



TECNOLÓGICO
NACIONAL DE MÉXICO



Gobierno
de Michoacán
HONESTIDAD Y TRABAJO



Instituto Tecnológico Superior de Huetamo
Dirección General

Huetamo, Michoacán, 14/octubre/2024
DG/596/2024

**JONH DOE DOE
PRESENTE**

Con fundamento legal en los artículos 1º, 3º, 4º, 5º, 6º, 8º, 9º, 64, 65, 66, 67, y 68 de la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de Michoacán de Ocampo y en atención a la solicitud de información presentada con fecha 25 de septiembre del 2024 registrada bajo el folio número 160338024000007, correspondiente al folio del sistema de la Plataforma Nacional de Transparencia, relativa a la:

Información Solicitada:

1. Solicitó se me informe si existen Condiciones Generales de Trabajo vigentes que apliquen a los trabajadores del dicho Instituto, y en caso de afirmativo se adjunte.

CONSIDERANDO

Que este I Instituto Tecnológico Superior de Huetamo, Michoacán, es competente para conocer la solicitud de información con folio 160338024000007, y el titular de esta Entidad es competente también para emitir el presente acuerdo, de conformidad con lo establecido por el artículo 126 de la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de Michoacán, así como los artículos 13 y 14 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Michoacán de Ocampo.

RESUELVE:

Esta entidad es competente para dar a conocer la información de la solicitud presentada.

En atención a la solicitud de información Folio 160338024000007 de fecha 25 de septiembre de 2024 emitida por el C. Jonh Doe Doe a través de la Plataforma Nacional de Transparencia, solicito a Usted su apoyo para recabar la información solicitada al área correspondiente:





TECNOLÓGICO
NACIONAL DE MÉXICO



Gobierno
de Michoacán
HONESTIDAD Y TRABAJO



Instituto Tecnológico Superior de Huetamo
Dirección General

De acuerdo a la respuesta del Departamento de Servicios Administrativos se informa lo siguiente:

1. Se informa que está vigente el Contrato Colectivo por el Sindicato Único de Trabajadores del Instituto Tecnológico Superior de Huetamo, Michoacán y que adjunta al documento.

Así lo acordó y firma el Mtro. Eugenio Núñez Ríos, Director General, conforme a lo dispuesto por los artículos 13 y 14 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Michoacán de Ocampo en relación con el numeral 126 de la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de Michoacán de Ocampo.

ATENTAMENTE

Excelencia en Educación Tecnológica

C.P. EUGENIO NÚÑEZ RÍOS
DIRECTOR GENERAL DEL ITSH

cep. Archivo

ENR/mcl

TECNOLÓGICO NACIONAL
DE MÉXICO



INSTITUTO TECNOLÓGICO
SUPERIOR DE HUETAMO
DIRECCIÓN GENERAL



MICHOACÁN DE OCAMPO.

JUNTA ESPECIAL NUMERO CINCO- - - - -

EXPEDIENTE NUMERO J.V-96/2021.- - - - -

SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DEL
INSTITUTO TECNOLÓGICO DE HUETAMO.- - -

VS.

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE
HUETAMO, MICHOACÁN. - - - - -

- - - En la ciudad de Morelia, Michoacán, siendo las 14:00 catorce horas del día 14 catorce de noviembre de 2022 dos mil veintidós, día y hora señalados para la celebración de la audiencia de CONCILIACIÓN. - - - - -

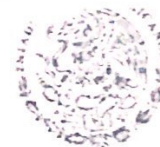
- - - - -ABIERTA LA AUDIENCIA- - - - -

- - - Comparece por el sindicato emplazante el C. JOSÉ ANTONIO SOTELO AGUIRRE, Secretario General del Sindicato emplazante, asistido de su apoderado jurídico el LIC. PABLO CÉSAR CRUZ VELAZCO.- - - - -

- - - Por el Instituto Tecnológico Superior de Huetamo, Michoacán, comparece el C. EUGENIO NÚÑEZ RÍOS, Director General. - - - - -

- - - De conformidad con el artículo 926 de la Ley Federal del Trabajo esta Junta exhorta a las partes para que de ser posible lleguen a un arreglo conciliatorio. En uso de la voz que se le concede a las partes de manera conjunta manifiestan: "Que en este momento exhibimos el contrato colectivo de trabajo celebrado y que pone fin al presente controvertido colectivo laboral, por lo que y en virtud a que ha quedado satisfecho el interés jurídico y profesional del sindicato emplazante este se desiste del emplazamiento con pronunciamiento a huelga que dio inicio a este juicio por así convenir a sus intereses y para todos los efectos legales a que haya lugar solicitando que el convenio de referencia se sancione en legal y debida forma para que surta los efectos jurídicos subsecuentes elevándolo a la categoría de laudo ejecutoriado y en su momento se ordene el archivo del presente expediente como asunto total y definitivamente concluido".- Esto dijeron.- - -

- - - LA JUNTA ACUERDA: I.- Se tiene a las partes por celebrado y exhibido el convenio al que han llegado las partes, consistente al contrato colectivo de trabajo y su tabulador de salarios, que debidamente se encuentra revisado y firmado por las partes, el cual por no contener clausula contraria al derecho, a la moral y a las buenas costumbres, en los términos de los artículos 33 y 34 de la Ley Federal del Trabajo es de sancionarse y se sanciona, elevándolo a la categoría de laudo ejecutoriado, obligando a las partes que intervienen en el



GOBIERNO DEL ESTADO DE OAXACA
SECRETARÍA DE CONCILIACIÓN Y MEDIACIÓN

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE REGIRÁN LAS RELACIONES COLECTIVAS ENTRE EL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE HUETAMO, MICHOACÁN REPRESENTADO POR SU DIRECTOR EUGENIO NÚÑEZ RÍOS, UBICADO EN LA CARRETERA HUETAMO-ZITACUARO K.M 1.5 S/N TENECIA DE CUTZEO, HUETAMO, MICHOACÁN Y EL SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE HUETAMO, MICHOACÁN, REPRESENTADA POR LOS CC. M.I. JOSÉ ANTONIO SOTELO AGUIRRE, MARCESI CARDOSO LOPEZ, FRANCISCO GARCIA ROSALES, ERIKA GOMEZ ARELLANO EN SU CALIDAD DE SECRETARIO GENERAL, SECRETARIO DE ORGAN. Y ACTAS, SECRETARIA DE FINANZAS, Y SECRETARIA DE ACCIÓN Y ASISTENCIA SOCIAL; MISMO QUE SUJETAN AL TENOR DE LAS SIGUIENTES:

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- El presente Contrato Colectivo de Trabajo se establece con fundamento en la Ley Federal Del Trabajo, es de carácter general y obligatorio para las partes que en ellas intervienen.

ARTICULO 2.- Las relaciones laborales entre el Instituto Tecnológico Superior de Huetamo y Sindicato único de Trabajadores del Instituto Tecnológico de Huetamo, Michoacán, se regirán por el contenido de las leyes invocadas en el artículo anterior, el decreto de creación del primero, leyes de aplicación supletoria y lo dispuesto en este contrato y las que marca la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el Decreto de Creación y Convivencia de Coordinación, la Dirección General de Educación Superior Tecnológica, el Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia tanto Académica como Administrativa y demás leyes y reglamentos aplicables.

Quedando reservados los aspectos de carácter académico de manera exclusiva al Instituto Tecnológico Superior de Huetamo Michoacán en los términos de lo dispuesto por el artículo 3º fracción VII de la Constitución Cuando las disposiciones del presente contrato sean mas favorables para los trabajadores, deberán sustituir a las de "LA LFT".

ARTICULO 3.- El Instituto Tecnológico Superior de Huetamo Michoacán y Sindicato único de Trabajadores del Instituto Tecnológico de Huetamo, se reconocen recíprocamente la personalidad e interés jurídico con el que actúan y consecuentemente al primero lo representa su Director General del Instituto, y al segundo el Secretario General del sindicato.

ARTÍCULO 4.- En lo sucesivo para su correcta aplicación e interpretación los términos que a continuación se enlistan tendrán el significado que a cada uno se le asigna:

I.- **EL TECNOLÓGICO o ITSHM** El Instituto Tecnológico Superior de Huetamo Michoacán;

II.- **EL TITULAR**, el Director General del Instituto Tecnológico Superior de Huetamo Michoacán;

III.- **EL SINDICATO o SUTITHM** El Sindicato Único de Trabajadores del Instituto Tecnológico Superior de Huetamo Michoacán; El representante sindical, los representantes del sindicato único de trabajadores del instituto tecnológico superior de Huetamo; que está conformado por el secretario general, el secretario de organización y control y con el secretario de conflictos.

IV.- **La LFT**, La Ley Federal del Trabajo;

V.- **LTSEM, LEY** de los trabajadores al servicio del estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios.

VI **LA JUNTA**, la Junta Local de conciliación y Arbitraje del Estado;

VII.- **EL IMSS**, el Instituto Mexicano del Seguro Social;

VIII.- **CONTRATO**, El contrato Colectivo de Trabajo del Instituto Tecnológico Superior de Huetamo Michoacán y el Sindicato,

IX.- **COMISIONES MIXTAS**, los organismos constituidos en forma bipartida entre el ITSHM y el SUTITHM, para analizar, discutir y resolver los asuntos que corresponden a la aplicación de la legislación laboral del presente Contrato.

X.- **EL REGLAMENTO**, el Reglamento de Ingreso Promoción y Permanencia., es el aprobado por el Órgano Máximo de Gobierno del ITSHM.;

XI.- **EL SALARIO**, es la retribución tabular mensual que paga el ITSHM a sus trabajadores por la prestación de sus servicios, y que se fija en el catálogo de puestos y tabulador de sueldos mensuales autorizados que emite la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, para los Institutos Tecnológicos Superiores del País., y que forma parte del presente Contrato como anexo 2 dos.

XII.- **SALARIO INTEGRADO**", es la retribución que se constituye de acuerdo con el Art. 84 de "LA LFT" con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualesquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador, con la aplicación y repercusión que señala la propia "LA LFT".

XIII.- "SALARIO TABULAR", es la cuota mensual asignada como pago en efectivo al trabajador, de acuerdo con su nivel, categoría, jornada y labor normal desempeñada, y niveles del tabulador oficial, constituido por el sueldo base.

XIV.- El TABULADOR, es la lista de sueldos base mensuales y categorías autorizadas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público;

XV.- ASESORES, personas físicas con voz, pero sin voto que ilustran a las partes para aclarar criterios, quienes sean nombrados libremente por las partes.

XVI.- PLAZA, las ya existentes y las de nueva creación (Administrativas y Docentes) considerada en el presupuesto y estructura del ITSHM, autorizadas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público:

a) VACANTE TEMPORAL, la que se produce por licencia o permiso de quien ocupa la plaza;

b) VACANTE DEFINITIVA, la que se produce por baja definitiva del trabajador que ocupaba la plaza;

c) ANTIGÜEDAD, tiempo de servicio efectivo como trabajador, contado a partir de la fecha de contratación como trabajador de base de cualquier categoría.

d) PROMOCIÓN es el ascenso de un trabajador de base a una categoría o nivel superior, mediante el cumplimiento de los requisitos y procedimientos establecidos por el reglamento de escalafón;

e) CATEGORÍAS, consisten en las características de un nivel salarial tabular, clave o código y denominación de cada plaza, mismas que son fijadas por la Secretaría de Educación Pública del Gobierno Federal en el Catálogo de puestos para el ITSHM.

f) TRABAJADOR DE BASE, es aquel que labora para el TECNOLÓGICO, cubriendo alguna plaza autorizada en el tabulador, y a quienes se les otorga nombramiento en forma permanente.

g) TRABAJADOR INTERINO, es aquel que sustituye temporalmente a otro trabajador en su plaza de base, sin tener derecho a ser recontratado, una vez terminado el contrato.

h) TRABAJO POR TIEMPO U OBRA DETERMINADA: Es la actividad laboral autorizada por la Junta Directiva a propuesta del Director General, para cubrir una necesidad extraordinaria y temporal del Tecnológico, y que sujeta al inciso anterior (g).

i) TRABAJADOR DE CONFIANZA, es aquel que realiza funciones de dirección, inspección, supervisión y fiscalización de carácter general y no tabulado, y las que

se relacionen con trabajos de estricta confidencialidad del TECNOLÓGICO o con el manejo de fondos o valores del mismo;

COLECTIVO DEL EDO
MICHOACÁN DE OCAÑO
Junta Local de Conciliación y Arbitraje

j). - TRABAJADOR ACADÉMICO O DOCENTE, es la Persona física que presta sus servicios en el Instituto, en áreas de docencia, en la evaluación educativa y en la difusión del deporte y la cultura conforme a los planes y programas establecido por el Instituto.

k) TRABAJADOR ADMINISTRATIVO, es la Persona física que presta sus servicios en áreas administrativas.

j) ESCALAFÓN, cuadro general que establece la relación que debe existir entre las plazas y las características profesiográficas, antigüedad, y actitudes del trabajador; para cubrir las plazas vacantes o de nueva creación que surjan.

k) SISTEMA ESCALAFONARIO es el procedimiento que se sigue para cubrir las plazas de nueva creación, así como para cubrir temporalmente o definitivamente las vacantes que se producen.

l) TRASLADO, es el movimiento de un trabajador del Instituto que se efectúa de un área a otra del mismo.

m) VIATICOS, el pago que el Instituto efectúa a los trabajadores, para cubrir los gastos de alimentación, hospedaje y cualquier otro similar, cuando por necesidades del servicio se tenga que desplazar fuera de su centro de trabajo.

n) CONVENIO, es el acuerdo entre el Instituto y el Sindicato para precisar y/o mejorar las condiciones económicas y laborales de los trabajadores y forma parte de este Contrato en lo que no se contrapongan al mismo.

ñ) RIPPPA, es el Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico. Es el instrumento que contiene el conjunto de procedimientos y disposiciones obligatorias para el ingreso, promoción y pertenencia del personal administrativo en el "TECNOLOGICO" aprobado por partes y depositado ante la "JUNTA"

ñ) RIPPPAD, es el Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del personal Administrativo.

o) "EL CALENDARIO OFICIAL" Calendario formulado por "EL TECNOLÓGICO" tomando como base el emitido por la secretaria de educación pública.

ARTICULO 5.- EL TECNOLÓGICO se obliga a tratar los asuntos Colectivos relativos a prestaciones de derechos y problemas que se presenten con motivo de las relaciones colectivas de trabajo entre este y los trabajadores sindicalizados, con el representante del sindicato, acorde al contenido de la legislación vigente (art. 375 de la L.F.T.); esto, sin perjuicio de los derechos individuales del TRABAJADOR.



Las solicitudes tramitadas por conducto del SINDICATO se resolverán en un término que no exceda de diez días hábiles, debiendo comunicarse al interesado o a la representación sindical, según sea el caso, salvo aquellos asuntos que por su naturaleza requieran de un tiempo mayor de estudio y resolución.

Artículo 5 Bis. - Los derechos a favor del Personal Docente y Administrativo, establecidos en este Contrato Colectivo de Trabajo, en la Constitución General de la República, en la Ley Federal del Trabajo, en los usos y costumbres, son irrenunciables. En caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

CAPITULO II

DE LOS REQUISITOS DE ADMISIÓN

ARTICULO 6.- Para poder ingresar como trabajador del TECNOLÓGICO, se requiere:

I.- Ser mexicano, los extranjeros sólo podrán ingresar como trabajadores en los casos y con las condiciones que establece el Artículo 6° de LA LFT y demás disposiciones legales aplicables;

II.- Ser mayor de dieciocho años, de conformidad con lo establecido en la LFT y haber concluido la educación básica.

III.- En el caso de los varones haber cumplido o estar cumpliendo el Servicio Militar Nacional en los términos de la legislación aplicable;

IV.- No tener antecedentes penales;

V.- No haber sido cesado o rescindido como trabajador del Sistema Educativo Nacional, del Subsistema de los Institutos Tecnológico, así como de cualquier otro organismo público o privado ni por la Administración pública Centralizada o Descentralizada, dentro de los cinco años anteriores, por causas graves imputables al trabajador, según las señaladas en el capítulo XVII, CLAUSULA 65 fracción IV, de este contrato;

VI.- Gozar de buena salud física y mental.

VII.- Tener los conocimientos, escolaridad, habilidades, aptitudes y valores que requiera el puesto;

VIII.- Cumplir los requisitos que señale la solicitud de empleo:

IX.- No encontrarse inhabilitado, suspendido ni estar sujeto a procedimiento Administrativo por parte de la Secretaría de la Contraloría y Desarrollo



PODER EJECUTIVO DEL EDO
PODER JUDICIAL COAHUILA
Junta Local de Conciliación
y Arbitraje

Administrativo del Estado o de alguna otra autoridad Administrativa, Judicial o Legislativa.

Los requisitos anteriores deberán comprobarse con los documentos correspondientes o con los medios idóneos que el TECNOLÓGICO establezca y estimen pertinente.

X.- El personal Académico o Docente deberá, además de cubrir los requisitos antes señalados, ser seleccionado de conformidad con lo que disponga el Reglamento para el Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico "RIPPPA".

XI.- El personal Administrativo, además de cubrir los requisitos antes señalados, deberá ser seleccionado de acuerdo con lo establecido en el Reglamento para el Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Administrativo "RIPPPAD".

CAPITULO III

DE LOS NOMBRAMIENTOS

ARTÍCULO 7.-Los nombramientos otorgados por el TITULAR establecen el tipo de relación laboral entre el TECNOLÓGICO y sus TRABAJADORES.

Los nombramientos deberán contener:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio.
- II. Los servicios que deberán prestarse conforme a la plaza para la cual es contratado.
- III. La plaza y la categoría que señale el tabulador.
- IV. El carácter del nombramiento.
- V. El sueldo y demás prestaciones que habrá de percibir el trabajador; si se omitieren éstas se entenderán que son las concedidas por el Instituto a sus trabajadores y las cuales se contienen en este Contrato,
- VI. El área y la adscripción en que prestará sus servicios, entendiéndose por tal el lugar o centro de trabajo;
- VII. El Registro Federal de Contribuyentes.
- VIII. La Clave Única del Registro Federal de Población (CURP).
- IX. Turno y duración de la jornada de trabajo (solo para el personal Administrativo).

- 6 -

ARTÍCULO 8.- Por la naturaleza de la relación laboral los trabajadores de EL TECNOLÓGICO se dividen en:

- I.- De base
- II.- Académicos.
- III.- De confianza; y
- IV.- Temporales, mismos que se clasifican en:
 - a) Interinos
 - b) Por tiempo determinado y,
 - c) Por obra determinada.



ARTICULO 9.- Será considerado TRABAJADOR DE BASE, todo aquel trabajador del TECNOLÓGICO no incluido en los artículos 10° y 11° de este Contrato, y que cumplió con los requisitos de ingreso de este CONTRATO, que labora para el "TECNOLÓGICO" cubriendo una plaza autorizada del "Tabulador Oficial" en forma permanente.

ARTICULO 10.- Son trabajadores de confianza: el Director General, Directores de Área, Subdirectores, Jefes de División, Jefes de Departamento, Asesores, Secretarios Particulares, y todos aquellos que realicen funciones de dirección, supervisión y fiscalización de orden general dentro del TECNOLÓGICO o bien que por el manejo de fondos, valores o datos de estricta confidencialidad que deban tener tal carácter, así como los que se especifican en el Reglamento Interior de Trabajo y de base, emitido por el ITSHM.

Los miembros del Sindicato que sean promovidos a puestos de confianza quedarán suspendidos en sus derechos sindicales, debiendo solicitar como requisito indispensable para ello, antes de iniciar sus funciones, la licencia respectiva al Sindicato, y al terminar su función podrán regresar a desempeñar las labores inherentes al nombramiento que posea en el pleno ejercicio de sus derechos sindicales.

El instituto, contrae la obligación, de retener y depositar las cuotas sindicales que correspondan al sindicato por parte de esos trabajadores, durante todo el término de transición, en que el trabajador, cualquiera que sea, pase a formar parte del personal de confianza, de acuerdo a la cláusula 34, fracción II del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

ARTÍCULO 11.- Los trabajadores docentes o Académicos, son los que prestan servicios académicos por horas, según las necesidades de la estructura académica del TECNOLÓGICO. El trabajador académico puede ser declarado definitivo, si tiene una relación laboral por tiempo indeterminado en la misma materia y conforme a la disposición presupuestaria y horaria del ITSHM, previa expedición del nombramiento correspondiente.

ARTÍCULO 12.- El Personal Interino es aquel que sustituye temporalmente a un trabajador de base o aquellos que hayan sido contratados por obra o tiempo

determinado y que, por su carácter de interinos, no adquieren derechos del puesto que cubren.

PODER EJECUTIVO DEL EDO
MUNICIPIO DE OCAÑO
Junta Local de Conciliación
y Arbitraje

ARTÍCULO 13.- Los tipos de nombramiento y contratos que existirán en el TECNOLÓGICO serán los siguientes:

I.- DE BASE. - Su carácter se otorgará a los trabajadores administrativos, porque labore de forma permanente dentro del ITSHM.

II.- ACADÉMICO DEFINITIVO. - Aquél que se otorga a quienes realicen actividades académicas y /o docentes, que sea declarado definitivo, si tiene una relación laboral por tiempo indeterminado en la misma categoría asignada y conforme a la disposición presupuestaria y horaria del ITSHM, previa expedición del nombramiento correspondiente.

a) El nombramiento por definitividad que se realiza a los 5 años de servicio docente deberá reevaluarse cada 5 años para su recategorización sin perjuicio alguno para el trabajador

III.- CONTRATO INTERINO: Su carácter se otorgan para cubrir a personal de base con licencia o comisión;

IV.- CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO; si se otorgan por un tiempo fijo mayor de 15 días y no mayor de 6 meses

V.- CONTRATO POR OBRA DETERMINADA, los que se otorgan únicamente por el tiempo que dure una obra específica;

VI.- DE CONFIANZA

Los nombramientos por tiempo fijo y obra determinada, se otorgarán sólo cuando así lo exija la naturaleza del trabajo que debe desempeñarse.

Los nombramientos por obra determinada o por tiempo determinado no crean derechos escalafonarios y terminaran sin responsabilidad para el TECNOLÓGICO.

Los contratos por obra determinada se expiden para la presentación de servicios específicos sin existir ningún tipo relación laboral con el Instituto y sólo se establecerán cuando así lo exija la naturaleza del servicio y obra que deba desempeñarse.

ARTICULO 13 BIS. - En el nombramiento señalado en la fracción I y los contratos señalados en la fracción II, y III, se observará en la normatividad aplicable, según se trate de trabajador académico o administrativo.

ARTICULO 14.- La Dirección General del Instituto, podrá contratar personal de nuevo ingreso cuando no existan candidatos para concurso escalafonario, conforme al reglamento respectivo o cuando existiendo candidatos estos no reúnan los requisitos o el perfil establecido para el puesto.

ARTÍCULO 15.- Los efectos de los nombramientos y contratos interinos en las plazas de base, terminarán al reintegrarse a sus labores los titulares de las plazas, por haber cesado la causa que dio origen a su licencia. En todo nombramiento interno se expresará el nombre del titular de la PLAZA.

GOBIERNO DEL EDO
SECRETARÍA DE OCAMPO
Junta Local de Conciliación

En los casos de los trabajadores temporales, el TECNOLÓGICO establecerá el carácter de temporal, especificando las causas que dan origen a este tipo de contrato.

CAPITULO IV

JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 16.- La duración de la jornada de trabajo del personal no docente será de 40 horas como máximo a la semana, distribuidas de acuerdo a las necesidades del TECNOLÓGICO.

LOS TRABAJADORES docentes y administrativos solamente podrán laborar tiempo extraordinario previa autorización escrita del TITULAR, siendo este el único documento idóneo con el cual se podrá reclamar el pago de las horas extraordinarias autorizadas.

ARTICULO 17.- el personal docente o académico laborará el número de horas que se le asignen de acuerdo a las necesidades del TECNOLÓGICO, debidamente establecidas en su nombramiento y de conformidad con la estructura académica y la normatividad aplicable según lo establezca lo dispuesto por la Dirección General de Educación Superior Tecnológica.

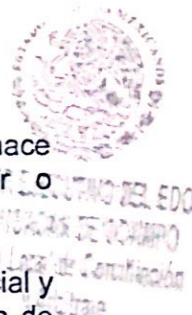
La elaboración de los horarios se realizará por conducto del área académica, tomando en consideración para la elaboración de los mismos, las necesidades institucionales y los valores del Sistema Escalonarios debidamente establecidos en el Reglamento de Escalafón, como son: la antigüedad, la actualización profesional, académica y el resultado de la evaluación del desempeño en el aula.

ARTÍCULO 18.- El procedimiento de control de asistencia y trabajo del TECNOLÓGICO, se llevará a cabo por medio de tarjetas, listas o cualquier medio adecuado para el buen funcionamiento del Instituto.

Los Trabajadores deberán de firmar la tarjeta o lista de control de asistencia el primer día de labores de cada quincena.
Los trabajadores deberán registrar sus horas de entrada y de salida de labores diariamente de lunes a viernes de cada semana.

ARTÍCULO 19.- Se consideran como faltas injustificadas al trabajo, las siguientes:

- I. Si el trabajador abandona su lugar de trabajo, antes de de la hora de salida reglamentaria, sin autorización de su superior y regresa únicamente para registrar su salida.



- II. Si injustificadamente no registra su salida o el registro de esta se hace antes de la hora correspondiente, sin autorización del director o responsable del área;
- III. Si acumula 5 (cinco) retardos en un periodo de 30 días; en forma especial y exclusivamente en el caso del personal docente por asignatura, el día de descuento se calculará en función del promedio de los días en que hayan ocurrido los retardos de tal forma que el descuento será un promedio de las horas laborables de los días en que ocurrieron esos retardos; y,
- IV. Las demás que se deriven de estas condiciones.

CAPITULO V

DESCANSOS, VACACIONES Y LICENCIAS

ARTICULO 20.- Por cada cinco días de labores, EL TRABAJADOR disfrutará de dos días de descanso, de preferencias el sábado y el domingo, con goce íntegro de su salario.

ARTÍCULO 21.- Cuando por necesidad del servicio EL TRABAJADOR no pueda disfrutar de sus vacaciones, se le concederán inmediatamente después de que desaparezca el impedimento, dentro de los tres meses siguientes, de acuerdo a la calendarización correspondiente.

ARTÍCULO 22.- Son días de descanso obligatorio los que se señalan a continuación y serán disfrutados por todos los trabajadores del TECNOLÓGICO:

- I.- 1° de enero
- II.- Primer lunes de febrero en conmemoración al 5 de febrero.
- III.- Tercer lunes de marzo en conmemoración al 21 de marzo.
- IV.- 1° de mayo
- V.- 5 de mayo
- VI.- 10 de mayo (Exclusivamente madres trabajadoras)
- VII.- 15 de mayo (Exclusivamente personal docente).
- VIII.- Tercer lunes de junio (exclusivamente para padres sindicalizados).
- IX.- 16 de septiembre.
- X.- 2 de noviembre.
- XI.- Tercer lunes de noviembre en conmemoración al 20 de noviembre.
- XII.- 25 de diciembre.
- XIII.- El día que corresponda a la transmisión de poderes en el EJECUTIVO FEDERAL.
- XIV.- El cuarto viernes de mes de septiembre en conmemoración del aniversario del SUTITHM.
- XV.- Día de cumpleaños del trabajador en activo.

ARTÍCULO 23.- Los trabajadores que tengan más de seis meses ininterrumpidos de servicios en el TECNOLÓGICO, y que continúen laborando y no estén considerados en la fracción III del artículo 8 de este contrato, disfrutaran del total de vacaciones distribuidas en dos períodos de conformidad con el CALENDARIO OFICIAL.

PODER EJECUTIVO DEL EDO
MAYOR DEL CAMPO
Junta Local de Conciliación
y Arbitraje

- I. Diez días hábiles en primavera;
- II. Diez días hábiles en invierno.

Además de 20 días hábiles en verano en el inter ciclo escolar del verano para personal docente y no docente sindicalizado sujetos a las actividades académico-administrativas, según el calendario oficial.

Para el personal sindicalizado que cubre cursos de verano, éste deberá apegarse al reglamento de cursos de verano.

En los periodos de vacaciones y de asueto, se dejarán guardias para la atención de asuntos urgentes, utilizándose los servicios de quienes no tuvieran este derecho.

EL TECNOLÓGICO pagará a sus trabajadores que tengan derecho a ello, por concepto de prima vacacional, veinticuatro días de salario anualmente: ocho días en primavera, ocho días en verano y ocho en invierno.

Se dejarán guardias para la atención de asuntos urgentes, utilizándose preferentemente los servicios de quienes no tuvieron derecho a vacaciones.

ARTICULO 24.- EL TITULAR podrá conceder a los TRABAJADORES DE BASE, licencias sin goce de sueldo, siempre que lo soliciten por escrito, en los casos siguientes:

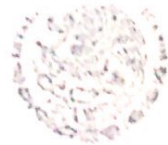
1.-Para el desempeño de los puestos de confianza para la administración pública hasta por 6 años.

2.-Por motivos personales de manera total o parcial, hasta de 30 días a los que tengan menos de un año de servicio, hasta 90 días a los que tengan de 1 a 3 años de servicio, de 180 días a los que tengan más de 3 años y hasta 5 años de servicio, hasta 365 días a los que tengan más de 5 años de servicio y hasta 2 años a quienes tengan más de 8 años de servicio.

Dichas licencias serán prorrogables en un tiempo igual al concedido, siempre que se justifique necesitarlo y lo solicite el trabajador en tiempo y forma al titular, por única vez y solo al personal que tenga mas de 5 años de servicio.

Para volver a hacer uso de los beneficios derivados de este artículo deberá mediar entre el retorno a las labores y la siguiente licencia un periodo no menor de un año en los casos de licencias de hasta por un año y para las licencias otorgadas por 2 años o más, deberá transcurrir entre el retorno a las labores y la siguiente licencia un periodo similar de dos años antes de poder solicitar otra licencia.

Acordando que para su regreso solo bastara notificar a la administración 15 días previos a su regreso.



PODER EJECUTIVO DEL EDO
MICHOACÁN DE OCAÑO
Junta Local de Conciliación

ARTÍCULO 25.- EL TITULAR, previa valoración del caso, podrá conceder licencias con goce de sueldo al personal de base, siempre que lo soliciten por escrito, por los motivos siguientes:

I.- Asistir a congresos, cursos, diplomados o reuniones de carácter académico por encargo del TECNOLÓGICO previo convenio firmado por el titular y el trabajador.

II.- El TITULAR concederá **16 horas semana mes de descarga académica** o 3 horas diarias de permiso al docente o personal administrativo que corresponda para el desempeño de su cargo, al TRABAJADOR que resulte electo para el cargo de secretario general y por el tiempo que dure el cargo.

ARTICULO 26.- Para solicitar licencia con o sin goce de sueldo, los trabajadores deberán satisfacer los siguientes requisitos: deberán comunicar por escrito a su jefe inmediato, y éste a su vez a el titular, cuando menos con tres días hábiles de anticipación a la fecha en que inicie o casos de relevancia con un máximo de 24 horas posteriores a la fecha en que se falto a laborar.

Estas licencias se concederán o negarán en un término no mayor de tres días hábiles, contados a partir del día siguiente en que se reciba la solicitud y con conocimiento del SINDICATO. En el caso de los vigilantes con un día de anticipación

ARTÍCULO 27.- Las incapacidades por enfermedades profesionales o accidentes de trabajo, se otorgarán en los términos que fije la Institución de Seguridad Social a la cual estén afiliados los trabajadores del TECNOLÓGICO.

ARTÍCULO 28.- Los trabajadores que sufran enfermedades no profesionales tendrán derecho a que se les conceda licencia, en los términos establecidos por la Institución de Seguridad Social a la cual estén afiliados, debiendo comunicarlo oportunamente al TECNOLÓGICO en un término no mayor a 24 horas.

ARTÍCULO 29.- EL TECNOLÓGICO otorgará a sus trabajadores permiso con goce de sueldo por 5 días hábiles, por fallecimiento de cónyuge, hijo, padre y/o madre. Debiendo exhibir el acta de defunción. De no exhibir el documento que acredite el fallecimiento y parentesco se considerarán como faltas injustificadas al trabajo y se le descontarán los días que ha dejado de laborar y además las faltas podrán ser sancionadas conforme a la L.F.T. de su salario.

Los trabajadores que contraigan matrimonio por única vez tendrán derecho a 3 días HABLES continuos e improrrogables con goce de sueldo, exhibiendo el acta de matrimonio del registro civil

CAPITULO VI

SALARIO

ARTÍCULO 30.- El SALARIO es la retribución que debe pagar el TECNOLÓGICO a su personal por el trabajo devengado.

ARTICULO 31.- El pago de los salarios se efectuará en moneda de curso legal o deposito bancario previa firma de nomina los días 15 y último de cada mes o día hábil anterior.

El salario para cada una de las categorías de trabajadores y será el contemplado en el presupuesto anual del Instituto.

ARTÍCULO 32.- Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al SALARIO de los trabajadores por:

I. Deudas y obligaciones contraídas con el TECNOLÓGICO, por concepto de anticipos de SALARIO, pagos hechos con exceso, errores, pérdidas o averías, debidamente comprobadas;

II. Cobro de cuotas o aportaciones de fondos para el establecimiento de Cooperativas o de cajas de ahorro, siempre que el trabajador hubiere manifestado previamente de una manera expresa y por escrito, su conformidad;

III. Descuentos ordenados por la autoridad judicial competente, para cubrir alimentos que fueren exigidos al trabajador;

IV. Descuentos del IMSS;

V. Pago de abonos para cubrir préstamos de vivienda, destinados a la adquisición, construcción, reparación o el mejoramiento de casa-habitación del trabajador, o el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos;

VI. Retenciones de impuestos a cargo del TRABAJADOR;

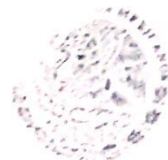
VII. Descuentos por inasistencias no justificadas al trabajo, conforme al reglamento de puntualidad y asistencia del TECNOLÓGICO;

VIII. Los demás autorizados expresamente por el TRABAJADOR y los previstos en la legislación aplicable;

IX Por comisiones no justificadas.

El TECNOLÓGICO devolverá a los trabajadores las cantidades correspondientes a retenciones, descuentos o deducciones salariales hechos indebidamente.

ARTICULO 33.- La revisión del salario se hará anualmente en el periodo que por ley le corresponda y los incrementos salariales por revisión serán retroactivos a partir del 1° de Febrero y la revisión del contrato colectivo cada 2 años, de conformidad a los lineamientos y a la política salarial definida y autorizada tanto por el Gobierno Federal como estatal, a través de los recursos económicos autorizados para el TECNOLÓGICO.



PODER EJECUTIVO DEL EDO
SECRETARÍA DE OXAMPO
Jefe Local de Conciliación
y Arbitraje

ARTÍCULO 34.- EL TECNOLÓGICO se obliga a otorgar incrementos emergentes o de cualquier tipo a sus trabajadores, cuando así lo autorice el Gobierno Federal y/o Estatal.

CAPITULO VII

PRESTACIONES

ARTÍCULO 35.- EL TECNOLÓGICO otorgará a sus trabajadores además de las prestaciones de Ley, las siguientes:

I. Asesoría jurídica inmediata y gratuita a los trabajadores que por motivo del trabajo y cuando sufran algún accidente al estar conduciendo algún vehículo comisionado, siempre que se encuentren prestando algún servicio para EL TECNOLÓGICO debidamente autorizado, y que al ocurrir el accidente no se encuentren en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante;

II. El pago de aguinaldo anual, de acuerdo a los lineamientos oficiales autorizados, al personal que tenga un año de servicio. La cantidad será de **cincuenta días** del SUELDO TABULAR base que perciban en términos de Ley.

Los trabajadores que hayan laborado menos de un año, tendrán derecho a que se les cubra la parte proporcional del mismo.

III. La ayuda para **despensa, y material didáctico** será en base a los tabulares emitidos por la Subsecretaría de Administración del Estado y/o la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, a través de la Dirección General de Planeación, Programación y Presupuesto de la SEP.

IV. Previa prescripción médica del IMSS, conforme a la suficiencia presupuestaria, el TECNOLÓGICO otorgará al trabajador que reúna los requisitos que se señalan en esta misma fracción, la cantidad indicada para esta prestación en las prestaciones autorizadas para el personal adscrito a los Institutos Tecnológicos Superiores Organismos Descentralizados (ODES), por parte de la Dirección General de Personal de la Secretaría de Educación Pública, para la compra de lentes o anteojos, por una vez al año.

Esta prestación se otorgará mediante uno u otro de los siguientes procedimientos:

1. Ante el IMSS:

- a) Sacar cita medica en la unidad medico familiar 48 o en la que el trabajador se encuentre adscrito.
- b) Atender la interconsulta a especialidad y presentar el diagnostico.
- c) El trabajador deberá proporcionar los datos bancarios y fiscales del proveedor para realizar la transferencia bancaria o la elaboración del cheque correspondiente (por el monto autorizado).

2. Mediante campaña:



- a) El ITSH mendicante convenios interinstitucionales, gestionara durante el segundo trimestre de cada año una visita de servicios médicos especializados a las instalaciones del ITSH, con la finalidad de realizar los diagnósticos correspondientes de los trabajadores.
- b) Se realizará un listado de todos los casos que requieren la prestación, dando prioridad a los casos mas urgentes de tal forma que se puedan atender conforme a la suficiencia presupuestal del ITSH durante el año fiscal correspondiente.
- c) El pago lo realizara el ITSH mediante convenio con el proveedor.

V. El salario de los trabajadores se incrementará con una prima de antigüedad de la siguiente manera:

a) PARA EL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO.

Al Personal Docente se otorgará el 2% del salario tabular vigente acumulable hasta el 20°. Año de servicio, pagadero a partir del 5°. Año de servicio y el 2.5% del 21°. Al 25°. Año de servicio. Manteniéndose a partir de este último, el mismo factor porcentual acumulado hasta la jubilación del trabajador. Para el personal Administrativo procede otorgar el 1.9% del salario tabular vigente acumulable hasta el 20°. Año de servicio, pagadero a partir del 5°. Año y 2.4% del 21°. Al 25°. Año de servicio, manteniéndose a partir de este último año, el mismo factor porcentual acumulado hasta la jubilación.

VI. EL TECNOLÓGICO se obliga a otorgar una ayuda económica al personal femenino sindicalizado, por cada hijo y hasta un máximo de 2, que tengan entre los 45 días y los 6 años de edad, cuando en la comunidad no exista ó no haya cupo en los centros de desarrollo infantil o guarderías oficiales que den servicio al TECNOLÓGICO, estos serán tramitados por el comité ejecutivo del SINDICATO. El importe por este concepto será el indicada en las prestaciones autorizadas para el personal adscrito a los Institutos Tecnológicos Superiores, por parte de la Dirección General de Personal de la Secretaría de Educación Pública.

Para el caso de personal masculino, se podrá otorgar esta prestación bajo los mismos parámetros que el personal femenino, pero solo será en cual quiera de los siguientes casos concretos:

- a)) Padres trabajadores en ejercicio de patria potestad de los hijos menores, pero que acrediten mediante resolución judicial firme, que la madre de los mismos perdió esa patria potestad de los menores;
- b) Padres trabajadores viudos.

VII. Se proporcionará por concepto de canastilla maternal, la cantidad indicada en las prestaciones autorizadas para el personal adscrito a los Institutos Tecnológicos Superiores por parte de la Dirección General de Personal de la Secretaría de Educación Pública por parto a las mujeres trabajadoras docentes y administrativas que presten sus servicios en el "TECNOLÓGICO". En los partos de alumbramiento múltiple se pagará las canastillas proporcionales pagaderas diez días hábiles posteriores al parto.

VIII. EL TECNOLÓGICO otorgará **Exclusivamente al Personal Sindicalizado** a su servicio, vales de despensa por un importe de \$5,000.00 (Cinco Mil Pesos 00/100 M.N.) anuales, mismos que se pagarán en una sola exhibición, esta prestación se pagará en la segunda quincena del mes de enero de cada año.

IX. EL TECNOLÓGICO otorgará **Exclusivamente al Personal Sindicalizado** a su servicio, un estímulo anual para el desarrollo de **actividades culturales y deportivas** por la cantidad de \$5,500.00 (Cinco mil quinientos pesos 00/100 M.N.), distribuidos de la siguiente manera:

Para el año 2022 el bono de referencia se otorgará de la siguiente manera:

\$1,500.00 (Un Mil Quinientos Pesos 00/100 M.N.) en el mes de mayo.

\$4,000.00 (Cuatro Mil Pesos 00/100 M.N.) en el mes de noviembre.

A partir del año 2023 el bono de referencia se otorgará de la siguiente manera:

\$ 2,500.00 (Dos Mil Quinientos Pesos 00/100 M.N.) en la segunda quincena del mes de mayo

\$ 3,000.00 (Tres Mil Pesos 00/100 M.N.) en la segunda quincena del mes de noviembre.

X. EI TECNOLÓGICO otorgará un bono de productividad anual a todos los trabajadores, equivalente a **22 días de salario** tabular base, distribuido el pago de la siguiente manera: 7 días en la primera quincena del mes de marzo y los 15 días restantes pagaderos en la primera quincena del mes de octubre de cada año.

XI. EI TECNOLÓGICO se obliga a otorgar 2 dos uniformes completos a los trabajadores que realizan las funciones de mantenimiento, intendencia, encargados de laboratorios de química y talleres de alimentos.

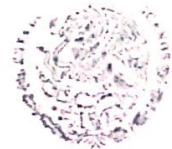
2 trajes sastres al personal femenino (administrativo) para eventos de aniversario y ceremonias de graduación y 1 para docentes mujeres.

al personal docente masculino una camisa con logo institucional al inicio de cada ciclo escolar las cuales deberán ser de buena calidad y decoro de acuerdo al rubro correspondiente de cada uno. En el caso de los trabajadores de mantenimiento, intendencia, jardinería, vigilancia, laboratorios y talleres, el uniforme referido lo constituye calzado, bata o camisa y pantalón. EI "ITSHM" otorgará un equipo de protección a los encargados de laboratorios y talleres de acuerdo a la norma o reglamento.

XII. EI TECNOLÓGICO proporcionará al trabajador la prestación de INFONAVIT para la adquisición de crédito de vivienda.

XIII. EI TECNOLÓGICO se compromete a establecer convenios con librerías de la localidad, que oferten facilidades a todo el personal, para la adquisición de libros.

XIV. EI TECNOLÓGICO pagará a los trabajadores 5 días de salario, relativo a la diferencia de los días entre los distintos meses del año calculados a razón de 30 días por mes. El importe por este concepto se pagará en la segunda quincena de diciembre de cada año.



XV. **EL TECNOLÓGICO** apoyará con el 80% del pago de inscripción y de colegiaturas, examen de grado y gastos de titulación a los trabajadores que estén estudiando el nivel licenciatura y/o posgrado, en instituciones oficiales públicas y/o privadas que no sea el **TECNOLÓGICO**, siempre y cuando dichos estudios resulten de interés institucional de acuerdo al programa anual establecido por el **TECNOLÓGICO** y autorizado por la Junta Directiva. El trabajador deberá presentar su solicitud a **"EI TITULAR"** junto con el documento oficial que compruebe que está debidamente inscrito; así mismo deberá informar semestralmente su situación académica mediante documentos oficiales. Asimismo, en el caso correspondiente, deberá acreditar con documentos oficiales que se encuentra en trámite para la obtención del grado. Pagaderos a más tardar cinco días hábiles posteriores a la presentación de la factura. Esta fracción surtirá efecto de acuerdo al lineamiento para otorgar becas para estudios de posgrado.

XVI.- **EL TECNOLÓGICO**, entregará al personal administrativo y de servicios, un Estímulo por \$750.00 (Setecientos Cincuenta pesos 0/100 M.N.), en el mes de diciembre de cada año.

XVII.- Previa solicitud escrita que presente el trabajador al servicio de **EL TECNOLÓGICO**, a la que acompañe la documentación que acredite el parentesco correspondiente, **EL TECNOLÓGICO** exentará del pago de cuotas de inscripción, reinscripciones, pago de cursos de verano, pago de inglés, tramites de titulación, a trabajadores sindicalizados, conyugues e hijos que estudien en esta institución.

XVIII.- El tecnológico otorgara beca alimenticia a conyugues e hijos de personal sindicalizado que estudie en esta institución.

CAPITULO VIII

DERECHOS Y OBLIGACIONES

ARTÍCULO 36.- Son derechos de los trabajadores de **EL TECNOLÓGICO**, conforme a los términos de Ley:

I.- Percibir el **SALARIO** que legalmente le corresponda de acuerdo a su puesto y categoría.

II.- Conservar su empleo conforme a las disposiciones laborales y normativas que rijan a el **TECNOLÓGICO**.

III.- Concursar para ocupar la obtención de una categoría superior, permuta o transferencia, en los términos que establece este **CONTRATO** y los reglamentos correspondientes;

IV.- Disfrutar de días de descanso, vacaciones y licencias de conformidad con el presente instrumento jurídico y demás normatividad aplicable;



PODER EJECUTIVO DEL EDO
MICHOACAN DE OCAIMPO
Junta Local de Conciliación y Arbitraje

V.- Percibir el aguinaldo correspondiente, percibir estímulos y recompensas que señale la legislación aplicable;

VI.- Recibir capacitación para contribuir al desarrollo profesional del TRABAJADOR. Para el caso de los trabajadores de mantenimiento, Intendencia y administrativos, se programará la capacitación en un calendario que elaborará la Comisión Mixta de Capacitación, que será integrada por representantes del sindicato y la institución;

VII.- Reincorporarse a la PLAZA que desempeñaba con los derechos que hubiere obtenido, al termino de la licencia legalmente concedida, sin menoscabo de sus derechos;

VIII.- Percibir las prestaciones que legalmente les correspondan conforme al presente CONTRATO;

IX.- Obtener permisos para asistir a sesiones de las Comisiones Mixtas, previo acuerdo entre el TECNOLÓGICO y el TRABAJADOR, siempre y cuando no se afecten las actividades académicas y administrativas de la institución;

X.- Cuando alguna incapacidad parcial o permanente le impida al TRABAJADOR realizar sus actividades normalmente, previo dictamen médico emitido por el IMSS. El TECNOLÓGICO considerara su situación laboral en los términos de la LFT.

XI.- Participar en las actividades culturales sociales y deportivas que organice el TECNOLÓGICO o las Comisiones Mixtas;

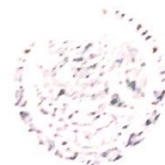
XII.- Recibir el equipo de seguridad en los términos que determine la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene;

XIII.- Recibir los viáticos correspondientes para realizar las comisiones asignadas por el TECNOLÓGICO;

XIV.- Recibir los materiales y artículos necesarios para la realización de sus labores;

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

- a) Recibir los materiales de trabajo que el TECNOLÓGICO determine para el cumplimiento de sus actividades docentes o de investigación;
- b) Recibir las notificaciones personales de las resoluciones que dicte el TECNOLÓGICO que afecten su situación laboral;
- c) Las demás que señale este CONTRATO y demás ordenamientos aplicables a la LFT.



ARTÍCULO 37.- Son obligaciones de los trabajadores del TECNOLÓGICO:

I.- Asistir puntualmente a su trabajo y permanecer en el área de su adscripción;

II.- Desempeñar su trabajo con eficiencia, cuidado y esmero, con la intensidad y calidad que el mismo requiere, bajo la dirección, supervisión y control de las autoridades del TECNOLÓGICO, de conformidad con lo establecido en el capítulo XIII de este CONTRATO;

III.- Cumplir su horario de labores en el centro de trabajo, salvo autorización en caso contrario de la autoridad correspondiente;

IV.- Observar las normas disciplinarias que dicten las autoridades del TECNOLÓGICO, sin contravenir el CONTRATO y demás disposiciones aplicables;

V.- Dar trato cortes, diligente y respetuoso a las autoridades del TECNOLÓGICO, compañeros y demás personas que acudan al centro de trabajo;

VI.- Informar a las autoridades del TECNOLÓGICO sobre los asuntos relativos al desempeño de su trabajo, cuando así le sean requeridos;

VII.- Cuidar de la conservación de inmuebles, mobiliario, equipo, maquinas y útiles de trabajo del TECNOLÓGICO;

VIII.- Hacer entrega a las autoridades del TECNOLÓGICO cuando así lo requieran éstas, de los valores, fondos, instrumentos, herramientas y demás útiles y bienes que con motivo de su trabajo se encuentren a su cargo o bajo su resguardo;

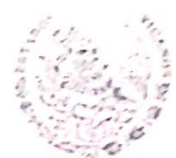
IX.- Dar aviso de inmediato al TECNOLÓGICO de las causas justificadas que les impidan acudir a su trabajo, salvo caso fortuito de fuerza mayor, las cuales deberán ser confirmadas por escrito, anexando al justificante respectivo dentro de las siguientes 24 horas.

X.- Dar aviso inmediato al TECNOLÓGICO de todo cambio de domicilio, estado civil, nacionalidad, y de cualquier otra calidad, circunstancia personal o familiar, para dar cumplimiento a las disposiciones legales en materia de trabajo;

XI.- Someterse a exámenes médicos, en los términos del Reglamento de Seguridad e Higiene del TECNOLÓGICO.

XII.- Usar el equipo de Seguridad e Higiene conforme lo determine la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene;

XIII.- Hacer del conocimiento a las autoridades del TECNOLÓGICO las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto tengan conocimiento de ellas;



XIV.- Prestar auxilio en cualquier tiempo, cuando por siniestro o riesgo inminente peligre la vida de sus compañeros o los intereses del TECNOLÓGICO, siempre que ello no ponga en riesgo la propia seguridad del TRABAJADOR;

XV.- Cumplir con los cursos de capacitación que imparta el TECNOLÓGICO a propuesta de la Comisión Mixta de Capacitación. El personal de mantenimiento en proporción a la disposición presupuestaria del tecnológico anualmente participara en al menos un curso de capacitación para el mejor desarrollo de sus actividades en beneficio de la institución, pero siempre estarán en función de las actividades que realizan al servicio del TECNOLÓGICO.

XVI.- Comunicar a las autoridades del TECNOLÓGICO las deficiencias, los desperfectos, los accidentes, delitos e infracciones de que tengan conocimiento, relacionados a su trabajo;

XVII.- Cumplir con los procedimientos de control de asistencia;

XVIII.- Someterse a los procedimientos de evaluación semestral, a fin de lograr la actualización y superación académica y productiva según sea el caso y de conformidad con el reglamento correspondiente y con enterado del SINDICATO;

XIX.- Acatar y cumplir con las disposiciones, ordenes, acuerdos, circulares y todas las indicaciones que sean emitidas por las autoridades del TECNOLÓGICO;

XX.- Son obligaciones específicas de la plantilla docente para tomarse en cuenta en su evaluación de desempeño docente semestral:

a) Dar a conocer a sus alumnos, el primer día de clases de cada ejercicio lectivo, el programa, la forma de evaluación y bibliografía de la asignatura correspondiente;

b) Abstenerse de impartir clases particulares remuneradas a los alumnos del TECNOLÓGICO.

c) Presentar al jefe inmediato de su adscripción, un informe escrito del desarrollo del curso al finalizar cada ejercicio lectivo;

d) Evaluar puntualmente el aprovechamiento de los alumnos de acuerdo con los procedimientos de evaluación establecidos por las academias.

e) Cubrir íntegramente el programa de estudio de la asignatura, señalado por el TECNOLÓGICO.

f) Asistir puntualmente y en forma decorosa a cada clase, según el horario de la asignatura correspondiente;

g) Presentar al jefe inmediato un plan de trabajo al inicio de cada semestre escolar,



h) Participar en las comisiones dictaminadoras y/o jurados calificadores para el ingreso y promoción de profesores e investigadores, en las que fueran requeridos.

i) Someterse a los procedimientos de evaluación semestral a fin de lograr la actualización y superación académica y productiva, según el caso, de conformidad con el reglamento correspondiente y con enterado del SINDICATO;

j) Harán investigación, vinculación y material didáctico para formar a través de la educación superior que imparten investigadores en los diversos campos de la ciencia y la tecnología, en las áreas de industria, agropecuarias y de servicios, de acuerdo con los requerimientos de desarrollo económico, político y social del País y del Estado de Michoacán.

k) Las demás que señalen los reglamentos normativos académicos aplicables.

l) Entrega de reportes de acuerdo al calendario de actividades académicas y cumplir las actividades académicas con el ITSHM.

XXI.- Realizar sus actividades de acuerdo con el principio del "Modelo Educativo del Siglo XXI" y de investigación, atendiendo a los programas aprobados por el TECNOLÓGICO;

ARTÍCULO 38.- Queda prohibido a los trabajadores:

a) Realizar actos ajenos a sus labores durante la jornada de trabajo;

b) Marcar, firmar o alterar tarjeta, lista o cualquier otro medio de control de asistencia de otro trabajador o permitir que lo hagan por él;

c) Asistir al centro de trabajo en estado de ebriedad o consumir durante la jornada de trabajo bebidas embriagantes;

d) Asistir al centro de trabajo bajo la influencia de algún psicotrópico, narcótico o droga enervante, o consumir éstos durante la jornada de trabajo, salvo que exista prescripción suscrita por médico de institución oficial a la que esté adherido el TECNOLÓGICO, siempre y cuando le permitan realizar normalmente sus actividades;

e) Usar los teléfonos del TECNOLÓGICO para asuntos particulares, salvo en caso de urgencia o enfermedad de sus familiares, debidamente comprobados;

f) Suspender labores propias o de sus demás compañeros de trabajo injustificadamente.



- g) Utilizar equipos de cómputo para fines diferentes a sus actividades laborales en el centro de trabajo, salvo que la metodología y las técnicas de enseñanza así los requieran;
- h) Realizar rifas, colectas o compraventa, durante la jornada de trabajo, sin autorización de los responsables del centro de trabajo;
- i) Ingresar en las áreas de trabajo fuera de las horas laborales, si no cuenta con autorización escrita del responsable del centro de trabajo;
- j) Realizar actos de usura con sus compañeros de trabajo;
- k) Ofender en cualquier forma a las autoridades del TECNOLÓGICO, compañeros y demás personas que acudan al centro de trabajo;
- l) Desatender las disposiciones o avisos tendientes a prevenir riesgos de trabajo;
- m) Sustraer o copiar por cualquier medio del centro de trabajo, documentos, archivos electrónicos, útiles o pertenencias del mismo, sin previo permiso por escrito, otorgado por las autoridades correspondientes.
- n) Hacer uso indebido de los bienes, valores o dineros del TECNOLÓGICO, que manejen con motivo de su trabajo.
- ñ) Permitir que, sin la autorización correspondiente, otras personas utilicen los instrumentos, útiles de trabajo, maquinaria, aparatos o vehículos confiados a su cuidado, así como utilizar las instalaciones del TECNOLÓGICO para fines diferentes a la naturaleza del mismo.
- o) 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.
- p) Separarse de sus labores sin autorización del titular del centro de trabajo o jefe inmediato superior.
- q) Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo salvo que la naturaleza de éste lo exija.
- r) Realizar los demás actos que prohíban las leyes laborales y los ordenamientos legales aplicables al TECNOLÓGICO.
- s) Amenazar u hostigar de cualquier forma, incluyendo la psicológica a los alumnos con respecto a sus calificaciones.
- t) Alterar las calificaciones de los alumnos.

u) Proporcionar a particulares sin la debida autorización documentos, datos o informes de los asuntos del Tecnológico.

v) Ausentarse injustificadamente en las horas de trabajo,

w) Hacerse acompañar en horas de trabajo por personas que no laboren en el Tecnológico

x) Hacer anotaciones inexactas o alteraciones a cualquier documento o calificación.

y) Destruir, sustraer o traspapelar cualquier documento o expediente del ITSHM.

CAPITULO IX

DE LA SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

ARTICULO 39.- La suspensión temporal de los efectos del nombramiento de un trabajador no significa el cese del mismo, Son causas de suspensión temporal de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el TRABAJADOR y el TECNOLÓGICO, las siguientes;

I.- Las licencias sin goce de sueldo;

II.- La incapacidad temporal del trabajador, cuando la misma derive de un riesgo no profesional y cuando así lo determine la Institución IMSS;

III.- La suspensión que como sanción se dicte.

IV.- La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria;

V.- El arresto del trabajador impuesto por autoridad competente, a menos que tratándose de arresto, el tribunal resuelva la culpabilidad del mismo;

VI.- Y los demás señalados por La LFT y La LEY, de aplicación supletoria.

VII.- Que el trabajador contraiga alguna enfermedad que implique un peligro para las personas que trabajan con él;

ARTICULO 40- Cuando se presente una irregularidad, los trabajadores que tengan encomendado el manejo de fondos, valores o bienes, podrán ser suspendidos o reasignados temporalmente en otra área, por el titular ó por el organismo competente, mientras se realizan los procedimientos administrativos correspondientes y se resuelva de manera definitiva su situación laboral; cuando se presente alguna irregularidad en su gestión;

ARTÍCULO 41.- Los efectos de los contratos interinos en PLAZAS de base, terminarán al presentarse a sus labores los titulares de las PLAZAS por haber terminado la causa que dio origen a su ausencia.

CAPITULO X

DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

PODER EJECUTIVO DEL EDO
MICHOACÁN DE OCAMPO
Junta Local de Conciliación
y Arbitraje

ARTÍCULO 42.- Los nombramientos o designaciones de los trabajadores sólo dejarán de surtir efectos, sin responsabilidad para el Instituto, por las siguientes causas de terminación de la relación de trabajo:

I.- El mutuo consentimiento de las partes;

II.- La muerte del TRABAJADOR;

III.- La conclusión de la obra o vencimiento del término;

IV.- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del TRABAJADOR, que haga imposible la prestación del trabajo;

V.- Por renuncia, abandono de empleo, por abandono o repetida falta injustificada a las labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, a la atención de personas, que pongan en peligro esos bienes, que cause la suspensión o la deficiencia de un servicio, ponga en peligro la salud o vida de las personas, en los términos que señale este Contrato Colectivo;

VI. Por rescisión que dicté el Titular, en los casos, que señala el artículo 43 del presente Contrato Colectivo.

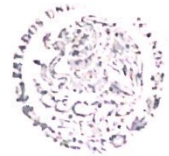
CAPITULO XI

DE LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

ARTÍCULO 43.- Son causas de la rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el TECNOLÓGICO y conforme al artículo 47 fracciones I, II y III de la LFT cuando se cumpla lo siguiente:

I. Tener el TRABAJADOR más de tres faltas de asistencia, sin permiso del TITULAR o sin causa justificada en un periodo de 30 días;

II. Incurrir el TRABAJADOR, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos en contra de el TITULAR, sus familiares o del personal directivo, administrativo o docente de la Institución, o contra alguno de sus compañeros o alumnos, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.



PODER EJECUTIVO DEL EDO
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN BÁSICA
DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR

III. Cometer el TRABAJADOR contra alguno de sus compañeros, alumnos, personal administrativo, docente, del TITULAR, sus familiares, del personal directivo, de la Institución, cualesquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del centro de trabajo;

IV. Cometer el TRABAJADOR fuera del servicio, contra el TITULAR del TECNOLÓGICO, sus familiares, personal directivo o administrativo, o docente, o bien de los alumnos del Instituto, alguno de los actos a que se refiere el inciso a, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

V. Ocasionar el TRABAJADOR intencionalmente, perjuicios o daños materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo; así mismo los daños causados a los archivos y sistemas de información electrónica del centro de trabajo;

VI. Ocasionar el TRABAJADOR los perjuicios de que se habla en el inciso anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII. Comprometer el TRABAJADOR, por su imprudencia o descuido injustificable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en el;

VIII. Cometer el TRABAJADOR actos inmorales en el centro de trabajo;

IX. Negarse el TRABAJADOR a adoptar las medidas preventivas de Seguridad e Higiene o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

X. Concurrir el TRABAJADOR a sus labores en estado de ebriedad y/o embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción de médico de Institución Pública de Salud; antes de iniciar su servicio, el TRABAJADOR deberá poner el hecho en conocimiento de sus superiores y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XI. La prisión preventiva del TRABAJADOR seguida de sentencia condenatoria.

XII Por desobedecer reiteradamente y sin justificación las órdenes de que reciba de las autoridades y del TITULAR, siempre que se trate del trabajo contratado; y,

XIII. Por falta grave de cumplimiento de estas Condiciones.

ARTÍCULO 44.- Se considerará falta grave para los efectos del ARTÍCULO 43 fracción XIII, del presente Contrato.



I. Que el trabajador reincida en cualquiera de las causales señaladas en el artículo 42 de ese contrato;

II. Que falte a sus labores sin causa justificada, por más de tres días consecutivos; y,

III. Que falte a sus labores más de 3 (tres) días no consecutivos, sin causa justificada en un periodo de 30 (treinta) días.

Cuando se de por rescindida la relación de trabajo sin responsabilidad para el Instituto, el trabajador no tendrá derecho al pago de los salarios caídos.

La calificación de falta grave procederá únicamente cuando no existan excluyentes de responsabilidad plenamente demostradas.

CAPITULO XII MOVIMIENTO DEL PERSONAL

ARTÍCULO 45.- Movimiento de personal, es todo cambio de categoría que se origine por promoción.

ARTÍCULO 46.- Los movimientos de los trabajadores se regirán por lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, lo establecido por los Reglamentos aplicables a cada caso y por el presente CONTRATO.

ARTÍCULO 47.- EL TITULAR dará a conocer dentro de los diez días hábiles siguientes a la Comisión Mixta de Escalafón, las vacantes definitivas de base, que resulten por la renuncia o muerte del TRABAJADOR.

No se considerarán vacantes definitivas de base, cuando exista un juicio pendiente ante la JUNTA y éste no notifique el laudo ejecutorio correspondiente. En estos casos, el TITULAR podrá contratar interinamente el personal necesario para cubrir la vacante, con anuencia del sindicato.

ARTICULO 48.- Son PLAZAS escalafonarias las que no son de última categoría.

ARTÍCULO 49.- Las PLAZAS de base sujetas a movimientos escalafonarios se cubrirán:

I. En los casos en que un TRABAJADOR DE BASE solicite una promoción en PLAZA vacante definitiva, reúna los requisitos establecidos, y la misma le haya sido otorgada mediante acuerdo de la Comisión Mixta de Escalafón.

ARTICULO 50.- El TITULAR a través de la Comisión Mixta de Escalafón, conformará el cuadro escalafonario.



PODER EJECUTIVO DEL EDO
MICHOACÁN DE OCAMPO
Junta Local de Conciliación

CAPITULO XIII

INTENSIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO

ARTÍCULO 51.- Los trabajadores deberán desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiado, sujetándose a las instrucciones de sus jefes, a las Leyes y Reglamentos respectivos.

ARTÍCULO 52.- La intensidad de las labores será la que racional y humanamente puedan ser desarrolladas por un TRABAJADOR de aptitud y capacidad normal.

ARTÍCULO 53.- 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.

ARTÍCULO 54.- A fin de mejorar la intensidad y calidad del trabajo, la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento del Instituto Tecnológico Superior de Huetamo, Michoacán, propondrá al TITULAR los planes y programas de capacitación, adiestramiento y superación.

CAPITULO XIV

RIESGOS PROFESIONALES

ARTÍCULO 55.- Los riesgos profesionales de trabajo que sufran los trabajadores, se registrarán de acuerdo a lo dispuesto en La LFT, La LEY, la ley del IMSS y la ley que rijan la Seguridad Social de los TRABAJADORES y el CONTRATO.

ARTÍCULO 56.- Los riesgos profesionales son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores del TECNOLÓGICO, 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 en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se presente. Quedan incluidos en la definición anterior, los accidentes que se produzcan al trasladarse, el TRABAJADOR directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquel.

Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continua de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o el medio en el que el TRABAJADOR preste sus servicios, y en ese caso las consignadas en la Ley Federal del Trabajo.

ARTÍCULO 57.- Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo, recibirán los servicios médicos que proporcione la Institución de Seguridad Social a la que se encuentra afiliado el TECNOLÓGICO.

ARTÍCULO 58.- Los trabajadores que sufran accidentes o enfermedades profesionales, están obligados a dar aviso a sus superiores inmediatos dentro de las treinta y seis horas posteriores al hecho ocurrido.

Los jefes inmediatos una vez que hayan tenido conocimiento del hecho, deberán dar aviso por escrito en forma inmediata al TITULAR y en su caso a la Institución de Seguridad Social.

CAPITULO XV

MEDIDAS DE SEGURIDAD

ARTICULO 59.- Para prevenir los riesgos profesionales, el TECNOLÓGICO mantendrá las condiciones higiénicas y de seguridad necesarias en sus instalaciones y proporcionará todos los elementos necesarios indispensables para proteger la salud y la vida de los trabajadores, en los términos que señale la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, las leyes y autoridades correspondientes.

ARTICULO 60.- Para los efectos del artículo anterior, se observarán las siguientes disposiciones:

I.- Se establecerá en forma permanente en el TECNOLÓGICO una Comisión Mixta de Seguridad e Higiene con dos representantes del TECNOLÓGICO y dos de los trabajadores, así como Comisiones Mixtas Auxiliares en cada área, cuyas funciones y número de miembros lo determinará el reglamento correspondiente.

II.- En los lugares cerrados como: aulas, oficinas, cubículos, pasillos, archivos, bodegas, almacenes, laboratorios, bibliotecas, etc. y lugares en los que haya objetos y sustancias inflamables o explosivos, estará prohibido fumar, encender fósforos y en general todo lo que pueda provocar incendios o explosiones;

III.- En el TECNOLÓGICO se mantendrá de forma permanente, botiquines con las medicinas útiles necesarias que pudieran requerirse;

IV.- Los trabajadores tendrán obligación de avisar de inmediato a sus superiores y a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene de cualquier peligro que observen y que pudiera generar accidentes como descomposturas de máquinas o averías en las instalaciones y edificios;

V.- Los trabajadores no deberán operar equipos o máquinas cuyo funcionamiento no les haya sido encomendado; y,

VI.- La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, con fundamento en las atribuciones que le confiere su reglamento, dictará las medidas necesarias, mismas que serán de observancia obligatoria para los trabajadores.

ARTICULO 61.- Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajo que exijan esfuerzo considerable y signifique un peligro para su salud en relación con la gestación, en los términos establecidos por el IMSS.

CAPITULO XVI

ESTÍMULOS

ARTÍCULO 62.- El TECNOLÓGICO otorgará el estímulo al desempeño académico a los trabajadores que cumplan con los requisitos estipulados por la DGEST, previa selección de acuerdo a los lineamientos y convocatoria, con la autorización de la Junta Directiva, de conformidad a la asignación presupuestal autorizada para este concepto.

ARTÍCULO 63.- Los anteriores estímulos serán entregados a aquellos trabajadores que no hayan sido sancionados de conformidad con el artículo 64 del presente Contrato Colectivo, previa comprobación de hechos.

CAPITULO XVII

SANCIONES

ARTÍCULO 64.- Las violaciones cometidas por los trabajadores al presente CONTRATO, darán lugar a la aplicación de cualquiera de las siguientes sanciones, sin perjuicio de las establecidas en las leyes respectivas:

I.- Amonestación verbal;

II.- Extrañamiento por escrito;

III.- Amonestación con registro al expediente del trabajador y con copia al expediente del sindicato;

IV.- La suspensión temporal en sueldo y funciones;

V.- La rescisión de la relación laboral

ARTÍCULO 65.- Las sanciones señaladas en el artículo que antecede, se aplicarán a los trabajadores de acuerdo a lo siguiente:

I.- Amonestación verbal cuando se infrinja por una sola ocasión el contenido del artículo 37, fracciones I, II, V, VI, IX, X, XII, XVI, XVII y XX, incisos e), f), g), i), j) y XXI de este CONTRATO, y cuando se viole por el TRABAJADOR alguna de las disposiciones contenidas en el artículo 38 incisos e), f), c), g), h), i), j) y l). De este contrato;

II.- El extrañamiento por escrito, cuando se infrinja por más de una ocasión el contenido del artículo 37, fracciones I, II, V, VI, IX, X, XII, XVI, XVII y XX incisos e),

f), g), i), j) de este CONTRATO, y cuando se viole por el TRABAJADOR alguna de las disposiciones contenidas en el artículo 37 incisos e), f), c), g), h), i), j), l) de este contrato;

III.- La amonestación con registro a su expediente, cuando el TRABAJADOR reincida en la actitud que lo haya hecho merecedor de un extrañamiento o infrinja lo dispuesto en las fracciones III, VII, XI, XIII, XIV, XV, XVII, XX incisos a), b), c), j), y k) establecidas en el artículo 37 de este CONTRATO.

IV.- La suspensión temporal en sueldo y funciones de 3 a 8 ocho días se aplicará cuando:

A.- Se infrinja lo dispuesto en las fracciones IV, VIII, XII, XVIII, XIX, XX incisos d), e), i), y l) y fracción XXI establecidas en el artículo 37 de este CONTRATO y también cuando se infrinja el artículo 38, incisos b), c), d), k), m), ñ), o), p), q), s), t), v), x) e y) del presente CONTRATO.

B.- cuando acumulen 3(tres) faltas injustificadas no consecutivas en un periodo de 30 (treinta) días; y,

C.- Cuando haya reincidencia dentro de los 180 (ciento ochenta) días siguientes en cualquiera de los casos señalados en el artículo 37 de este contrato.

La suspensión de sueldos y funciones se aplicará sin derecho para el trabajador a cobrar el importe del salario correspondiente a los días no laborados injustificadamente, ni en el de los relativos a la suspensión.

La suspensión temporal en sueldos y funciones se realizará exclusivamente por el TITULAR, previo procedimiento administrativo correspondiente;

Para la aplicación de suspensiones en sueldos y funciones deberá levantarse el Acta correspondiente por el Titular con notificación al trabajador y al Sindicato, cuando menos con 2 (dos) días hábiles de anticipación al día y hora del levantamiento del Acta Administrativa para que aquél manifieste lo que a su derecho convenga; si no concurren en el Acta se levantará haciéndose constar la notificación previa y la ausencia.

En toda Acta que se levante se hará constar las declaraciones de los testigos de los hechos. El hecho de que algún trabajador disfrute de alguna licencia o permiso, con o sin goce de sueldo, no impedirá la aplicación de las sanciones a que se haya hecho acreedor.

Las sanciones al personal académico, consistentes en la suspensión en sueldo y funciones, se harán efectivas en el periodo ínter semestral, con el propósito de que no se afecten las actividades académicas.

V. La sanción de rescisión de la relación de trabajo se les aplicará a los trabajadores cuando se de cualquiera de los casos señalados en el artículo 43 de este CONTRATO y 47 de la Ley Federal del Trabajo.

ARTÍCULO 66 El trabajador a quien se imponga una sanción de las señaladas en el artículo 65 de este Contrato podrá solicitar, por si o a través del Sindicato, la reconsideración de aquélla, la cual podrá ser modificada, revocada o confirmada.

El Recurso de reconsideración se sujetará al siguiente procedimiento:

A.- Se formulará por escrito ante el Titular, debiendo acompañar las pruebas que demuestren la no culpabilidad del trabajador en el hecho, motivo de la sanción, y no fuere posible su presentación por causas ajenas a la voluntad del trabajador, y éstas están en poder de alguna área del Instituto, deberá señalarse el lugar donde se encuentren a efecto de que el Titular las solicite.

Se interpondrá en un plazo máximo de 3 (tres) días hábiles, contados a partir de la fecha en que al interesado se le notifique oficialmente la sanción, con conocimiento al Sindicato; y,

B.- Una vez desahogadas las pruebas ofrecidas y recibidas la opinión del Sindicato, el Titular dentro de un término de 10 (diez) días hábiles, dictará la resolución correspondiente.

CAPITULO XVIII

INTEGRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO

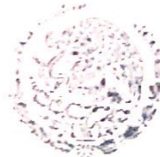
DE LAS COMISIONES MIXTAS

ARTÍCULO 67.- Las Comisiones Mixtas son Órganos en forma bipartita por representantes de EI TECNOLÓGICO y del SINDICATO.

ARTÍCULO 68.- Las Comisiones Mixtas se estructurarán conforme a los lineamientos normativos y jurídicos derivados del presente CONTRATO, el decreto de creación del ITSHM, la Ley Federal del Trabajo, la normatividad académica, el presente Contrato Colectivo y las demás legislaciones aplicables para los casos que se presenten.

ARTÍCULO 69.- EI TECNOLÓGICO proporcionará a las Comisiones Mixtas los recursos materiales de oficina necesarios para el desempeño de sus funciones, de conformidad con sus posibilidades económicas y presupuétales.

ARTÍCULO 70.- En el TECNOLÓGICO existirán las siguientes Comisiones Mixtas:
I.- COMISIÓN MIXTA DE ESCALAFÓN organismo constituido en forma bipartita, entre el "TECNOLÓGICO" y el "SINDICATO" para analizar, discutir, y resolver los asuntos que correspondan al ingreso, promoción y permanencia del personal administrativo del "TECNOLÓGICO".



PODER EJECUTIVO DEL EDO
ESTADO DE OCAJO
Jurisdicción de Conciliación
y Arbitraje

II.- Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento;

III.- Comisión Mixta de Seguridad e Higiene;

IV.- Las demás que el TECNOLÓGICO y las representaciones Sindicales establezcan de común acuerdo.

ARTICULO 71.- Las Comisiones Mixtas de Escalafón; Capacitación; y de Seguridad e Higiene se regirán por sus respectivos reglamentos, elaborados de común acuerdo en un termino no mayor de 15 días siguientes a la fecha de depósito del presente contrato ante la JUNTA, de conformidad con el artículo 153-N de la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO XIX

DEL SINDICATO

ARTÍCULO 72.- EI TECNOLÓGICO, previa solicitud, concederá el derecho de reunión al Comité Ejecutivo Sindical (S.U.T.I.T.H.M.) y/o trabajadores con personería, para actividades sindicales en el centro de trabajo y en horarios que no sean de labores. Estos permisos sólo se otorgarán al trabajador o trabajadores sindicalizados debidamente acreditados. Excepcionalmente, el sindicato podrá reunirse en asamblea durante horas laborables, siempre que haya presentado solicitud por escrito por parte del secretario general en donde justifique una razón urgente e impostergable, previa autorización favorable y por escrito por parte del director general del ITSH tomando en consideración las actividades institucionales prioritarias para poder definir un horario y fecha apropiadas.

ARTÍCULO 73.- EI TECNOLÓGICO facilitará, de acuerdo a sus posibilidades, espacios para oficinas y mobiliario para las diferentes representaciones sindicales y trabajadores con personería;

ARTÍCULO 74.- EI TECNOLÓGICO se obliga, respecto del SINDICATO, a no intervenir en la organización y vida interna sindical;

ARTÍCULO 75.- EI TECNOLÓGICO proporcionará al SINDICATO:

I.- Un ejemplar de la LFT y un ejemplar de la LEY del IMSS, así como todos los reglamentos del TECNOLÓGICO actualizados, para la biblioteca sindical, para la consulta de los TRABAJADORES;

II.- La cantidad de \$ 4,000.00 (cuatro mil pesos 0/100.) anuales, para material de oficina papelería y sellos propios de sus actividades pagaderos en el mes de julio de cada año.

III.- Conforme a la disposición presupuestaria se proporcionará una computadora de escritorio que será dada en comodato, un espacio con conectividad a internet y mobiliario de oficina.

IV.- la cantidad de \$10,000.00(diez mil pesos 00/100 m.n.) Para mantenimiento vehicular. En la primera semana del mes de diciembre de cada año.

V.- la cantidad de \$ 20,000.00 (veinte mil pesos 00/100 m.n.) Para aniversario del sindicato. En la primera semana del mes de septiembre de cada año.

CAPITULO XX DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 76.- El TITULAR del TECNOLÓGICO podrá seleccionar, proponer y designar para ocupar puestos de confianza a trabajadores de base, previo SISTEMA ESCALAFONARIO.

ARTÍCULO 77.- El TECNOLÓGICO otorgará las categorías de Profesor de asignatura A y B; a los trabajadores que cubran los requisitos respectivos señalados en el RIPPPA, promoción y permanencia del personal docente y el reglamento de escalafón, de acuerdo a la convocatoria que al efecto acuerden El TECNOLÓGICO y El SINDICATO.

ARTÍCULO 78. EL TECNOLÓGICO contratará anualmente para sus trabajadores un seguro de vida, con una institución de seguros de reconocido prestigio, por la suma de \$100,000.00 en caso de muerte o imposibilidad del trabajador. Suma que se entregará, el o los beneficiarios que este designe, y a falta de estos a sus legítimos herederos.

ARTÍCULO 79.- "EL TECNOLÓGICO" otorgará en forma exclusiva al "SINDICATO", la cantidad de \$150,000.00 (CIENTO CINCUENTA MIL PESOS 00/100 M. N.) en calidad de préstamo, que se entregarán en el mes de abril y reintegrarán al Tecnológico, sin necesidad de requerimiento previo, en la primera quincena del mes de noviembre del mismo año. Fondo que se destinará para operar la caja de ahorros del personal sindicalizado, la cual deberá ser administrada por La secretaría de Finanzas del SUTITH.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- El presente CONTRATO entrará en vigor a partir de la fecha de su depósito ante la JUNTA por el TITULAR.

SEGUNDO.- El CONTRATO será revisado cada dos años, con estricto apego a la asignación presupuestal autorizada al TECNOLÓGICO, en los términos del artículo 399 y 399 bis de LA LEY de conformidad con la cláusula anterior y 33 del presente Contrato.

TERCERO.- El TECNOLÓGICO se obliga a imprimir el presente contrato en un tiraje de 10 ejemplares, en un término no mayor de 60 días siguientes a la firma del mismo.

CUARTO.- Al depósito del presente, los miembros de la Comisión Mixta de Escalafón dispondrán de 90 días para revisar el reglamento de escalafón.

QUINTO.- El TECNOLÓGICO se obligará a gestionar ante las autoridades Federales y Estatales la liberación de los recursos de incrementos salariales y prestaciones autorizados, con el fin que sean pagados una vez liberado el recurso y con efecto retroactivo.

SEXTO. - La revisión del REGLAMENTO será revisado cada dos años, o antes a solicitud de cualquiera de las partes, en los casos siguiente:

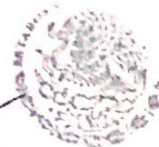
- a) Para subsanar omisiones del REGLAMENTO.
- b) Para precisar interpretaciones de uno o más de sus Artículos.
- c) Cuando sus disposiciones contraríen la Ley Federal del trabajo, Ley del IMSS o la misma Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En la Ciudad de Huetamo, Michoacán, a 14 de noviembre, de 2022.

POR EL INSTITUTO
TECNOLÓGICO SUPERIOR DE
HUETAMO, MICHOACÁN



DIRECTOR GENERAL



PODER EJECUTIVO DEL EDO
MICHOACÁN DE OCAMPO
Junta Local de Conciliación
y Arbitraje

POR EL SINDICATO ÚNICO DE
TRABAJADORES DEL INSTITUTO
TECNOLÓGICO SUPERIOR DE
HUETAMO, MICHOACÁN



M.I. JOSÉ ANTONIO SOTELO AGUIRRE