trabajadores de base;
- II) Que no se afecten los derechos de terceros;
- III) De común acuerdo entre el Sindicato y el Colegio.
- IV) Que las plazas sean del mismo puesto y nivel.

(Convenio de fecha 03 de mayo de 2018)

CLÁUSULA 74 Bis. La recategorización del personal administrativo se llevará a cabo de conformidad con lo que se establece en el Reglamento para la Recategorización del Personal Administrativo Sindicalizado del Colegio de Bachilleres del Estado de Baja California Sur.

Las categorías administrativas se integran de la siguiente manera:

Categoría "A", que comprende el salario mínimo del tabulador vigente;

Categoría "B", que comprende el salario máximo del tabulador vigente;

Categoría "C", que comprende el 8% adicional a la **Categoría "B"**;

Categoría "D", que comprende el 8% adicional a la **Categoría "C"**.

CLÁUSULA 74 Ter. Las revisiones y actualizaciones del Reglamento para la Recategorización del Personal Administrativo Sindicalizado del Colegio de Bachilleres del Estado de Baja California Sur, se llevarán a cabo de común acuerdo entre "El Colegio" y "El Sindicato". "El Sindicato" deberá notificar a la base sindicalizada de cualquier modificación o actualización antes de la publicación y entrada en vigor de dicho Reglamento.

CAPÍTULO X INTENSIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO

CLÁUSULA 75. Los trabajadores deberán desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes y a las leyes y reglamentos respectivos.

CLÁUSULA 76. La intensidad de las labores será la que racional y humanamente pueda ser desarrollada, sin esfuerzo exagerado, por un trabajador de aptitud y capacidad normales.

Se determinará por el desempeño de las labores que se asignen a cada trabajador durante las horas de la jornada reglamentaria.

CLÁUSULA 77. La calidad del trabajo es el conjunto de propiedades que debe imprimir el trabajador a sus labores, tomando en cuenta la rapidez, pulcritud, esmero y presentación a la aplicación de sus conocimientos y aptitudes.

CLÁUSULA 78. A fin de mejorar la intensidad y calidad en el trabajo, se crea "La C.M.C.A." de los trabajadores de "El Colegio" que estará integrada por dos representantes de "El Colegio" y dos de "El Sindicato" y/o los que sean necesarios y tendrá, entre otras atribuciones, recomendar a "El Titular" cursos de capacitación para el personal administrativo y docente de "El Colegio", de conformidad con los lineamientos que sobre esta materia dicten las autoridades correspondientes, así como aquellas atribuciones que señale el reglamento respectivo. Para efectos de las actividades académicas, reuniones de academia, cursos, etc., así como los eventos que organice la Institución, éstos serán respetando los horarios y días hábiles como lo marca el calendario escolar.

El Colegio deberá ofertar al menos una vez al año cursos de capacitación y/o adiestramiento entregando constancia de participación y especificando el valor de estos cursos en horas para todas y todos los trabajadores docentes administrativos, estos últimos, incluyendo al personal de vigilancia e intendencia de acuerdo a las funciones y actividades que desarrollan, que les permitan actualizar, incrementar y eficientar los conocimientos de su actual puesto y que les posibilite el ascenso o promoción.

Para efecto de lo anterior, "El Colegio" programará estos cursos durante la jornada laboral en el turno que corresponda a las y los trabajadores en periodos con menos carga de trabajo, comisionándolos cuando sean fuera de su horario, en acuerdo entre el trabajador y su jefe inmediato.

CAPÍTULO XI RIESGOS PROFESIONALES

CLÁUSULA 79. Los riesgos profesionales que sufran "Los trabajadores" se registrarán por lo dispuesto en el "El C.C.T." y en "La Ley del I.S.S.S.T.E".

CLÁUSULA 80. Riesgos profesionales son los accidentes y enfermedades a que están expuestos "Los trabajadores" de "El Colegio", en ejercicio o con motivo de su trabajo.

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

Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga origen o motivo en el trabajo, o en el medio en el que el trabajador preste sus servicios, en todo caso, las consignadas en "La Ley del I.S.S.S.T.E."

CLÁUSULA 81. Cuando "Los trabajadores" sufran riesgos profesionales, que requieran atención médica de urgencia, algún representante de "La C.M.S.S.T." del centro de trabajo correspondiente avisará de inmediato al servicio médico de "El I.S.S.S.T.E.", y levantará un acta, la cual será enviada al Secretario Técnico de la "La C.M.S.S.T.", la que deberá contener los siguientes datos:

- I) Nombre, plaza, categoría, salario y domicilio particular del trabajador.
- II) Día, hora, lugar y circunstancias en que ocurrió.
- III) Nombre de los testigos.
- IV) Lugar al que fue trasladado el trabajador, y
- V) Nombre del médico que lo atendió de urgencia.
- VI) Sello del Centro de Trabajo y deberá ser impreso en hoja con membrete oficial de "El Colegio".

CLÁUSULA 82. Con el acta a que se refiere la cláusula anterior "La C.M.S.S.T." dará aviso a "El I.S.S.S.T.E." en un lapso no mayor a las 72 horas. El trabajador, su representante legal, sus familiares o compañeros, también podrán dar aviso de referencia, así como el de presunción de la existencia de un riesgo de trabajo.

CAPÍTULO XII MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE

CLÁUSULA 83. Para prevenir los riesgos profesionales, "El Colegio" mantendrá las condiciones higiénicas y de seguridad necesarios en cada centro de trabajo; y proporcionará todos los elementos indispensables para proteger la salud y la vida de sus trabajadores, en los términos que señale "La C.M.S.S.T."

CLÁUSULA 84. Para los efectos de la cláusula anterior, se observarán las siguientes disposiciones:

- I) Se establecerá en forma permanente "La C.M.S.S.T", con dos representantes de "El Colegio" y dos de "El Sindicato", así como subcomisiones de cada centro de trabajo, cuyas funciones se determinarán en el reglamento correspondiente,
- II) En los archivos, bodegas, almacenes, laboratorios, bibliotecas y lugares en que se tengan objetos flamables o explosivos, estará prohibido fumar, encender fósforos y en general todo lo que puede provocar incendios o explosiones o algún daño material o personal;
- III) En todos los centros de trabajo de "El Colegio" se mantendrán, en forma permanente, botiquines con las medicinas y útiles necesarios que pudieran requerirse;
- IV) "Los trabajadores" tendrán la obligación de avisar de inmediato a sus superiores y a "La C.M.S.S.T" de las situaciones que pudieran originar accidentes, como descompostura de máquinas o averías en las instalaciones y edificios;
- V) Los trabajadores no deberán operar máquinas cuyo funcionamiento no les haya sido encomendado; y
- VI) "La C.M.S.S.T.", con fundamento en las atribuciones que le confiere su reglamento, dictará las medidas a que haya lugar, mismas que serán de observancia para "Los Trabajadores" y "El Colegio". Las recomendaciones de seguridad que se hagan por los integrantes de la "C.M.S.S.T." deberán ser atendidas en un plazo no mayor de 10 días hábiles por las autoridades de "El Colegio".

CLÁUSULA 85. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud o la de su bebé en relación con la gestación.

CLÁUSULA 86. Cuando un trabajador sufra un riesgo profesional, será reinstalado en su puesto en cuanto esté capacitado, pero en el caso de que no pueda desempeñarlo, "El Colegio" le asignará las labores que sean compatibles con el esfuerzo que pueda desarrollar de acuerdo con su condición física y psíquica, sin afectar su sueldo y derechos.

CAPÍTULO XIII EXÁMENES MÉDICOS

CLÁUSULA 87. "Los trabajadores" estarán obligados a someterse a exámenes médicos en los siguientes casos:

- I) Al ingresar o reingresar, antes de tomar posesión del puesto, para comprobar que poseen buena salud y están aptos para el trabajo;
- II) Por enfermedad para su comprobación y tratamiento, y para la concesión de la licencia o el cambio de adscripción a solicitud del trabajador o por orden de "El Titular";

- III) Cuando se presuma que el trabajador ha contraído alguna enfermedad contagiosa o que se encuentra incapacitado física o mentalmente para el trabajo;
- IV) Cuando algún trabajador concurre a sus labores en estado de ebriedad o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes;
- V) Para certificar el padecimiento de alguna enfermedad profesional;
- VI) Cuando lo solicite "La C.M.S.S.T."; y
- VII) Cuando la naturaleza del trabajo lo requiera.

CLÁUSULA 88. Cuando se trate de las situaciones previstas por las fracciones III y IV de la cláusula anterior, "El Titular" estará facultado para ordenar que se practiquen los exámenes médicos necesarios.

CLÁUSULA 89. "El Colegio" realizará los trámites necesarios para que durante la vigencia del "C.C.T." se les aplique a todos los trabajadores cuando menos un examen general de medicina preventiva.

CLÁUSULA 90. Los exámenes médicos a los trabajadores de "El Colegio" deberán llevarse a cabo dentro de la jornada de trabajo, conforme a los programas del Centro de Trabajo correspondiente. En todo caso, deberá avisarse oportunamente a "Los Trabajadores".

CAPÍTULO XIV ESTÍMULOS Y RECOMPENSAS

CLÁUSULA 91. "El Colegio" otorgará a sus trabajadores, que se distingan por su asistencia, puntualidad y eficiencia en el desempeño de sus labores, los siguientes estímulos y recompensas:

- I) Días de descanso extraordinarios;
- II) Diplomas; y
- III) Premios en numerario.

CLÁUSULA 92. Ninguno de los anteriores estímulos o recompensas elimina al otro, ni pueden ser anulados por el ejercicio de derecho o prestaciones; y pueden otorgarse varios cuando el trabajador tenga los méritos.

CLÁUSULA 93. "El Titular" podrá otorgar diplomas a los trabajadores cuando a su juicio tengan los méritos para esa clase de estímulos, debiendo anexarse copia a su expediente y a "El Sindicato".

CLÁUSULA 94. "El Colegio" premiará, con un **estímulo por antigüedad**, a sus trabajadores que cumplan quince, veinte, veinticinco, treinta y treinta y cinco años de servicio con una medalla al mérito y a la constancia y una suma de dinero que no podrá ser inferior al equivalente a veinte días de salario, de acuerdo con la siguiente tabla:

AÑOS CUMPLIDOS	DÍAS DE SALARIO
15	20 días
20	25 días
25	30 días
30	45 días
35 en adelante	60 días

CAPÍTULO XV DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS

CLÁUSULA 95. Las violaciones a las normas de trabajo contenidas en el "C.C.T." y en "La Ley", darán lugar a la aplicación de las siguientes medidas disciplinarias, las cuales se aplicarán en el orden que se mencionan:

I. Amonestación verbal. - Consiste en la observación verbal al trabajador que incurra en faltas al cumplimiento de sus obligaciones por primera ocasión, las que se harán en privado por el titular del centro de trabajo ante el delegado sindical debiendo llevarse un registro, mismo que deberá ser firmado por el titular del centro de trabajo, el trabajador y el delegado sindical. De las amonestaciones verbales no se dejará registro en el expediente del trabajador.

II. Amonestación por escrito con registro en el expediente. - Es la observación por escrito que se haga a los trabajadores que incurran en faltas a sus obligaciones. La amonestación por escrito estará permanentemente en el expediente del trabajador.

Esta amonestación se hará en privado por el titular del centro de trabajo en presencia del delegado sindical debiendo llevarse un registro.

III. Suspensión en sueldos y funciones de uno a tres días. - Es la suspensión temporal en el trabajo, sin pago de sueldo, de la cual deberá dejarse constancia escrita en el expediente del trabajador, turnando copia al Sindicato de dicha suspensión.

CLÁUSULA 96. La amonestación por escrito con registro en el expediente, se aplicará cuando:

- I) Se infrinja por segunda ocasión, dentro de los 30 días siguientes a la aplicación de una amonestación verbal, cualquiera de las disposiciones contenidas en el presente "C.C.T." o bien a aquéllas que se deriven del Reglamento Interior de Trabajo.
- II) El trabajador acumule tres faltas injustificadas en un período de 30 días.

CLÁUSULA 97. La suspensión en sueldos y funciones de uno a tres días se aplicará cuando se infrinja por tercera ocasión cualquiera de las disposiciones contenidas en el presente "C.C.T." o bien a aquéllas que se deriven del Reglamento Interior de Trabajo, dentro de los 30 días siguientes a la aplicación de una amonestación por escrito con registro en el expediente.

CLÁUSULA 98. Derogada.

CLÁUSULA 99. El hecho de que algún trabajador disfrute de alguna licencia o permiso, con o sin goce de salario, no impedirá la aplicación de las medidas disciplinarias a que se haya hecho acreedor, pero en todo caso deberá cumplirse lo dispuesto en la cláusula 65 del "C.C.T."

CLÁUSULA 100. La medida disciplinaria del personal académico consistente en suspensión en sueldo y funciones, se hará efectiva en el período de cambio de semestre, con el propósito de que no se afecten las actividades académicas.

CAPÍTULO XVI RECURSOS

CLÁUSULA 101. El trabajador a quien se imponga una medida disciplinaria de las señaladas en la cláusula 95 de este "C.C.T.", podrá solicitar, por sí o a través de "El Sindicato" sea reconsiderada aquélla; asimismo, cuando le fuere negado un derecho o una prestación contenida en el "C.C.T."

CLÁUSULA 102. El recurso se sujetará al siguiente procedimiento:

- I) Se formulará por escrito ante "El Titular" enviando copia al jefe del centro de trabajo, debiendo acompañar las pruebas que demuestran la inocencia del trabajador en el hecho por el cual se apliquen las medidas disciplinarias;
- II) Se interpondrá en un plazo máximo de 5 días hábiles, contados a partir de la fecha en que el interesado tenga conocimiento de las medidas disciplinarias, y;
- III) Una vez desahogadas las pruebas ofrecidas, "El Titular" dentro de un término de 10 días hábiles, dictará la resolución correspondiente.

CAPÍTULO XVII LICENCIAS Y PERMISOS SINDICALES

CLÁUSULA 103. "El Titular" concederá licencia con goce de salario y los demás derechos que les corresponda a los trabajadores comisionados al Comité Ejecutivo Estatal del S.U.T.C.B.E.B.C.S., a solicitud que por escrito éste formule a "El Colegio", hasta el límite que permita el número de horas/semana/mes autorizado por la S.H.C.P., y para el caso de que alguno fuere de personal administrativo, el sueldo se incluirá dentro del presupuesto anteriormente mencionado, sin que en ningún momento pueda excederse de dicho monto.

Las licencias sindicales serán por cuatro años y El Sindicato podrá solicitar los cambios que estime pertinentes en cualquier tiempo.

Las licencias sindicales de los profesores, deberán solicitarse, concederse o sustituirse en los períodos de cambio de semestre, de tal manera que no afecten las funciones académicas.

CLÁUSULA 103 BIS. "El Colegio" entregará el equivalente al 12.4% de **\$9,442,807.49 (nueve millones cuatrocientos cuarenta y dos mil ochocientos siete pesos 49/100 m.n.)** anuales distribuidos en forma proporcional mensualmente para ayuda al sostenimiento del Sindicato, debiéndose pagar cuando "El Colegio" entregue lo correspondiente a las cuotas sindicales. Esta cantidad de **\$9,442,807.49 (nueve millones cuatrocientos cuarenta y dos mil ochocientos siete pesos 49/100 m.n.)**, deberá incrementarse en igual proporción que aumente el salario y el

número de trabajadores de "El Colegio". (**Cantidad actualizada con motivo del convenio de fecha 07 de junio de 2024**).

CLÁUSULA 103 ter. El Colegio entregará al Sindicato a más tardar en la segunda quincena del mes de abril de cada año, la cantidad de **\$103,255.00 (ciento tres mil doscientos cincuenta y cinco pesos 00/100 m.n.)** anuales por concepto de **bono de retiro del trabajador sindicalizado**, el cual será manejado directamente por el Sindicato.

CLÁUSULA 104. "El Colegio" otorgará al "Sindicato" un total de 5 (cinco) boletos de avión al año, viaje redondo, para viajar dentro del territorio nacional, para realizar viajes de gestiones sindicales.

TRANSITORIOS

CLÁUSULA PRIMERA. El presente "C.C.T." se celebra por tiempo indeterminado. Será revisable cada dos años en los términos establecidos por el artículo 399 fracción III de la Ley, y cada año según lo dispuesto en el artículo 399 bis, y surtirá sus efectos a partir de su depósito, fijándose como fecha para computar su revisión el día 15 de marzo de cada año.

CLÁUSULA SEGUNDA. "La C.M.E.", "La C.M.S.S.T", "La C.M.C.A.", y demás comisiones cuya integración y reglamentación formarán parte de este documento, expedirán sus documentos dentro de un plazo de 90 días.

CLÁUSULA TERCERA. Todas las disposiciones que sean contrarias a La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su Artículo 123 apartado "A", y a la Ley Federal del Trabajo, se tendrán por no puestas.

CLÁUSULA CUARTA. "El Colegio" entregará a "El Sindicato", para distribución entre los trabajadores sindicalizados, la cantidad de 600 ejemplares del presente "Contrato Colectivo de Trabajo", una vez que haya sido firmado y registrado ante "La Junta". Los ejemplares deberán contener en su portada el logotipo, lemas y nombre de "El Colegio" y "El Sindicato", todos de la misma medida y características, previo acuerdo de las partes.

CLÁUSULA QUINTA. Los cursos válidos para la recategorización a que se refiere la Cláusula 12 Bis, serán aquellos tomados a partir del 01 de enero de 2008.

CLÁUSULA SEXTA. Las revisiones salariales surtirán sus efectos a partir del quince de marzo de cada año; las revisiones integrales en lo económico del contrato colectivo surtirán sus efectos a partir del **primero de agosto de cada año.** (Convenio de fecha 03 de mayo de 2018)

CLÁUSULA SÉPTIMA. En relación a la fracción L de la Cláusula 55, el monto de la bolsa autorizada durante la vigencia del presente contrato es de **\$2,104.720.00 (dos millones ciento cuatro mil setecientos veinte pesos 00/100 m.n.)**, el remanente una vez pagada la prestación se utilizará en primer término para el pago de gratificación por jubilación y en segundo término se repartirá de manera equitativa entre los trabajadores sindicalizados.

CLÁUSULA OCTAVA. En relación a la fracción LI de la Cláusula 55, el monto de la bolsa autorizada durante la vigencia del presente contrato es de **\$283,039.80 (doscientos ochenta y tres mil treinta y nueve pesos 80/100 m.n.)**, el remanente una vez pagada la prestación se utilizará se repartirá de manera equitativa entre los trabajadores sindicalizados.

CLÁUSULA NOVENA. “La C.M.C.A” expedirá dentro de un plazo de 90 días, el Reglamento que regirá el otorgamiento de la prestación contenida en la Cláusula 55 Ter del presente Contrato Colectivo.

CLÁUSULA DÉCIMA. - En un término 30 días “El Colegio” de común acuerdo con “El Sindicato” elaborarán las modificaciones al Reglamento de Escalafón de los Trabajadores al Servicio del Colegio de Bachilleres del Estado de Baja California Sur. *(Convenio de fecha 03 de mayo de 2018)*

CLÁUSULA DÉCIMO PRIMERA. - El horario de los vigilantes se ajustará a la siguiente tabla. Este horario será rotativo de forma semanal: *(Convenio de fecha 03 de mayo de 2018)*

VIGILANTE	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO	JORNADA SEMANAL
A	22:00 a 05:00	Descanso	22:00 a 05:00	Descanso	22:00 a 05:00	16:00 a 20:30	22:00 a 05:00	
Jornada:	7 hrs		7 hrs		7 hrs	4 ½ hrs	7 hrs	32 ½ hrs
B	Descanso	21:00 a 05:00	Descanso	21:00 a 05:00	Descanso	21:00 a 05:00	13:00 a 21:30	
Jornada:		8 hrs		8 hrs		8 hrs	8 ½ hrs	32 ½ hrs

CLÁUSULA DÉCIMO SEGUNDA. - El Colegio llevará a cabo la reclasificación de las plazas de taquimecanógrafas (plaza de nivel 3) a capturistas (plaza de nivel 7), a partir del 01 de agosto de 2018. *(Convenio de fecha 03 de mayo de 2018)*

CLÁUSULA DÉCIMO TERCERA. - Los cambios propuestos en la Cláusula 55 Ter se aterrizarán en el reglamento del concurso para el otorgamiento de la hora de superación académica para los trabajadores administrativos sindicalizados del colegio del estado de baja california sur. *(Convenio de fecha 24 de mayo de 2022)*

CLÁUSULA DECIMO CUARTA. - El Colegio y El Sindicato, harán la solicitud conjunta para la cancelación-creación de las plazas nivel 7 de control escolar por las plazas nivel 9, a efecto de que se incluyan en el presupuesto 2025.

Para igualar la categoría de los trabajadores del área de control escolar con el resto de los planteles, se acuerda que en tanto ocurre lo anterior, cuando alguna plaza nivel 9 resulte desierta, esta se asignará a uno de los compañeros nivel 7 capturistas de control escolar, en orden de antigüedad, proponiéndose para nuevo ingreso la plaza nivel 7 que se libere. En el momento que se autorice la cancelación creación de las plazas 7 por 9, esta plaza 9 se asignará a quien este ocupando la plaza nivel 7.

CLÁUSULA DECIMO QUINTA. - “El Colegio” y “El Sindicato” llevarán a cabo de común acuerdo la revisión y modificación del Reglamento para la Recategorización del Personal Administrativo Sindicalizado del Colegio de Bachilleres del Estado de Baja California Sur a más tardar el 31 de agosto de 2024.

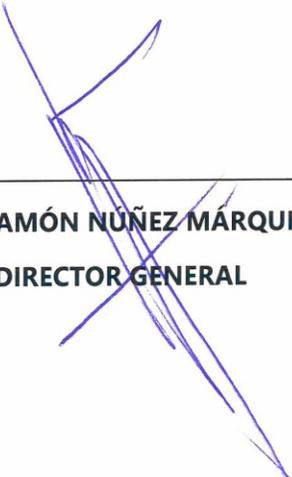
CLÁUSULA DECIMO SEXTA. - “El Colegio” se compromete a hacer entrega de los espacios a que se refiere la fracción XXVIII de la cláusula 55 en condiciones funcionales en todos los centros de trabajo a más tardar la última semana de agosto del 2024.

CLÁUSULA DECIMO SÉPTIMA. – Cuando existan horas vacantes, "El Colegio" notificará en un término de diez días hábiles por escrito a "El Comité", para que en conjunto se revise la correcta asignación de las mismas, la cual deberá realizarse con base en la Ley vigente en la materia y normatividad que de ella se derive.

El proceso de asignación de horas vacantes descrito en el párrafo anterior ya sea temporal interno o definitivo, deberá realizarse semestralmente en presencia del Sindicato y de forma conjunta con el director de cada Plantel o a quien este designe responsable y por la parte sindical contar con la representación del Secretario General, el o la Titular de la Secretaría de Trabajo y Conflictos del Sindicato y/o a quien se designe responsable. Todos los procesos de promoción horizontal y/o de promoción por horas adicionales deberán apegarse en todo momento a lo siguiente:

1. "El Colegio" compartirá al "Sindicato" copia de la matriz de asignación de plazas para el personal docente y la matriz de vacancia de cada centro de trabajo previo al inicio de cada semestre por asignar.
2. "El Colegio" acordará y compartirá con "El Sindicato" los lineamientos de participación, criterios de asignación y de desempate que correspondan a todos los procesos de horas vacantes ya sean interinas o para promoción de horas adicionales o en su caso, la convocatoria que derive de la Ley vigente en la materia o normatividad y reglamentación correspondiente.
3. Para llevar a cabo todo proceso de asignación de horas vacantes deberán celebrarse reuniones de común acuerdo en cuanto a hora y fecha entre "El sindicato" y "El Colegio". Para los planteles de la zona centro del Estado estas reuniones se llevarán a cabo de manera presencial o virtual y para los planteles foráneos (Zona Sur y Zona Norte) las reuniones deberán ser de forma virtual a través de alguna plataforma online.
4. Cualquier vacancia de horas que resultara posterior al periodo semestral regular, es decir, complementario, "El Colegio" deberá notificarlo a "El Sindicato" para llevar a cabo el cumplimiento del punto número tres de esta cláusula.

POR EL COLEGIO



LIC. RAMÓN NUÑEZ MÁRQUEZ
DIRECTOR GENERAL

POR EL SINDICATO



LIC. JOSÉ ALFREDO DUARTE JIMÉNEZ
SECRETARIO GENERAL

POR EL SINDICATO



LIC. JOSEFINA ARIAS CASTILLO
SECRETARIA DE ORGANIZACIÓN

POR EL SINDICATO



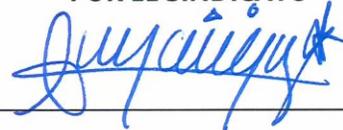
C. BEATRIZ ARIZBÉ MARTÍNEZ ARCE
SECRETARIA DE TRABAJO Y CONFLICTOS

POR EL SINDICATO



LIC. IGNACIO COLMENERO ARTALEJO
SECRETARIO DE FINANZAS

POR EL SINDICATO



C. MARTHA MÓNICA MÁRQUEZ VARGAS
SECRETARIA DE ACTAS Y ACUERDOS

POR EL SINDICATO



C. CYNTHIA GUADALUPE SAIZA HIRALES
SECRETARIA TÉCNICA

POR EL SINDICATO

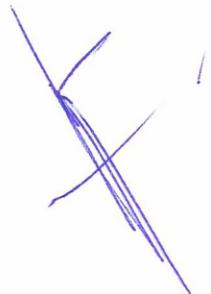


C. JOSÉ LUIS ESPINOZA MACIEL
SECRETARIO DE COMUNICACIÓN Y
TRANSPARENCIA

**COLEGIO DE BACHILLERES DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA SUR
DIRECCIÓN GENERAL**

MARCO NORMATIVO DE LAS PRESTACIONES SOCIOECONÓMICAS

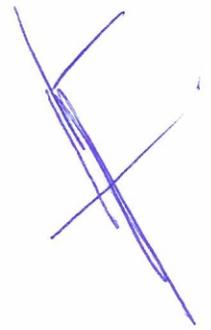
CONCEPTO:	CLAVE:
PRIMA VACACIONAL	32
AYUDA DE DESPENSA	38
MATERIAL DIDÁCTICO	39
SERVICIO DE GUARDERÍA	43
ANTEOJOS O LENTES DE CONTACTO	45
PRIMA DE ANTIGÜEDAD	68
ESTÍMULO POR PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA	69
CANASTILLA DE MATERNIDAD	70
APOYO PARA TITULACIÓN	AT
UNIFORMES	----
APARATOS ORTOPÉDICOS, AUDITIVOS, SILLAS DE RUEDAS Y PRÓTESIS	AO



**COLEGIO DE BACHILLERES DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA SUR
DIRECCIÓN GENERAL**

PRESTACIÓN: PRIMA VACACIONAL

- 1) La prima de vacaciones es una prestación que se otorga al personal docente y no docente que tenga derecho a las vacaciones.
- 2) El pago por concepto de la prima de vacaciones será equivalente a 24 días de salario tabular, para quienes laboraron el período comprendido del 1º. de enero al 31 de diciembre; y en forma proporcional a quienes tengan menos de un año de servicio.
- 3) Cuando el trabajador que habiendo acreditado el cobro de esta prestación hubiese fallecido antes de hacerlo efectivo, sus beneficiarios tendrán derecho de hacer el cobro de la misma.
- 4) Es improcedente el pago de esta prestación, cuando el personal:
 - a) No tenga derecho a disfrutar de las vacaciones.
 - b) Disfrute de licencias sin goce de sueldo.
- 5) El pago de la prima de vacaciones se sujetará a la deducción por pensión alimenticia, cuando la orden decretada por la autoridad competente sea manifestada en términos porcentuales.
- 6) El cobro de esta prestación prescribe en un año contado a partir de la fecha en la que debió efectuarse el pago.
- 7) El Colegio de Bachilleres establecerá el sistema de control que garantice la correcta aplicación de esta prestación.



**COLEGIO DE BACHILLERES DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA SUR
DIRECCIÓN GENERAL**

PRESTACIÓN: AYUDA DE DESPENSA

- 1) La despensa es una ayuda económica que se otorga al personal docente y no docente que presta sus servicios en el Colegio, para coadyuvar de esta manera a elevar su capacidad adquisitiva de bienes de consumo.
- 2) El pago por concepto de despensa será de **\$1,255.00** tiempo completo; al que labore tiempo parcial se le pagará la parte proporcional correspondiente y para el personal docente será de **\$31.38** por hora-semana-mes.
- 3) Los trabajadores que tengan más de una plaza y que presten sus servicios en más de un centro de trabajo del mismo Colegio, se les pagará este beneficio en cada una de ellas, en la proporcionalidad que corresponda siempre y cuando cuenten con la autorización de compatibilidad correspondiente.
- 4) Es improcedente el pago de esta prestación, cuando el personal:
 - a) Disfrute de licencias sin goce de sueldo.
 - b) No se presente la autorización de compatibilidad correspondiente a que se refiere el punto 3.
- 5) Cuando el trabajador que habiendo acreditado el cobro de esta prestación hubiese fallecido antes de hacerlo efectivo, sus beneficiarios tendrán derecho de hacer el cobro de la misma.
- 6) El cobro de esta prestación prescribe en un año contado a partir de la fecha en la que debió efectuarse el pago.
- 7) El Colegio de Bachilleres establecerá el sistema de control que garantice la correcta aplicación de esta prestación.

**COLEGIO DE BACHILLERES DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA SUR
DIRECCIÓN GENERAL**

PRESTACIÓN: MATERIAL DIDÁCTICO

- 1) Es la prestación económica que se otorga exclusivamente al personal docente que presta sus servicios en el Colegio, para ayuda en la adquisición de material didáctico.
- 2) El pago por concepto de material didáctico se efectúa por hora-semana mes y conforme a la tabla autorizada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público:

Prof. CB I	\$ 18.00
Prof. CB II	\$ 20.00
Prof. CB III	\$ 24.00
Prof. CB IV	\$28.00
Prof. Técnico CB I	\$ 14.00
Prof. Técnico CB II	\$ 16.00

- 3) El monto de esta prestación se incluirá al pago quincenal en la proporción que corresponda.
- 4) Al personal docente que tenga más de una plaza y que preste sus servicios en más de un centro de trabajo del Colegio, se le pagará este beneficio en las plazas y centros de adscripción.
- 5) Es improcedente el pago de esta prestación, cuando el personal:
 - a) Cubra interinatos que provengan de permisos con goce de sueldo.
 - b) Disfrute de licencias sin goce de sueldo.
- 6) Cuando el trabajador que habiendo acreditado el cobro de esta prestación hubiese fallecido antes de hacerlo efectivo, sus beneficiarios tendrán derecho de hacer el cobro de la misma.
- 7) El cobro de esta prestación prescribe en un año contado a partir de la fecha en la que debió efectuarse el pago.
- 8) El Colegio de Bachilleres establecerá el sistema de control que garantice la correcta aplicación de esta prestación.

**COLEGIO DE BACHILLERES DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA SUR
DIRECCIÓN GENERAL**

PRESTACIÓN: SERVICIO DE GUARDERÍA

- 1) Esta Prestación consiste en otorgar una ayuda económica al personal femenino docente y no docente, por cada hijo y hasta un máximo de 2, desde 45 días de nacido hasta 6 años de edad, cuando no exista cupo en los Centros de Desarrollo infantil o guarderías oficiales que den el servicio al Colegio.
- 2) El Colegio está facultado en todo tiempo para realizar las verificaciones correspondientes a efecto de comprobar que subsisten las condiciones que motivaron el otorgamiento de esta prestación y en su caso, para tomar las medidas administrativas necesarias cuando ello no ocurra.
- 3) Para el pago de esta prestación la trabajadora deberá presentar, a la Unidad Administrativa de su centro de trabajo, la solicitud anexando a la misma los siguientes documentos:
 - a) Constancia de tener una antigüedad mínima de 6 meses ininterrumpidos en el Colegio.
 - b) Acta de nacimiento de (l) (los) hijos.
 - c) Constancia de que no haya cupo en cuando menos 2 guarderías oficiales a que se refiere el punto 1 cercanas al domicilio de la trabajadora o al centro de trabajo de su adscripción.
 - d) Documento que acredite legalmente la inscripción del hijo a la guardería correspondiente.

Asimismo, se deberá presentar, mensualmente los recibos que acrediten el pago de la guardería, en caso contrario no se pagará esta prestación.
- 4) El importe por concepto de guardería será de hasta **\$340.00 (trescientos cuarenta pesos 00/100 m.n)**, mensuales por cada hijo, para las trabajadoras no docentes que tengan nombramiento por tiempo completo; en los demás casos, el monto a pagar será proporcional al tiempo efectivamente trabajado y legalmente remunerado, siempre y cuando se cumplan los requisitos señalados en el punto 3 de estos lineamientos.
- 5) Para las trabajadoras docentes el pago por servicio de guardería será de **\$8.50** por hora-semana-mes, siempre y cuando se cumplan los requisitos señalados en el punto 3 de estos lineamientos.
- 6) Las trabajadoras que tengan más de una plaza y que presten sus servicios en más de un centro de trabajo del Colegio, se les pagará esta prestación en las plazas y centros de adscripción.
- 7) Es improcedente el pago de esta prestación, cuando el personal:
 - a) Cubra interinatos que provengan de permisos con goce de sueldo.

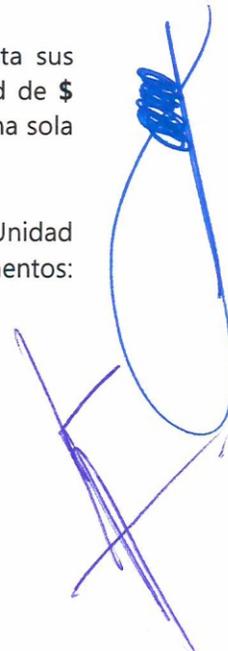
- b)** Disfrute de licencias sin goce de sueldo.
- 8)** El pago de esta prestación no tendrá efectos retroactivos y se cubrirá a partir de la autorización de la solicitud de la trabajadora, siempre y cuando cumpla con los requisitos establecidos en las presentes disposiciones.
- 9)** El cobro de esta prestación prescribe en un año contado a partir de la fecha en la que debió efectuarse el pago.
- 10)** El Colegio de Bachilleres establecerá el sistema de control que garantice la correcta aplicación de esta prestación.



**COLEGIO DE BACHILLERES DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA SUR
DIRECCIÓN GENERAL**

PRESTACIÓN: ANTEOJOS O LENTES DE CONTACTO

- 1) Esta prestación consiste en otorgar al personal docente y no docente que presta sus servicios en el Colegio, previa prescripción médica de "El I.S.S.S.T.E.", la cantidad de \$ **1,500.00 (mil quinientos pesos 00/100 m.n.)**, para la adquisición de lentes, por una sola vez al año.
- 2) Para el pago de esta prestación el trabajador deberá tramitar y entregar, a la Unidad Administrativa correspondiente, la solicitud respectiva anexando los siguientes documentos:
 - a) Original de la prescripción médica de "El I.S.S.S.T.E."
 - b) Copia del último comprobante de pago.
 - c) Factura original de los lentes adquiridos.
 - d) Que el trabajador cuente con más de seis meses de servicio en el Colegio.
- 3) Es improcedente el otorgamiento de esta prestación, cuando el personal:
 - a) Cubra interinatos que provengan de permisos con goce de sueldo.
 - b) Disfrute de licencia sin goce de sueldo al momento de solicitar la prestación.
- 4) En caso de que el trabajador cuente con dos o más plazas, deberá tramitar el pago de este beneficio en la plaza de mayor valor.
- 5) El cobro de esta prestación prescribe en un año contado a partir de la fecha en la que debió efectuarse el pago.
- 6) El Colegio de Bachilleres establecerá el sistema de control que garantice la correcta aplicación de esta prestación.



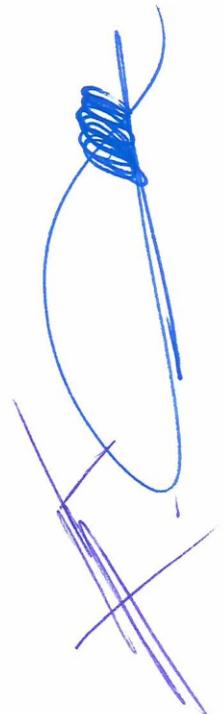
**COLEGIO DE BACHILLERES DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA SUR
DIRECCIÓN GENERAL**

PRESTACIÓN: PRIMA DE ANTIGÜEDAD

- 1) La prima de antigüedad es una prestación que se otorga de manera automática al personal docente y no docente, a partir del quinto año de servicios efectivamente laborados dentro del Colegio.
- 2) Derogado.
- 3) Para el personal docente el pago por concepto de prima de antigüedad se efectuará a razón del 2.00% acumulable del sueldo tabular vigente, pagadero a partir del quinto año de servicios y hasta el vigésimo año, y del 2.50% del sueldo tabular a partir del vigésimo primero hasta el **vigésimo quinto año**, manteniéndose este mismo factor porcentual acumulado hasta la jubilación del trabajador.
- 4) Para el personal no docente, el pago por concepto de prima de antigüedad se efectuará a razón del 2.00% acumulable del sueldo tabular vigente, pagadero a partir del quinto año de servicios y hasta el vigésimo año, y del 2.50% del sueldo tabular a partir del vigésimo primero hasta el **vigésimo quinto año**, manteniéndose este mismo factor porcentual acumulado hasta la jubilación del trabajador, tal como se manifiesta en la siguiente hoja.
- 5) Los trabajadores que tengan más de una plaza y que presten sus servicios en más de un centro de trabajo del mismo Colegio se les pagará esta prestación en las plazas y centros de adscripción, siempre y cuando cuenten con la autorización de compatibilidad correspondiente y cumplan con lo señalado en el punto 2 de las presentes normas.
- 6) Es improcedente el otorgamiento de esta prestación, cuando el personal:
 - a) Cubra interinatos que provengan de permisos con goce de sueldo.
 - b) Disfruten de licencias sin goce de sueldo.
- 7) El cobro de esta prestación prescribe en un año contado a partir de la fecha en la que debió efectuarse el pago.
- 8) Las deducciones a que se sujetará el pago de la prima de antigüedad será por concepto de Impuesto Sobre la Renta, Servicio médico y maternidad del I.S.S.T.E., fondo de pensiones del I.S.S.T.E., así como a pensión alimenticia, cuando la orden decretada por la autoridad competente sea manifestada en términos porcentuales.
- 9) Cuando el trabajador que habiendo acreditado el cobro de esta prestación hubiese fallecido antes de hacerlo efectivo, sus beneficiarios tendrán derecho de hacer el cobro de la misma
- 10) El Colegio de Bachilleres establecerá el sistema de control que garantice la correcta aplicación de esta prestación.

**ESTRUCTURA Y PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD AL
PERSONAL DOCENTE Y NO DOCENTE.**

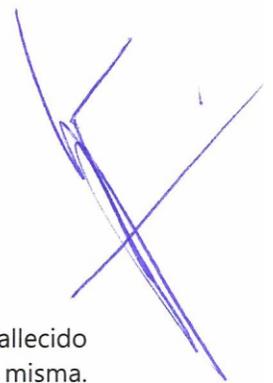
AÑO	POR AÑO	PORCENTAJE ACUMULADO
1	2.00	2.00
2	2.00	4.00
3	2.00	6.00
4	2.00	8.00
5	2.00	10.00
6	2.00	12.00
7	2.00	14.00
8	2.00	16.00
9	2.00	18.00
10	2.00	20.00
11	2.00	22.00
12	2.00	24.00
13	2.00	26.00
14	2.00	28.00
15	2.00	30.00
16	2.00	32.00
17	2.00	34.00
18	2.00	36.00
19	2.00	38.00
20	2.00	40.00
21	2.50	42.50
22	2.50	45.00
23	2.50	47.50
24	2.50	50.00
25	2.50	52.50



**COLEGIO DE BACHILLERES DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA SUR
DIRECCIÓN GENERAL**

PRESTACIÓN: ESTÍMULO POR PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA

- 1) Es la prestación que se otorga **anualmente** al personal docente y no docente del Colegio, por no haber incurrido en faltas de asistencia, ni retardos injustificados, ni licencias sin goce de sueldo, durante un año comprendido éste del 1º de enero al 31 de diciembre y será equivalente a **10 días** de salario tabular, conforme al tabulador vigente.
- 2) La base de cálculo para determinar el monto a pagar por concepto de estímulos por puntualidad y asistencia será el sueldo tabular vigente, dividido entre 30 días para obtener el sueldo diario el cual se multiplicará por los días a que tiene derecho el trabajador.
- 3) Es improcedente el pago de esta prestación, cuando el personal:
 - a) Durante el año haya disfrutado de licencias sin goce de sueldo.
 - b) Incurra en una o más faltas y retardos injustificados.
 - c) Cubra interinatos que provengan de permisos con goce de sueldo.
 - d) No haya laborado todo el período correspondiente.
- 4) Cuando el trabajador que habiendo acreditado el cobro de esta prestación hubiese fallecido antes de hacerlo efectivo, sus beneficiarios tendrán derecho de hacer el cobro de la misma.
- 5) El cobro de esta prestación prescribe en un año contado a partir de la fecha en la que debió efectuarse el pago.
- 6) El Colegio de Bachilleres establecerá el sistema de control que garantice la correcta aplicación de esta prestación.
- 7) Las licencias sin goce de sueldo en virtud de las cuales un trabajador no tendrá derecho a gozar de esta prestación, serán aquellas que originen una suspensión o interrupción en su relación laboral con el Colegio.
- 8) Los permisos sin goce de sueldo solicitados con la finalidad de ocupar plazas de confianza o que comprendan solo una parte de la carga horaria en el caso del personal docente, no excluirán al trabajador del goce de esta prestación.
- 9) El mismo trato se dará a los trabajadores que teniendo dos plazas en propiedad (docentes y/o administrativas) pidan permiso sin goce de sueldo a una de ellas.
- 10) Igualmente quedan comprendidos dentro de esta prestación los trabajadores que teniendo plaza en propiedad cubran simultáneamente cualquier tipo de interinato.



- 11) Tendrán derecho al pago de esta prestación los trabajadores que, teniendo permiso sin goce de sueldo a su plaza, cubran de manera interina otra plaza de base. En este caso el salario base para el pago de esta prestación será el de la plaza que se esté ejerciendo.
- 12) Solo se considerarán para el pago de esta prestación, aquel número de horas interinas que se hayan laborado de manera constante durante todo el año.
- 13) El salario base para el cálculo de esta prestación será el salario tabular de la plaza que se esté devengando.

**COLEGIO DE BACHILLERES DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA SUR
DIRECCIÓN GENERAL**

PRESTACIÓN: CANASTILLA DE MATERNIDAD

- 1) Esta prestación consiste en otorgar una ayuda económica a las **madres trabajadoras** docentes y no docentes que presten sus servicios en el Colegio por el nacimiento de sus hijos.
- 2) Para el pago de esta prestación, una vez ocurrido el nacimiento de su hijo, **la trabajadora** deberá presentar ante la Unidad Administrativa correspondiente su solicitud, anexando copia de la licencia por gravedad expedida por los servicios médicos del I.S.S.S.T.E.
- 3) El pago por concepto de canastilla de maternidad será de **\$840.00 (ochocientos cuarenta pesos 00/100 m.n.)** por el nacimiento de su hijo. Cabe señalar que, en los partos múltiples, sólo se pagará una vez el monto de la prestación.
- 4) **Las trabajadoras** que tengan más de una plaza y que presten sus servicios en más de un centro de trabajo del Colegio, se les pagará este beneficio exclusivamente en uno de ellos, siempre y cuando cumplan con lo señalado en el punto 2 de las presentes normas y cuenten con la autorización de compatibilidad correspondiente.
- 5) Es improcedente el otorgamiento de esta prestación, cuando **las trabajadoras:**
 - a) Disfruten de licencia sin goce de sueldo.
 - b) Cubra interinatos que provengan de permisos con goce de sueldo.
 - c) No presenten la autorización de compatibilidad correspondiente (punto 4).
- 6) Cuando **la trabajadora** que habiendo acreditado el cobro de esta prestación hubiese fallecido antes de hacerlo efectivo, sus beneficiarios tendrán derecho de hacer el cobro de la misma.
- 7) El cobro de esta prestación prescribe en un año contado a partir de la fecha en la que debió efectuarse el pago.
- 8) El Colegio de Bachilleres establecerá el sistema de control que garantice la correcta aplicación de esta prestación.

**COLEGIO DE BACHILLERES DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA SUR
DIRECCIÓN GENERAL**

PRESTACIÓN: APOYO PARA TITULACIÓN

- 1) Esta prestación consiste en otorgar una ayuda económica equivalente a **\$1,100.00 (mil cien pesos 00/100 m.n.)** al personal docente y no docente que obtenga un título profesional a nivel Licenciatura, Maestría o Doctorado.
- 2) Para el pago de esta prestación el trabajador deberá presentar a la Unidad Administrativa correspondiente la solicitud, anexando los documentos siguientes:
 - a) Constancia o documento que acredite legalmente la presentación del examen profesional o copia del título o cédula profesional.
- 3) El Colegio está facultado en todo tiempo para realizar las verificaciones a efecto de comprobar que persistan las condiciones que motivaron el otorgamiento de esta prestación y en su caso, para tomar las medidas administrativas necesarias cuando ello no ocurra.
- 4) Es improcedente el otorgamiento de esta prestación, cuando el trabajador:
 - a) Disfrute de licencia sin goce de sueldo.
 - b) Cubra interinatos que provengan de permisos con goce de sueldo.
- 5) El Colegio establecerá el sistema de control que garantice la correcta aplicación de esta prestación.



**COLEGIO DE BACHILLERES DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA SUR
DIRECCIÓN GENERAL**

PRESTACIÓN: UNIFORMES

- 1) Es una prestación que se otorga al personal administrativo masculino y femenino de base sindicalizado para ser utilizado como una herramienta de trabajo obligatoria durante su jornada laboral, no forma parte del salario.
- 2) El otorgamiento de esta prestación se hará dos veces al año, una en el mes de mayo y la otra en el mes de noviembre de cada año.
- 3) El uniforme para las mujeres consistirá en falda o pantalón y blusa, se agregará para el invierno un saco.
- 4) El uniforme para los hombres consistirá en un pantalón y una playera, en el caso de los intendentes se adiciona un par de zapatos al año y a los vigilantes se les dota además del pantalón y la playera de una chamarra para el invierno, conforme la fracción XXIX de la cláusula 55 de este Contrato Colectivo.
- 4 bis) El uniforme para los trabajadores que formen parte de la cuadrilla de mantenimiento del Colegio, consistirá en un pantalón de trabajo, 2 playeras de algodón de manga larga, así como 2 pares de botas de trabajo, aptas para el tipo de mantenimiento que desarrollen (albañilería, electricidad, plomería y/o refrigeración), según sea el caso.
- 5) El Colegio establecerá un convenio con la empresa que considere pertinente para que dote de los uniformes al personal a su servicio.
- 6) Es improcedente el otorgamiento de esta prestación cuando:
 - a) El personal tenga menos de seis meses de servicio en el Colegio al momento señalado en el punto 2.
 - b) El personal disfrute de licencia sin goce de sueldo en los períodos del otorgamiento de esta prestación.
- 7) El Colegio establecerá el sistema de control que garantice la correcta aplicación de esta prestación.

**COLEGIO DE BACHILLERES DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA SUR
DIRECCIÓN GENERAL**

**PRESTACIÓN: APARATOS ORTOPÉDICOS, AUDITIVOS, SILLAS DE RUEDAS Y
PRÓTESIS**

- 1) Esta prestación consiste en otorgar al personal docente y no docente que preste sus servicios en el Colegio, previa prescripción médica de "EI I.S.S.S.T.E.", hasta la cantidad de **\$1,750.00 (mil setecientos cincuenta pesos 00/100 m.n.)** para la adquisición de aparatos ortopédicos, auditivos, silla de ruedas y prótesis, por una sola vez al año.
- 2) Para el pago de esta prestación el trabajador deberá tramitar y entregar a la Unidad Administrativa correspondiente, la solicitud respectiva anexando los siguientes documentos:
 - a) Original de la prescripción médica de "EI I.S.S.S.T.E."
 - b) Copia del último comprobante de pago.
 - c) Factura original de los aparatos ortopédicos, auditivos y/o silla de ruedas adquiridos.
 - d) Que el trabajador cuente con más de seis meses de servicios en el Colegio.
- 3) Es improcedente el otorgamiento de esta prestación, cuando el personal:
 - a) Cubra interinatos que provengan de permisos con goce de sueldo.
 - b) Disfrute de licencias sin goce de sueldo al momento de solicitar la prestación.
- 4) En caso de que el trabajador cuente con dos o más plazas, deberá tramitar el pago de este beneficio en la plaza de mayor valor.
- 5) La prestación prescribe en un año contado a partir de la fecha en que debió efectuarse su pago.
- 6) El Colegio establecerá el sistema de control que garantice la correcta aplicación de esta prestación.

CATALOGO DE PUESTOS Y TABULADOR DE SUELDOS CCT 2024-2026

COLEGIO DE BACHILLERES DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA SUR					
CATALOGO DE PUESTOS Y TABULADOR DE SUELDOS AUTORIZADOS					
PARA EL PERSONAL DOCENTE					
VIGENCIA A PARTIR DEL 01 DE FEBRERO DE 2024					
ZONA ECONÓMICA III					
	NIVEL	SUELDO MENSUAL BRUTO POR HORA/SEMANA/MES			
		CATEGORÍA			
PUESTO		CB I	CB II	CB III	CB IV
Profesor	-----	957.15	1,071.40	1,232.25	1,326.75
Técnico docente	-----	710.20	-----	-----	-----

COLEGIO DE BACHILLERES DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA SUR					
CATALOGO DE PUESTOS Y TABULADOR DE SUELDOS AUTORIZADOS					
PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO, TÉCNICO Y MANUAL DE BASE					
EN PLANTELES					
VIGENCIA A PARTIR DEL 01 DE FEBRERO DE 2024					
ZONA ECONÓMICA III					
	NIVEL	SUELDO MENSUAL BRUTO			
		CATEGORÍA			
PUESTO		A	B	C	D
S14003 Vigilante	01	-----	12,350.05	13,337.95	14,404.40
S06002 Intendente	03	12,764.30	13,309.50	14,373.70	15,524.35
CF34280 Secretaria de Subdirector de plantel	04	13,385.75	13,924.10	15,038.35	16,241.35
T05003 Bibliotecario	04	13,385.75	13,924.10	15,038.35	16,241.35
CF34279 Secretaria de Director de plantel	05	14,081.20	14,609.25	15,778.15	17,040.35
CF34011 Auxiliar de presupuesto de plantel	06	14,801.60	15,333.10	16,558.95	17,883.70
CF12010 Capturista	07	15,582.40	16,107.10	17,395.45	18,787.40
T16005 Laboratorista	08	16,401.85	16,932.25	18,286.65	19,750.30
S14201 Encargado de orden	08	16,401.85	16,932.25	18,286.65	19,750.30
CF33053 Técnico responsable de oficina de control escolar en plantel	09	17,098.40	17,621.90	19,031.00	20,553.80
CF33053 Técnico	09	17,098.40	17,621.90	19,031.00	20,553.80
CF33053 Técnico de control escolar en plantel	09	17,098.40	17,621.90	19,031.00	20,553.80
CF33010 Analista especializado de plantel	10	17,983.90	18,509.70	19,990.45	21,589.50
CF12005 Programador	12	19,999.55	20,407.00	22,039.10	23,802.10
CF33116 Técnico especializado en biblioteca	14	21,897.95	22,314.55	24,100.30	26,028.30
CF34015 Jefe de oficina de control escolar en plantel	14	21,897.95	22,314.55	24,100.30	26,028.30
CF34015 Jefe de oficina de Asuntos Extraescolares en plantel	14	21,897.95	22,314.55	24,100.30	26,028.30
CF12027 Ingeniero en sistemas en plantel	16	24,214.10	24,645.45	26,617.85	28,747.30
CF21850 Responsable de laboratorio técnico en plantel	16	24,214.10	24,645.45	26,617.85	28,747.30
CF12027 Ingeniero en sistemas en plantel	16	24,214.10	24,645.45	26,617.85	28,747.30

COLEGIO DE BACHILLERES DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA SUR					
CATALOGO DE PUESTOS Y TABULADOR DE SUELDOS AUTORIZADOS PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO, TÉCNICO Y MANUAL DE BASE DE LA UNIDAD DEL SISTEMA DE ENSEÑANZA ABIERTA					
VIGENCIA A PARTIR DEL 01 DE FEBRERO DE 2024					
ZONA ECONÓMICA III					
PUESTO	NIVEL	SUELDO MENSUAL BRUTO			
		CATEGORÍA			
		A	B	C	D
T05003 Bibliotecario	04	13,385.75	13,924.10	15,038.35	16,241.35
CF12010 Capturista	07	15,582.40	16,107.10	17,395.45	18,787.40
CF33053 Técnico de control escolar	09	17,098.40	17,621.90	19,031.00	20,553.80

COLEGIO DE BACHILLERES DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA SUR					
CATALOGO DE PUESTOS Y TABULADOR DE SUELDOS AUTORIZADOS PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO, TÉCNICO Y MANUAL DE BASE EN LA DIRECCIÓN GENERAL					
VIGENCIA A PARTIR DEL 01 DE FEBRERO DE 2024					
ZONA ECONÓMICA III					
PUESTO	NIVEL	SUELDO MENSUAL BRUTO			
		CATEGORÍA			
		A	B	C	D
S13008 Chofer	03	12,764.30	13,309.50	14,373.70	15,524.35
CF33010 Analista especializado del Departamento de Asuntos Jurídicos	10	17,983.90	18,509.70	19,990.45	21,589.50
CF33010 Analista especializado Coordinación de Zona	10	17,983.90	18,509.70	19,990.45	21,589.50
CF330116 Técnico especializado de la Dirección General	14	21,897.95	22,314.55	24,100.30	26,028.30

COLEGIO DE BACHILLERES DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA SUR					
CATALOGO DE PUESTOS Y TABULADOR DE SUELDOS AUTORIZADOS PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO, TÉCNICO Y MANUAL DE BASE EN LA DIRECCIÓN ACADÉMICA					
VIGENCIA A PARTIR DEL 01 DE FEBRERO DE 2022					
ZONA ECONÓMICA III					
	NIVEL	SUELDO MENSUAL BRUTO			
		CATEGORÍA			
PUESTO		A	B	C	D
CF34004 Secretaria de jefe de departamento	05	14,081.20	14,609.25	15,778.15	17,040.35
CF33010 Analista especializado de la Dirección Académica	10	17,983.90	18,509.70	19,990.45	21,589.50
CF33010 Analista especializado del Departamento de formación y actualización docente	10	17,983.90	18,509.70	19,990.45	21,589.50
CF33010 Analista especializado del Departamento de formación para el trabajo	10	17,983.90	18,509.70	19,990.45	21,589.50
CF33116 Técnico especializado del Departamento de formación y actualización docente	14	21,897.95	22,314.55	24,100.30	26,028.30
CF33116 Técnico especializado del Departamento de Servicios Académicos	14	21,897.95	22,314.55	24,100.30	26,028.30
CF34015 Jefe de oficina del Departamento de Servicios Académicos	14	21,897.95	22,314.55	24,100.30	26,028.30
CF34015 Jefe de oficina del Departamento de Formación para el trabajo	14	21,897.95	22,314.55	24,100.30	26,028.30
CF21850 Responsable de laboratorio técnico de la subdirección académica	16	24,214.10	24,645.45	26,617.85	28,747.30
Subjefe de servicios académicos	XXXI	-----	-----	48,275.60	-----

COLEGIO DE BACHILLERES DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA SUR					
CATALOGO DE PUESTOS Y TABULADOR DE SUELDOS AUTORIZADOS PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO, TÉCNICO Y MANUAL DE BASE DE LA DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN					
VIGENCIA A PARTIR DEL 01 DE FEBRERO DE 2024					
ZONA ECONÓMICA III					
	NIVEL	SUELDO MENSUAL BRUTO			
		CATEGORÍA			
PUESTO		A	B	C	D
CF33053 Técnico del Departamento de Planeación	09	17,098.40	17,621.90	19,031.00	20,553.80
CF33010 Analista especializado del Departamento de programación	10	17,983.90	18,509.70	19,990.45	21,589.50
CF330116 Técnico especializado del Departamento de Planeación	14	21,897.95	22,314.55	24,100.30	26,028.30
CF330116 Técnico especializado del Departamento de Cómputo	14	21,897.95	22,314.55	24,100.30	26,028.30
CF12027 Ingeniero en sistemas en plantel	16	24,214.10	24,645.45	26,617.85	28,747.30
Subjefe de sistemas	XXXI	-----	-----	48,275.60	-----
Subjefe de servicios académicos	XXXI	-----	-----	48,275.60	-----

COLEGIO DE BACHILLERES DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA SUR					
CATALOGO DE PUESTOS Y TABULADOR DE SUELDOS AUTORIZADOS PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO, TÉCNICO Y MANUAL DE BASE DE LA DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA					
VIGENCIA A PARTIR DEL 01 DE FEBRERO DE 2024					
ZONA ECONÓMICA III					
PUESTO	NIVEL	SUELDO MENSUAL BRUTO			
		CATEGORÍA			
		A	B	C	D
S06002 Intendente	03	12,764.30	13,309.50	14,373.70	15,524.35
CF33053 Técnico del Departamento de Recursos Humanos	09	17,098.40	17,621.90	19,031.00	20,553.80
CF33053 Técnico del Departamento de Recursos Materiales y Servicios	09	17,098.40	17,621.90	19,031.00	20,553.80
CF33010 Analista especializado del Departamento de Recursos Financieros	10	17,983.90	18,509.70	19,990.45	21,589.50
CF33010 Analista especializado del Departamento de Recursos Materiales y Servicios	10	17,983.90	18,509.70	19,990.45	21,589.50
CF330116 Técnico especializado de la Dirección Administrativa	14	21,897.95	22,314.55	24,100.30	26,028.30
CF33116 Técnico especializado del Departamento de Recursos Humanos	14	21,897.95	22,314.55	24,100.30	26,028.30
CF33116 Técnico especializado del Departamento de Recursos Financieros	14	21,897.95	22,314.55	24,100.30	26,028.30
CF33116 Técnico especializado del Departamento de Recursos Materiales y Servicios	14	21,897.95	22,314.55	24,100.30	26,028.30
Subjefe de nómina	XXXI	-----	-----	48,275.60	-----
Subjefe de servicios generales	XXXI	-----	-----	48,275.60	-----

