

*INSTITUTO NACIONAL DE ASTROFÍSICA,  
ÓPTICA Y ELECTRÓNICA*

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**

---

1 de febrero de 2019

31 de enero de 2021

**SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES  
DEL INSTITUTO NACIONAL DE  
ASTROFÍSICA, ÓPTICA Y ELECTRÓNICA**

INSTITUTO NACIONAL DE  
ASTROFÍSICA, ÓPTICA Y  
ELECTRÓNICA  
SECRETARÍA DE  
RECURSOS HUMANOS  
DEPARTAMENTO

NOV 19 AM 9:37

8988

Instituto Nacional de Astrofísica, Óptica y Electrónica  
Edmundo Antonio Gutiérrez Domínguez  
Director General

Miguel Ángel Barrera Márquez  
Director de Administración y Finanzas



Sindicato Unitario de Trabajadores del Instituto Nacional de Astrofísica, Óptica y Electrónica  
Manuel Escobar Aguilar  
Secretario General

Guadalupe Flores Serrano  
Secretario de Organización

Netzahualcoyotl Carlos Ramírez  
Secretario de Trabajo y Conflictos

Mayra Félix Salazar Morales  
Secretario de Actas y Acuerdos

Jesús Galicia Ponce  
Secretario del Exterior y Previsión Social

Tomás Flores Téllez  
Secretario de Finanzas

**TABLA DE CONTENIDO**

<b>TÍTULO PRIMERO</b>	DISPOSICIONES GENERALES	.....	1
<i>CAPÍTULO I</i>	NOMBRE Y DOMICILIO DE LOS CONTRATANTES	.....	1
<i>CAPÍTULO II</i>	OBJETO, SEDES Y REPRESENTATIVIDAD	.....	1
<i>CAPÍTULO III</i>	DURACIÓN Y APLICACIÓN	.....	2
<i>CAPÍTULO IV</i>	CLASIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES	.....	3
<b>TÍTULO SEGUNDO</b>	DEL TRABAJO	.....	4
<i>CAPÍTULO V</i>	LAS JORNADAS DE TRABAJO	.....	4
<i>CAPÍTULO VI</i>	LOS DÍAS DE DESCANSO Y VACACIONES	.....	6
<i>CAPÍTULO VII</i>	SALARIO	.....	7
<b>TÍTULO TERCERO</b>	DE LA RELACIÓN DE TRABAJO	.....	9
<i>CAPÍTULO VIII</i>	SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LA RELACIÓN DE TRABAJO	.....	9
<i>CAPÍTULO IX</i>	CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO	.....	9
<i>CAPÍTULO X</i>	DE LA SANCIÓN Y RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO	.....	9
<i>CAPÍTULO XI</i>	CAPACITACIÓN, ADIESTRAMIENTO Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES	.....	12
<i>CAPÍTULO XII</i>	DE LA PROMOCIÓN	.....	14
	SISTEMA DE PROMOCIÓN POR CAPACITACIÓN DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS	.....	14
	SISTEMA DE PROMOCIÓN PARA LOS TRABAJADORES TÉCNICOS EN INVESTIGACIÓN	.....	15
	PROMOCIÓN POR ESCALAFÓN	.....	17
<i>CAPÍTULO XIII</i>	ADMISIÓN E INGRESO	.....	18
<b>TÍTULO CUARTO</b>	INTEGRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES	.....	19
<i>CAPÍTULO XIV</i>	DE LAS COMISIONES MIXTAS	.....	19
<i>CAPÍTULO XV</i>	DE LA COMISIÓN MIXTA DE INGRESO, PROMOCIÓN Y ESCALAFÓN	.....	21
<i>CAPÍTULO XVI</i>	DE LA COMISIÓN MIXTA DE SEGURIDAD, HIGIENE Y MEDIO AMBIENTE EN EL TRABAJO	.....	22
<i>CAPÍTULO XVII</i>	DE LA COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN, ADIESTRAMIENTO Y PRODUCTIVIDAD	.....	23

15/1/20

<i>CAPITULO XVIII</i>	DE LA COMISIÓN MIXTA DE CONCILIACIÓN Y RESOLUCIÓN .....	24
<b>TÍTULO QUINTO</b>	<b>DERECHOS Y OBLIGACIONES</b> .....	24
<i>CAPÍTULO XIX</i>	CAMBIOS DE ADSCRIPCIÓN, PERMUTAS Y COMISIONES .....	24
<i>CAPÍTULO XX</i>	OBLIGACIONES DEL INSTITUTO .....	26
<i>CAPÍTULO XXI</i>	DERECHOS DE LOS TRABAJADORES .....	28
<i>CAPÍTULO XXII</i>	OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES .....	29
<i>CAPÍTULO XXIII</i>	PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES .....	30
<i>CAPÍTULO XXIV</i>	SEGURIDAD SOCIAL Y PRESTACIONES .....	31
<i>CAPÍTULO XXV</i>	DE LAS LICENCIAS .....	36
<i>CAPÍTULO XXVI</i>	APOYOS SINDICALES .....	38
<b>TRANSITORIOS</b>		39
<b>ANEXO 1</b>	CATÁLOGO DE PUESTOS Y TABULADOR DE SUELDOS Y SALARIOS DE 2019 DEL INSTITUTO NACIONAL DE ASTROFÍSICA, ÓPTICA Y ELECTRÓNICA .....	41
<b>ANEXO 2</b>	TABLA PARA LA PRESTACIÓN: AYUDA PARA MATERIAL DIDÁCTICO 2019-2021 .....	56

EX-160

## TÍTULO PRIMERO

### DISPOSICIONES GENERALES

#### CAPÍTULO I

##### NOMBRE Y DOMICILIO DE LOS CONTRATANTES

Contrato Colectivo de Trabajo que celebran el Instituto Nacional de Astrofísica, Óptica y Electrónica, Organismo Público Descentralizado del Gobierno Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propio, con domicilio en Calle Luis Enrique Erro No. 1, Santa María Tonantzintla, San Andrés Cholula, Puebla, C. P. 72840; y el Sindicato Unitario de Trabajadores del Instituto Nacional de Astrofísica, Óptica y Electrónica, organismo legalmente registrado ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social No. 6072, con domicilio en Calle Luis Enrique Erro No. 1, Santa María Tonantzintla, San Andrés Cholula, Puebla, C. P. 72840.

#### CAPÍTULO II

##### OBJETO, SEDES Y REPRESENTATIVIDAD

##### CLÁUSULA 1.

###### Objeto.

El objeto del presente Contrato Colectivo de Trabajo del Instituto Nacional de Astrofísica, Óptica y Electrónica, es regular las relaciones laborales entre el Instituto y todos los Trabajadores de base a su servicio. En ningún caso los derechos de los Trabajadores serán inferiores a los establecidos con anterioridad a la firma del presente Contrato, a los que concede la Constitución, la Ley y la Ley del ISSSTE. Será aplicable al personal en todas las divisiones de investigación, departamentos, unidades, dependencias, lugares y demás centros de trabajo que formen parte del Instituto y los que en lo futuro lleguen a crearse, independientemente de la entidad federativa de la República Mexicana donde se encuentre, o bien que labore en el extranjero, con contrato celebrado en la República Mexicana. En los casos no previstos en el presente Contrato, ni en los reglamentos del Instituto, los asuntos se resolverán de acuerdo con las disposiciones contenidas en la propia Ley o por los convenios específicos entre Las Partes.

##### CLÁUSULA 2.

###### Titularidad.

El Instituto reconoce al Sindicato como el representante de todos los Trabajadores de base a su servicio, obligándose a tratar con él todos los asuntos laborales o derivados de la relación laboral. El Instituto se obliga a no intervenir en ninguna circunstancia en la organización interna del Sindicato. El Instituto reconoce que el Sindicato tiene la titularidad y la administración de este Contrato y como consecuencia la exclusividad en la contratación de las plazas administrativas de base, excluyendo las consideradas como de confianza. En el caso de las plazas académicas, el ingreso se resolverá como se determina en este Contrato, reglamentos y estatutos respectivos.

##### CLÁUSULA 3.

###### Representantes.

El Instituto en la relación laboral con sus Trabajadores y para la aplicación del presente Contrato, está representado por el Titular y por las personas en quienes éste delegue esta atribución por escrito. Los Trabajadores están representados por el Sindicato; por parte del Sindicato serán representantes: los integrantes del Comité Ejecutivo, los delegados sindicales, los miembros de las comisiones mixtas y las personas que sean designadas por escrito por la representatividad del Sindicato.

### CAPÍTULO III DURACIÓN Y APLICACIÓN

#### CLÁUSULA 4.

Vigencia y ámbito de aplicación.

El presente Contrato se celebra por tiempo indeterminado, entre el Instituto y el Sindicato, su aplicación es obligatoria para cada una de Las Partes en todos aquellos lugares de la República Mexicana en que se desarrollen actividades por el Instituto. Este Contrato será revisado cada dos años en su integridad y anualmente en su parte salarial, con efecto retroactivo al primero de febrero de cada año.

#### CLÁUSULA 5.

Legislación aplicable.

La relación jurídica de trabajo entre el Instituto y los Trabajadores de base a su servicio, así como lo no previsto en este Contrato, se regirá por lo establecido en:

- I. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- II. La Ley Federal del Trabajo;
- III. Los convenios o acuerdos que en lo sucesivo se puedan pactar entre el Sindicato y el Instituto;
- IV. Las normas internacionales en materia de trabajo establecidas con las organizaciones internacionales y el Estado Mexicano;
- V. Las Leyes del Orden Común;
- VI. Los usos, costumbres; y
- VII. Los principios generales de derecho y equidad.

#### CLÁUSULA 6.

Definiciones.

Para la correcta interpretación y aplicación de este Contrato Colectivo de Trabajo, se entiende por:

- |        |                     |   |
|--------|---------------------|---|
| I.     | Comité Ejecutivo    | La Directiva del Sindicato o Comité Ejecutivo del Sindicato;  |
| II.    | Constitución        | La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;   |
| III.   | Contrato            | El Contrato Colectivo de Trabajo del Instituto Nacional de Astrofísica, Óptica y Electrónica;   |
| IV.    | Contrato Individual | El instrumento jurídico que formaliza la relación laboral entre el Instituto y los Trabajadores sujetos a lo establecido en este Contrato Colectivo de Trabajo; |
| V.     | CTCI                | Consejo Técnico Consultivo Interno;   |
| VI.    | CPA                 | Colegio de Personal Académico;  |
| VII.   | CDI                 | Comisión Dictaminadora Interna;   |
| VIII.  | CDE                 | Comisión Dictaminadora Externa;   |
| IX.    | EPA                 | Estatuto del Personal Académico;  |
| X.     | EPATI               | Estatuto del Personal Académico Técnico en Investigación;   |
| XI.    | Ingreso             | El proceso de admisión para trabajar en el Instituto;   |
| XII.   | Instituto           | Instituto Nacional de Astrofísica, Óptica y Electrónica o INAOE;  |
| XIII.  | Investigador (es)   | Profesor (es), Investigador (es), Ingeniero (s) Tecnólogo (s);  |
| XIV.   | ISSSTE              | Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado;   |
| XV.    | Junta Especial      | La Junta Especial Catorce Bis de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con residencia en la Ciudad de México;   |
| XVI.   | Junta               | La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;   |
| XVII.  | Las Partes          | El Instituto y el Sindicato;  |
| XVIII. | Ley del ISSSTE      | La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado;  |
| XIX.   | Ley                 | La Ley Federal del Trabajo;   |
| XX.    | Salario             | La retribución que debe pagar el Instituto al Trabajador por su trabajo;  |
| XXI.   | Salario Base        | El autorizado por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público en el tabulador de sueldos del Instituto más el reconocimiento por antigüedad;                    |
| XXII.  | Salario Integrado   | El que se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota  |

		diaria, gratificaciones, percepciones, primas, comisiones, compensaciones, vales, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al Trabajador por su trabajo;
XXIII.	Salario Tabular	El acordado por las partes para cada puesto y categoría de los tabuladores de sueldos y autorizados por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público en el tabulador de sueldos del Instituto;
XXIV.	SHCP	Secretaría de Hacienda y Crédito Público;
XXV.	Sindicalizado	El Trabajador afiliado al Sindicato.
XXVI.	Sindicato	Sindicato Unitario de Trabajadores del Instituto Nacional de Astrofísica, Óptica y Electrónica o SUTINAOE;
XXVII.	SMGDF	El Salario Mínimo General del Distrito Federal;
XXVIII.	SMMVGDF	El Salario Mínimo Mensual Vigente General del Distrito Federal;
XXIX.	Tabulador (es)	La relación de los montos que deben de recibir por concepto de Salario tabular, los Trabajadores que ocupen los puestos, categorías y niveles que ahí se mencionen, autorizados por la SHCP;
XXX.	Técnico	El Técnico en Investigación;
XXXI.	Titular	El Director General del Instituto;
XXXII.	Trabajador (es)	Trabajador (es) del Instituto;
XXXIII.	Trabajador Académico	Investigadores y Técnicos;
XXXIV.	Unidad Académica	Investigadores Sindicalizados;

Las demás Instituciones y disposiciones legales que se invoquen serán mencionadas por su propio nombre.

**CLÁUSULA 7.**

Resoluciones de aplicación general.

Los casos no previstos en este Contrato serán resueltos por el Instituto y el Sindicato. Cuando las resoluciones sean de aplicación general, éstas deberán incorporarse a este Contrato en la siguiente revisión.

**CAPÍTULO IV  
CLASIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES**

**CLÁUSULA 8.**

Trabajador.

Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

**CLÁUSULA 9.**

Naturaleza de la relación de trabajo.

Los Trabajadores del Instituto se clasifican en dos grupos:

- I. Confianza
- II. Base

**CLÁUSULA 10.**

Trabajadores de confianza y trabajadores de base.

- I. Trabajadores de confianza.

Son aquellos que ejercen funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del Titular. En el caso del Instituto serán considerados como puestos de confianza los

siguientes: Director General; Los Directores de área, Subdirectores y Coordinadores; Jefes de Departamento; Contralores, Secretario Particular del Director General; y los demás que necesiten crearse y que desempeñen labores en términos del Artículo 9º de la Ley.

- II. Trabajadores de base  
Los trabajadores administrativos y personal académico, así como todos aquellos que no estén en la definición anterior.

**CLÁUSULA 11.**

Exclusión de sindicalización.

Los Trabajadores de Confianza no podrán formar parte del Sindicato. Cuando los Trabajadores sindicalizados desempeñen un puesto de confianza, quedan en suspenso sus obligaciones y derechos sindicales.

**CLÁUSULA 12.**

Duración de la relación de trabajo.

Los Trabajadores de base al servicio del Instituto serán:

- I. Por tiempo indeterminado.- Cuando las funciones realizadas sean de carácter permanente.
- II. Por tiempo determinado.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar; o se tenga por objeto substituir temporalmente a otro Trabajador; y en los demás previstos en la Ley.
- III. Por obra determinada.- Cuando así lo exija la naturaleza del trabajo a desempeñar.

A falta de estipulación expresa de la duración de la relación de trabajo, será por tiempo indeterminado. Si vencido el término que se hubiese fijado en los casos de los incisos II y III, subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

La duración de la relación de trabajo de los Investigadores se establecerá en los términos del EPA.

**CLÁUSULA 13.**

Inafectabilidad de la relación de trabajo.

La naturaleza de la relación de trabajo no dependerá de la forma de pago.

**TÍTULO SEGUNDO**

**DEL TRABAJO**

**CAPÍTULO V**

**LAS JORNADAS DE TRABAJO**

**CLÁUSULA 14.**

Jornada de trabajo.

Es el tiempo durante el cual el Trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. La jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas del día, con duración máxima de ocho horas, la nocturna es la comprendida entre las veinte horas y las seis horas del día siguiente, con duración máxima de siete horas, y la mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres horas y media o más se entenderá como jornada nocturna, con duración máxima de siete horas y treinta minutos.

**CLÁUSULA 15.**

Jornada en forma continua.

La jornada de trabajo en el Instituto será diurna comprendida entre las ocho y dieciséis horas en forma continua; con excepción de aquellas expresamente acordadas entre Las Partes.

**CLÁUSULA 16.**

Reducción de la jornada de trabajo por la naturaleza del trabajo.  
Cuando la naturaleza del trabajo así lo exija, la jornada máxima se reducirá teniendo en cuenta el número de horas que puede trabajar un individuo normal sin sufrir quebranto en su salud, determinada por la autoridad competente.

**CLÁUSULA 17.**

Jornada extraordinaria.  
La jornada extraordinaria es la continuación de la jornada ordinaria o la que se labora en un día de descanso semanal u obligatorio, nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas. Las horas extraordinarias se pagarán con ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada. Los Trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido. La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al Trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada. El pago será efectuado de conformidad con el Artículo 109 de La Ley.

Las Partes se reunirán en forma cuatrimestral, para revisar que la asignación de tiempo extraordinario y la remuneración por los servicios prestados de los Trabajadores, se realicen conforme a las actividades necesarias del Instituto, llevando las estadísticas necesarias para determinar falta de personal, mejoras en los procedimientos u otros.

**CLÁUSULA 18.**

Jornada extraordinaria por licencias.  
Cuando por motivo de licencias se generen vacantes temporales, que no puedan ser cubiertas mediante contrato por obra o tiempo determinado, habrá lugar a la asignación de horas extras para la prestación del servicio correspondiente.

**CLÁUSULA 19.**

Tiempo para toma de alimentos.  
Durante la jornada de trabajo se concederá un descanso de una hora para tomar alimentos, estableciendo el horario de descanso de común acuerdo entre el Trabajador y su jefe inmediato, tomando en cuenta los horarios del comedor y computándose como tiempo efectivo de trabajo; no debiéndose tomar ni al inicio, ni al término de la jornada.

**CLÁUSULA 20.**

- Registro de asistencia.
- a. El registro de asistencia de los Trabajadores se hará de acuerdo a los medios que el Instituto determine y tenga a su alcance.
  - b. Los Trabajadores Académicos tendrán horario flexible y no registrarán su control de asistencia, a excepción de aquellos que requieran el registro de asistencia y lo manifiesten por escrito.
  - c. En todos los casos se debe cumplir con la jornada semanal de cuarenta horas laboradas.

**CLÁUSULA 21.**

Políticas de registro de asistencia.  
Los Trabajadores que por su naturaleza de trabajo deban efectuar el registro de entrada y salida en los medios establecidos por el Instituto, deberán hacerlo de manera personal y directa, bajo las reglas siguientes:

- I. Se determina como retardo tolerable, el registro de entrada efectuado hasta los quince minutos a partir de la hora señalada para iniciar su jornada; sin que motive alguna medida disciplinaria o deducción alguna de su salario;
- II. Se determina como retardo, el registro efectuado a partir de los dieciséis y hasta los treinta minutos contados desde la hora señalada para iniciar su jornada, lo cual motivará la medida disciplinaria que corresponda, establecida en el presente Contrato;
- III. Cuando el Trabajador se presente después de los treinta minutos de la hora señalada para el inicio de su jornada por causas extraordinarias, deberá acordar con el jefe inmediato o superior la reposición del tiempo laboral por medio de las licencias establecidas en este Contrato.

- IV. La omisión del registro de entrada o de salida motivará la medida disciplinaria que corresponda, establecida en este Contrato;
- V. Se determina como falta de asistencia injustificada, cuando el Trabajador abandone sus labores antes de su hora de salida, sin autorización de sus superiores.

**CLÁUSULA 22.**

Permiso para ausentarse.

El Trabajador para ausentarse o no presentarse a su jornada de trabajo invariablemente requerirá del permiso correspondiente firmado por su jefe inmediato. En caso de no encontrarse el jefe inmediato, el permiso lo podrá otorgar alguno de los jefes superiores jerárquicos o la Subdirección de Recursos Humanos.

**CAPÍTULO VI  
LOS DÍAS DE DESCANSO Y VACACIONES**

**CLÁUSULA 23.**

Días de descanso semanal.

Por cada cinco días de trabajo, los Trabajadores gozarán de dos días de descanso, preferentemente sábados y domingos, con goce de sueldo íntegro.

**CLÁUSULA 24.**

Días de descanso obligatorio.

Son días de descanso obligatorio, con goce de sueldo íntegro los siguientes:

- Primero de enero;
- Cinco de febrero o primer lunes de febrero;
- El veintitrés de febrero "Aniversario del SUTINAOE", o el viernes hábil más cercano, sólo para el personal sindicalizado;
- Veintiuno de marzo o tercer lunes de marzo;
- Semana Santa;
- Primero de mayo;
- Dos de mayo o primer día hábil de mayo (personal sindicalizado que haya asistido a la marcha del Primero de mayo, previa acreditación);
- Cinco de mayo;
- Diez de mayo para las madres trabajadoras y medio día para el resto de los trabajadores;
- Dieciséis de septiembre;
- Doce de octubre únicamente personal de base;
- Dos de noviembre;
- Veinte de noviembre o tercer lunes de noviembre;
- El primero de diciembre de cada 6 años, que corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;
- Doce de diciembre únicamente personal de base y medio día para el resto de los trabajadores; y
- Veinticinco de diciembre.

**CLÁUSULA 25.**

Periodos de vacaciones.

Los Trabajadores disfrutarán de dos periodos de vacaciones, de diez días laborables cada uno, en las fechas ya establecidas por la Institución o bien las que de común acuerdo fijen Las Partes. Para ello el Trabajador deberá contar con seis meses consecutivos de servicio, caso contrario únicamente podrá gozar de la parte proporcional de vacaciones que le corresponda conforme a su ingreso. En caso de alcanzar las metas institucionales, cada periodo de vacaciones se extenderá cinco días laborables.

**CLÁUSULA 26.**

Programación adecuada de actividades laborables.

Los Jefes de Departamento o de las unidades administrativas, se asegurarán de realizar la programación adecuada de las actividades para que éstas se realicen dentro del horario y días laborables, para que su personal goce tanto de los días de descanso como de los periodos

vacacionales, de tal manera que no sean afectadas las actividades del Instituto ni los derechos del Trabajador.

**CLÁUSULA 27.**

Incapacidad médica durante periodo vacacional.  
Si durante sus vacaciones el Trabajador enferma en forma que le impida disfrutarlas, tendrá derecho a que se le repongan los días en que estuvo incapacitado, siempre que el ISSSTE o la instancia médica acreditada en el Instituto le haya concedido la incapacidad correspondiente, debiendo dar aviso a la Subdirección de Recursos Humanos si hubiese guardia o el primer día laboral, entregando posteriormente el comprobante de la incapacidad al Departamento de Prestaciones y Relaciones Laborales.

**CLÁUSULA 28.**

Cuidados familiares en periodo vacacional.  
Si durante las vacaciones del trabajador, ya sean el cónyuge, hijos o padres del mismo enferman de tal manera que los cuidados que deba procurarles le impidan disfrutar del descanso; tendrán derecho a que se les repongan los días en que estuvo atendiendo esas necesidades, siempre y cuando entregue la constancia correspondiente emitida por el ISSSTE o por la instancia médica acreditada en el Instituto, a la Subdirección de Recursos Humanos. Esta constancia deberá ser entregada el primer día hábil posterior al evento.

**CAPÍTULO VII  
SALARIO**

**CLÁUSULA 29.**

Salario Tabular.  
Es la retribución fijada para cada categoría y puesto, cuyo tabulador se anexa como parte integrante de este Contrato, sin perjuicio de otras prestaciones ya establecidas de conformidad con la Ley.  
En caso de que el salario del tabulador consigne sueldos equivalentes al Salario Mínimo, deberán incrementarse en el mismo porcentaje que se aumente éste.  
En ningún caso el salario que pague el Instituto a los Trabajadores podrá ser menor a los establecidos en los Tabuladores.

**CLÁUSULA 30.**

El salario no puede ser afectado.  
El salario no puede ser disminuido bajo ninguna circunstancia en perjuicio del Trabajador.

**CLÁUSULA 31.**

Equidad salarial.  
A trabajo igual deberá corresponder un salario igual, sin que pueda ser modificado por razones de edad, género, capacidades diferentes, raza o nacionalidad.

**CLÁUSULA 32.**

Horas extraordinarias.  
Las horas extraordinarias de trabajo se pagarán de acuerdo a lo establecido en la Ley y este Contrato

**CLÁUSULA 33.**

Pago adicional por servicios durante días de descanso.  
Los Trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso, pero si por necesidades del servicio y el Instituto lo requiera, éste pagará al Trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.  
Los Trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

**CLÁUSULA 34.**

Lugar, forma y periodo de pago.

Los pagos de salarios se efectuarán un día hábil anterior a la quincena vencida o el día hábil inmediato anterior cuando esas fechas sean festivas o inhábiles, y dentro de las horas de trabajo, en el lugar que los Trabajadores presten sus servicios y se harán por nómina en moneda de curso legal, de común acuerdo entre el Trabajador y el Instituto, por depósito en tarjeta de débito o por medio de cheques, aun cuando el trabajador se encuentre fuera de su lugar de adscripción.

**CLÁUSULA 35.**

Descuentos o deducciones.

Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al sueldo de los Trabajadores cuando se trate:

- I. De deudas contraídas con el Instituto por concepto de anticipos de sueldos, pagos hechos por exceso, errores, pérdidas o averías debidamente comprobadas o adquisición de artículos producidos por el Instituto.
- II. Del cobro de cuotas sindicales establecidas en los estatutos del Sindicato.
- III. De aportación de fondos para la constitución de cooperativas y/o de caja de ahorro, siempre que el Trabajador hubiere manifestado previamente por escrito su conformidad.
- IV. De los descuentos ordenados por el ISSSTE con motivo de obligaciones contraídas por el Trabajador.
- V. De los descuentos ordenados judicialmente para cubrir pensiones alimenticias.
- VI. De cubrir obligaciones a cargo del Trabajador, en las que haya consentido, derivadas de la adquisición o del uso de habitaciones legalmente consideradas como baratas, siempre que la afectación se haga mediante fideicomiso en alguna institución nacional de crédito autorizada para tal efecto.
- VII. Del pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del fondo de la vivienda del ISSSTE, destinados a la adquisición, construcción, reparación o mejoras de casa-habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Estos descuentos se regirán por la Ley del ISSSTE y no podrán exceder del 30% del salario.
- VIII. De retención del impuesto sobre productos del trabajo.
- IX. Descuentos por créditos FONACOT.
- X. Para cubrir obligaciones a cargo del Trabajador, en las que haya consentido, derivadas de la adquisición de Seguros, como el Colectivo de Vida, el de Retiro o cualquier otro.

El monto de los descuentos no podrá exceder del 30% del importe del sueldo total, excepto en los casos a que se refieren las fracciones II, III, IV, VI y VII de esta Cláusula.

Los conceptos de descuentos o deducciones deberán especificarse en el talón de pago respectivo.

**CLÁUSULA 36.**

Pago personal o a su apoderado.

Es nula la cesión del salario en favor de terceras personas, por lo que el salario se pagará personalmente al Trabajador, o cuando haya causa de fuerza mayor que lo amerite, a su apoderado, quien deberá acreditar tal hecho con una carta poder otorgada por el Trabajador con todos los requisitos de la Ley, e identificarse ante la autoridad del Instituto.

**TITULO TERCERO  
DE LA RELACIÓN DE TRABAJO**

**CAPÍTULO VIII  
SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LA RELACIÓN DE TRABAJO**

**CLÁUSULA 37.**

Causas y efectos de la suspensión temporal.

Se entiende por suspensión temporal, el tiempo en que un Trabajador deje de cumplir con sus obligaciones para con el Instituto por causas de tipo no laboral, por lo que podrá no recibir pago durante este tiempo sin responsabilidad para el Instituto.

Causas de suspensión temporal:

- I. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo, en términos de lo establecido en la Ley del ISSSTE;
- II. La prisión preventiva del Trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el Trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;
- III. El arresto del Trabajador;
- IV. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el Artículo 5° de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el Artículo 31, fracción 111 de la misma Constitución;
- V. La designación de los Trabajadores como representantes ante los organismos estatales, las juntas de conciliación y arbitraje, la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes; y
- VI. La suspensión decretada por la autoridad competente.

**CAPÍTULO IX  
CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO**

**CLÁUSULA 38.**

De la terminación de la relación

Ningún Trabajador podrá ser cesado o rescindido, sino por justa causa y previa investigación. En consecuencia la relación de trabajo sólo dejará de surtir efecto, sin responsabilidad para el Instituto por las causas que se precisan en el Artículo 53 de la Ley.

**CAPÍTULO X  
DE LA SANCIÓN Y RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO**

**CLÁUSULA 39.**

Causales de la rescisión de las relaciones de trabajo.

Son causas de rescisión de la relación del trabajo, sin responsabilidad para el Instituto, las previstas por el Artículo 47 de la Ley. En caso de que el Instituto pretenda sancionar a un Trabajador deberá desahogar un procedimiento de investigación previo, en el que ambas partes presentarán sus razones y pruebas buscando la conciliación.

**CLÁUSULA 40.**

Del procedimiento de Investigación.

Cuando a un Trabajador se le impute una presunta falta, el Instituto deberá iniciar y concluir una investigación administrativa, documentando los hechos y aportando las pruebas necesarias, en un plazo no mayor de cinco días hábiles contados a partir de que la instancia correspondiente tenga conocimiento del hecho. Vencido este plazo sin haberse concluido la investigación, no podrá imponerse sanción alguna. La resolución o determinación se dará a conocer por escrito a los involucrados.

**CLÁUSULA 41.**

Procedimiento ante la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución.

Cuando a un Trabajador se le impute alguna causa de suspensión, terminación o rescisión de su relación de trabajo, una vez concluida la investigación administrativa, éste podrá solicitar por escrito a la Subdirección de Recursos Humanos, con copia al Sindicato, la integración e intervención de la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución, para que se inicie el procedimiento correspondiente.

La Comisión Mixta de Conciliación y Resolución se regirá por lo establecido en su propio reglamento.

Hasta en tanto no exista dictamen por parte de la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución, y no se agote el recurso de reconsideración, quedará en suspenso la aplicación de la sanción.

**CLÁUSULA 42.**

De la reconsideración.

Los Trabajadores que sean sancionados, podrán solicitar por escrito, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la determinación de la medida, directamente al Titular, la reconsideración de la misma, aportando las pruebas que no hubiesen sido consideradas en el procedimiento de investigación administrativa. En este caso, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la solicitud de reconsideración, el Titular, o a quien él delegue, dará contestación a la misma, ratificando la medida, modificándola o solicitando se reabra el caso con los elementos aportados por el Trabajador. Transcurrido dicho plazo sin que el Titular haya dado respuesta, la medida disciplinaria quedará sin efecto.

**CLÁUSULA 43.**

Tipos de sanciones.

Para el efecto de la aplicación de las sanciones, se tomarán en cuenta los antecedentes del Trabajador, y según el caso, se aplicarán las siguientes sanciones:

- I. Amonestación verbal;
- II. Amonestación escrita;
- III. Notas de demérito;
- IV. Suspensión en funciones y sus efectos; o
- V. Remover a una unidad distinta a la de su adscripción.

Las medidas a que se refiere el párrafo anterior, se aplicarán con independencia unas de otras, de acuerdo con la gravedad de la falta o la reincidencia; para su aplicación se deberá efectuar el proceso de sanción establecido en el presente Contrato.

**CLÁUSULA 44.**

Amonestación verbal.

La amonestación verbal consistirá en la llamada de atención que en privado haga el superior jerárquico al Trabajador sobre la falta en que hubiere incurrido a fin de que corrija su conducta, la cual deberá realizarse estando presente un representante sindical.

Se aplicará amonestación verbal en los casos de incumplimiento a las obligaciones establecidas en las fracciones I, II, VI, VII, VIII, XV, XVI y XVIII, de la Cláusula 137, o incurrir en las fracciones I, XVII y XIX, de la Cláusula 138.

**CLÁUSULA 45.**

Amonestación escrita

La amonestación escrita consistirá en la llamada de atención que mediante documento oficial, se haga al Trabajador por el Titular o por quien éste delegue.

Se aplicará amonestaciones por escrito, turnándose copia al Sindicato, en los siguientes casos:

- I. El incumplimiento, por segunda vez, de las obligaciones consignadas en las fracciones I, II, VI, VII, VIII, XV, XVI y XVIII de la Cláusula 137, así como reincidir en las fracciones I, XVII y XIX de la Cláusula 138;
- II. El incumplimiento de lo establecido en las fracciones IX y XIV de la Cláusula 137, y en las fracciones III, IV y X, de la Cláusula 138;

- III. Incurrir en las conductas señaladas en las fracciones V, XVIII y XX de la Cláusula 138;
- IV. La inasistencia injustificada a las labores por dos ocasiones en un mes;
- V. Por el sexto retardo injustificado de cada mes.

**CLÁUSULA 46.**

Nota de demérito.

Se aplicará una nota de demérito a quien incurra en los siguientes casos:

- I. Por cada retardo injustificado a partir del octavo retardo de cada mes; y
- II. Por la tercera amonestación escrita en el transcurso del mes en curso.

De las notas de demérito que se impongan, se cursará copia al expediente del Trabajador, a fin de que se tomen en cuenta en las promociones.

**CLÁUSULA 47.**

Doble nota de demérito.

Se aplicará doble nota de demérito a quien incurra en los siguientes casos:

- I. El incumplimiento de las obligaciones consignadas en las fracciones V y IX de la Cláusula 137 y en las fracciones XXV y XXVI de la Cláusula 138;
- II. Incurrir en las conductas señaladas en la fracción XVII y XXI, de la Cláusula 138.

**CLÁUSULA 48.**

Se aplicará Triple nota de demérito.

- I. A quien incurra por segunda vez en las conductas señaladas en las fracciones III y X de la Cláusula 138;
- II. A quien incurra en conductas señaladas en las fracciones II, VI, VIII, XI, XII, XIII, XIV y XV de la Cláusula 138.

**CLÁUSULA 49.**

Descuento de un día de salario.

Se le descontará un día de salario al Trabajador que:

- I. Acumule siete retardos en cada mes;
- II. Falte a las labores sin justificación alguna;
- III. Reitere el incumplimiento a la fracción III de la Cláusula 21, sin justificar ante el jefe inmediato las causas del incumplimiento.

**CLÁUSULA 50.**

Suspensión en funciones.

Procede la suspensión en funciones y sus efectos en los siguientes casos:

- I. Por un día
  - a) Tener dos notas de demérito en los términos de las fracciones I y II de la Cláusula 46;
  - b) La inasistencia injustificada por tercera ocasión en treinta días. Los días no laborables no interrumpen la contabilidad.
- II. Por dos días:
  - a) Tener tres notas de demérito en los términos de la fracción III de la Cláusula 49;
  - b) La cuarta inasistencia injustificada en treinta días;
  - c) Incurrir en las conductas señaladas en la fracción XIV de la Cláusula 138.
- III. Por tres días:
  - a) Incurrir en las conductas señaladas en las fracciones IV, V, VI y XV de la Cláusula 138.
- IV. Por cuatro días:
  - a) Incurrir en la conducta señalada en la fracción VIII de la Cláusula 138.
- V. Por cinco días:
  - a) Incurrir en la conducta señalada en la fracción XV de la Cláusula 138.

La suspensión implica el descuento del salario correspondiente.

**CLÁUSULA 51.**

Independencia de la aplicación de sanciones.  
Las sanciones impuestas conforme a lo dispuesto en este Contrato se aplicarán independientemente de cualquier otra responsabilidad que proceda de acuerdo con las leyes de la materia.

**CLÁUSULA 52.**

Los casos no previstos serán resueltos de común acuerdo entre Las Partes.

**CAPÍTULO XI**

**CAPACITACIÓN, ADIESTRAMIENTO Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES**

**CLÁUSULA 53.**

Son derechos irrenunciables la promoción y la capacitación continua y permanente de los Trabajadores al servicio del Instituto.

**CLÁUSULA 54.**

La Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad es la encargada de la operación, vigilancia y cumplimiento del Sistema Institucional de Capacitación (SIC); asesorándose con quien considere pertinente.

**CLÁUSULA 55.**

Los Programas del SIC son de:

- I. Inducción.- Es una capacitación preparatoria de los Trabajadores, de pertenencia al Instituto y/o de información sobre las funciones del puesto;
- II. Adiestramiento.- Es la capacitación mediante la cual se proporcionan las habilidades necesarias y suficientes para:
  - a) Realizar las funciones del nivel salarial o categoría o puesto que ocupa actualmente el Trabajador;
  - b) La actualización de los conocimientos y técnicas adicionales para el perfeccionamiento del desempeño, de la productividad y de la calidad de sus funciones actuales;
- III. Promoción.- Es la preparación necesaria de los Trabajadores para desempeñar las funciones en un nivel salarial, puesto o categoría superior inmediato al que se ocupa actualmente, con el fin de avanzar sobre la misma especialización en los conocimientos, habilidades y técnicas;
- IV. Desarrollo.- Su objetivo es lograr el desarrollo integral de los Trabajadores como individuos, en lo cultural, educativo y deportivo, contribuyendo a su integración en grupo y de su propio núcleo familiar.

**CLÁUSULA 56.**

Los programas de capacitación, deben cumplir los siguientes requisitos:

- I. Incluir todos los puestos, categorías y niveles existentes en el Instituto;
- II. Los periodos de aplicación deben ser menores a tres años, excepto que las condiciones que dieron origen al programa se mantengan;
- III. Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación al total de los Trabajadores inscritos a los programas; y
- IV. Señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los Trabajadores de un mismo puesto, categoría y nivel.

**CLÁUSULA 57.**

El Programa Institucional de Inducción tiene carácter eventual, específico y/o especializado, su objetivo es preparar a los Trabajadores a nuevas actividades, impartiendo:

- I. El curso de Inducción de pertenencia al Instituto a los Trabajadores de reciente ingreso; y
- II. El curso de Inducción al área y puesto, con la información y los aspectos fundamentales de la actividad a desarrollar, permitiéndoles una adecuada integración a los Trabajadores que cambien de adscripción, categoría, puesto o nivel, y a los de

reciente contratación.

**CLÁUSULA 58.**

El Programa Institucional de Adiestramiento es de carácter general y permanente, su objetivo es lograr el mejoramiento de los conocimientos, habilidades y aptitudes de los Trabajadores en las actividades que desempeñan; desarrollándose en tres etapas:

- I. Detección de necesidades de capacitación;
- II. Desarrollo del proceso de capacitación de los Trabajadores; y
- III. Evaluación y seguimiento de las acciones realizadas.

**CLÁUSULA 59.**

El Programa Institucional de Promoción es de carácter general y permanente, su objetivo es preparar a los Trabajadores de base, excepto Investigadores, en los conocimientos básicos del siguiente puesto, categoría o nivel salarial. Los Trabajadores que cumplan su programa de capacitación podrán ser promovidos de acuerdo al Reglamento de Ingreso, Promoción y Escalafón.

**CLÁUSULA 60.**

El Programa Institucional de Desarrollo es de carácter eventual y general, su objetivo es el desarrollo académico e integral de los Trabajadores y la comunidad, procurando que:

- I. En el Instituto se manejen los sistemas abiertos de: alfabetización, primaria, secundaria, preparatoria, licenciatura y posgrado, para lo cual se contará con facilidades que hagan compatible su jornada de trabajo con la asistencia a los cursos;
- II. Los Trabajadores accedan sin costo, a los planes y programas de posgrado del Instituto, para lo cual contarán con facilidades que hagan compatible su jornada de trabajo con la asistencia a los cursos;
- III. Cuando la preparación del desarrollo escolar del trabajador sea fuera del Instituto se le apoyará de acuerdo con las posibilidades presupuestales del Instituto hasta con el 50% del costo de la colegiatura entregando la solicitud del apoyo a la Dirección de Administración y Finanzas con copia a la Comisión Mixta de Capacitación Adiestramiento y Productividad, con los comprobantes, cubriendo el Instituto dicho apoyo dentro de los 30 días siguientes a la entrega de la documentación. Lo anterior previa autorización de la Comisión Mixta de Capacitación Adiestramiento y Productividad;
- IV. En caso de que el Trabajador decida incorporarse de tiempo completo a la realización de los estudios de posgrado, el Instituto podrá otorgar licencia sin goce de sueldo hasta por un año y en caso que acredite contar con un avance satisfactorio en sus estudios, dicha licencia sin goce de sueldo podrá prorrogarse hasta por tres años más;
- V. El apoyo para la asistencia a cursos, congresos, seminarios, talleres y actividades tendientes a formar integralmente a los Trabajadores; y
- VI. Se establezca un área de cultura general en la biblioteca, además de áreas recreativas, deportivas, artísticas y culturales.

**CLÁUSULA 61.**

Los proyectos de presupuesto para la capacitación del ejercicio fiscal siguiente, los remitirá la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad a la Dirección de Administración y Finanzas para que se promueva la autorización presupuestal.

**CLÁUSULA 62.**

El Trabajador acreditará su conocimiento y experiencia con una constancia de validez oficial.

**CLÁUSULA 63.**

El Instituto está obligado a enviar, a solicitud de la Comisión Mixta de Ingreso, Promoción y Escalafón, la lista de Trabajadores a los que se les han expedido constancias de capacitación.

**CLÁUSULA 64.**

Cuando el Trabajador requiera una constancia de capacitación, podrá presentar un examen que le practique la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad.

**CLÁUSULA 65.**

Las constancias que expida el Instituto por capacitación, con base en los objetivos estipulados en su decreto de creación, serán inscritas por el Instituto en los registros del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

**CLÁUSULA 66.**

Los Trabajadores entregarán sus solicitudes para los cursos de los programas de adiestramiento a la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad para su análisis, a más tardar el treinta y uno de marzo, con los cuales se generarán los programas anuales respectivos

**CAPÍTULO XII  
DE LA PROMOCIÓN**

**CLÁUSULA 67.**

El Sistema de Promoción de los Trabajadores, exceptuando a los Investigadores, estará a cargo de la Comisión Mixta de Ingreso, Promoción y Escalafón, de conformidad con el reglamento respectivo.

**CLÁUSULA 68.**

Para el caso de los Investigadores, el Sistema de Promoción estará a cargo de la CDI y de la CDE, determinado por los criterios académicos y científicos establecidos en el EPA.

**CLÁUSULA 69.**

Los miembros de la Comisión Mixta de Ingreso, Promoción y Escalafón no deberán intervenir en caso de:

- I. Su propia promoción; o
- II. La promoción de algún pariente consanguíneo o de afinidad hasta el cuarto grado.

**CLÁUSULA 70.**

Los Trabajadores que participen en el SIC como instructores o en la elaboración y/o aplicación de exámenes, y/o programas de capacitación recibirán constancia de habilidades con validez oficial para su promoción.

**SISTEMA DE PROMOCIÓN POR CAPACITACIÓN DE LOS TRABAJADORES  
ADMINISTRATIVOS**

**CLÁUSULA 71.**

El Sistema de Promoción por Capacitación del Instituto es un esquema de especialización del trabajo en las diferentes áreas administrativas, para el ascenso de puesto al siguiente nivel salarial de los Trabajadores administrativos, que durante su servicio en el Instituto lo puedan lograr, mediante el perfeccionamiento de sus habilidades laborales.

**CLÁUSULA 72.**

Los requisitos que deben cumplir quienes ocupen los puestos y niveles previstos en el Catálogo de Puestos, de los niveles administrativos de base del cuatro al diecinueve, en sus tres categorías salariales (mínima, media y máxima), son los siguientes.

- I. Los puestos correspondientes a los niveles 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8 requieren de educación básica concluida;
- II. Los puestos de los niveles 9, 10, 11, 12 y 13 requieren de educación media superior concluida;
- III. Los puestos de los niveles 14, 15 y 16 requieren pasantía de licenciatura o ingeniería;
- IV. Los puestos de los niveles 17 y 18 requieren de licenciatura o ingeniería concluida; y
- V. El puesto del nivel salarial 19 requiere de nivel de posgrado concluido.

BTCO

**CLÁUSULA 73.**

La inscripción de ingreso al Programa Institucional de Promoción para ascender al puesto con el siguiente nivel salarial, la solicitará el Trabajador a la Comisión Mixta de Ingreso, Promoción y Escalafón, quien asignará un programa de capacitación en la modalidad de profesionalización:

- I. De hasta dos años si no cumple con los requisitos académicos; y
- II. De hasta año y medio si cumple con los requisitos académicos.

La promoción se hará de acuerdo a la Cláusula 72.

**CLÁUSULA 74.**

Para que un trabajador administrativo sea promocionado al nivel inmediato superior se debe cumplir con alguno de los siguientes requisitos:

- I. Tener por lo menos tres años de antigüedad en el puesto actual, todos los cursos de adiestramiento del puesto ocupado, y presentar un examen de conocimientos del puesto inmediato superior. Si no se obtiene la calificación mínima requerida en el examen, se le asignará un programa de capacitación de promoción de hasta doce meses;
- II. Tener por lo menos dos años de antigüedad en el puesto actual y todos los cursos aprobados de capacitación de promoción del siguiente puesto, de acuerdo a la fracción I de la Cláusula 73; y
- III. Tener por lo menos un año y medio de antigüedad en el puesto actual, tener 50% de los cursos de capacitación de promoción para el puesto inmediato superior y tener el grado escolar requerido de éste. La escolaridad debe ser relacionada con la especialidad en el área que se está desempeñando, de no ser así, deberá tener el 100% de los cursos de capacitación de promoción para el puesto inmediato superior, de acuerdo a la fracción II de la Cláusula 73;

**CLÁUSULA 75.**

Las promociones sólo podrán realizarse a un nivel inmediato superior en el catálogo de puestos.

**CLÁUSULA 76.**

Los aumentos salariales autorizados al Instituto se aplicarán de manera independiente y adicional a los incrementos salariales por promoción.

**SISTEMA DE PROMOCIÓN PARA LOS TRABAJADORES  
TÉCNICOS EN INVESTIGACIÓN**

**CLÁUSULA 77.**

El Sistema de Promoción para el Técnico, para ascender a la categoría o nivel inmediato superior, es un esquema que permite al Técnico la promoción mediante la superación académica y experiencia técnica o mediante el programa de capacitación.

Se establecen dos periodos de evaluación al año siendo en los meses de febrero y agosto; y uno de promoción en el mes de febrero. El Técnico elegirá en que periodo de los establecidos solicita su evaluación, debiendo presentar las solicitudes de evaluación subsecuentes en este mismo periodo.

Podrán participar todos los Técnicos en Investigación, que tengan el carácter de base definitiva y que consideren cubrir los requisitos de la categoría inmediata superior.

**CLÁUSULA 78.**

El puesto de Técnico tiene las siguientes categorías:

- I. Auxiliar con niveles A, B y C;
- II. Asociado con niveles A, B y C;
- III. Titular con niveles A, B, C; y
- IV. Las demás que se creen.

**CLÁUSULA 79.**

El Técnico será promovido a la siguiente categoría o nivel, de acuerdo a sus capacidades académicas o equivalencias, y su experiencia técnica o profesional, de conformidad con lo establecido en las tablas siguientes:

CATEGORIA	NIVEL	REQUISITOS		EXPERIENCIA	
		ACADEMICOS	O EQUIVALENTES	TECNICA	O PROFESIONAL
TÉCNICO EN INVESTIGACIÓN AUXILIAR	A	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ser pasante de una carrera técnica de nivel medio superior; o</li> <li>• Tener estudios de preparatoria o bachillerato; o</li> <li>• Cualquier grado académico equivalente o superior a los anteriores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener un (1) año de experiencia profesional en áreas de conocimiento relacionadas con las actividades académicas, talleres o laboratorios del Instituto.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener un (1) año de experiencia profesional en áreas de conocimiento relacionadas con las actividades académicas, talleres o laboratorios del Instituto.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener un (1) año de experiencia profesional en áreas de conocimiento relacionadas con las actividades académicas, talleres o laboratorios del Instituto.</li> </ul>
	B	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ser titulado de una carrera técnica de nivel medio superior; o</li> <li>• Preparatoria o bachillerato concluido; o</li> <li>• Cualquier grado académico equivalente o superior a los anteriores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener tres (3) años de experiencia profesional en áreas de conocimiento relacionadas con las actividades académicas, talleres o laboratorios del Instituto.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener dos (2) años de ser Técnico Auxiliar "A".</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener dos (2) años de experiencia profesional en áreas de conocimiento relacionadas con las actividades académicas, talleres o laboratorios del Instituto.</li> </ul>
	C	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener dos (2) años de haber obtenido el título de una carrera técnica de nivel medio superior; o</li> <li>• Tener dos (2) años de haber concluido la preparatoria o bachillerato; o</li> <li>• Cualquier grado académico equivalente o superior a los anteriores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener cinco (5) años de experiencia profesional en áreas de conocimiento relacionadas con las actividades académicas, talleres o laboratorios del Instituto.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener dos (2) años de ser Técnico Auxiliar "B".</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener cuatro (4) años de experiencia profesional en áreas de conocimiento relacionadas con las actividades académicas, talleres o laboratorios del Instituto.</li> </ul>
TÉCNICO EN INVESTIGACIÓN ASOCIADO	A	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ser pasante de una carrera profesional a Nivel Licenciatura; o</li> <li>• Tener título de Técnico Superior Universitario.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener dos (2) años de ser Técnico Auxiliar "C".</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener seis (6) años de experiencia profesional en áreas de conocimiento relacionadas con las actividades académicas, talleres o laboratorios del Instituto.</li> </ul>
	B	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener título profesional en una carrera a Nivel Licenciatura; o</li> <li>• Tener tres (3) años de haber obtenido el título de Técnico Superior Universitario.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener dos (2) años de ser Técnico Asociado "A"; o</li> <li>• Tener experiencia de dos (2) años como jefe de taller; o</li> <li>• Tener experiencia (6) seis años de laboratorio; y</li> <li>• Haber prestado servicios de mantenimiento, reparación, ajuste y calibración de instrumental y equipo de enseñanza y otros que se consideren conveniente de acuerdo a las especialidades donde se participa; o</li> <li>• Haber participado en el diseño y construcción de material y equipo de enseñanza y/o investigación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener ocho (8) años de experiencia en instituciones o empresas productoras de equipo y material didáctico y científico u otras experiencias acorde con las actividades que se desea cumpla.</li> </ul>
	C	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ser candidato a maestro en ciencias o haber realizado alguna especialidad cuya duración mínima sea de diez (10) meses efectivos; o</li> <li>• Tener cuatro (4) años de haber obtenido el Título en una carrera profesional a nivel de licenciatura; o</li> <li>• Tener cinco (5) años de haber obtenido el título de Técnico Superior Universitario.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener dos (2) años de ser Técnico Asociado "B"; o</li> <li>• Tener cinco (5) años de experiencia técnica equivalente en lo señalado para el Técnico Asociado "B", además de haber sido responsable de grupos de trabajo para el desempeño de estas mismas actividades, Así como haber dado asesorías importantes de servicio externo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener diez (10) años de experiencia profesional en la cual se incluya haber sido jefe de diseño y producción de equipo y/o de grupos de asesorías para el desarrollo de tecnología.</li> </ul>
TÉCNICO EN INVESTIGACIÓN TITULAR	A	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ser Maestro en Ciencias; o</li> <li>• Tener ocho (8) años de haber obtenido el Título en una carrera Profesional a nivel de licenciatura; o</li> <li>• Tener doce (12) años de haber obtenido el título de Técnico Superior Universitario..</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener dos (2) años de ser Técnico Asociado "C"; y</li> <li>• Haber elaborado prototipos; o</li> <li>• Haber dirigido o coordinado grupos académicos para la elaboración de apuntes, prácticas, material didáctico para prestación de asistencia y asesoría de planes y programas de estudio; o</li> <li>• Realizar regularmente informes o reportes técnicos sobre metodologías o tareas técnicas desarrolladas; o</li> <li>• Haber aprobado cursos de calidad académica reconocida, en áreas de conocimiento relacionadas con las</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener catorce (14) años de experiencia profesional en áreas de conocimiento relacionadas con las actividades académicas, talleres o laboratorios del Instituto.</li> </ul>

			actividades que desempeña; o <ul style="list-style-type: none"> <li>Haber contribuido regularmente a la formación de recursos humanos.</li> </ul>	
B	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ser candidato a Doctor; o</li> <li>• Tener catorce (14) años de haber obtenido el Título en una carrera Profesional a nivel de licenciatura; o</li> <li>• Tener cuatro (4) años de haber obtenido el grado de Maestro en Ciencias; o</li> <li>• Tener 18 años de haber obtenido el título de Técnico Superior Universitario..</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener dos (2) años de ser Técnico Titular "A"; y</li> <li>• Haber apoyado proyectos de investigación o desarrollos tecnológicos y/o tesis, con técnicas de su especialidad; o</li> <li>• Tener publicaciones en congresos y/o revistas de artículos a nivel nacional; o</li> <li>• Haber dirigido técnicos y/o grupos en técnicas de su especialidad. Haber elaborado informes o reportes técnicos sobre tareas técnicas desarrolladas; o</li> <li>• Haber impartido cursos a técnicos de los niveles inferiores; o</li> <li>• Haber diseñado dispositivos, sistemas y/o arreglos para satisfacer necesidades específicas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener veintidós (22) años en áreas de conocimiento relacionadas con las actividades académicas, talleres o laboratorios del Instituto.</li> </ul>
C	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ser Doctor; o</li> <li>• Tener seis (6) años de haber obtenido el grado de Maestro en Ciencias; o</li> <li>• Tener dieciocho (18) años de haber obtenido Título Profesional en una carrera a nivel de licenciatura; o</li> <li>• Tener veinticuatro (24) años de haber obtenido el título de Técnico Superior Universitario.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener dos (2) años de ser Técnico Titular "B"; y</li> <li>• Tener publicaciones en congresos y/o revistas de artículos a nivel internacional; o</li> <li>• Haber impartido cursos a técnicos de los niveles inferiores y/o a estudiantes a niveles de maestría o doctorado; o</li> <li>• Haber innovado o mejorado técnicas de su especialidad; o</li> <li>• Haber diseñado dispositivos, sistemas y/o arreglos para satisfacer necesidades específicas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener veintiocho (28) años de experiencia profesional en la cual se incluya haber sido jefe de diseño y producción de equipo y/o de grupos de asesorías para el desarrollo de tecnología.</li> </ul>

**PROMOCIÓN POR ESCALAFÓN**

**CLÁUSULA 80.**

El escalafón es el sistema de calificación del trabajo, para efectuar y garantizar la clasificación y la promoción de los Trabajadores.

**CLÁUSULA 81.**

El escalafón quedará sujeto a:

- I. Que exista una vacante temporal por un tiempo mayor de treinta días; o
- II. Que exista una vacante definitiva.

**CLÁUSULA 82.**

Tienen derecho a participar en los concursos de promoción por escalafón, todos los Trabajadores de base, excepto Investigadores, con un mínimo de seis meses en su puesto.

**CLÁUSULA 83.**

Las plazas de las vacantes definitivas o temporales mayores de treinta días, se otorgarán a los Trabajadores, excepto Investigadores, que acrediten mejores derechos en la valoración y calificación de los factores de escalafón: El de mayor antigüedad; el que tenga mayor capacitación, aptitud y conocimiento para realizar el trabajo del puesto que cubra la plaza; el que fuese la única fuente de ingreso en su familia; y que esté sindicalizado.

Cuando no existiera candidato por escalafón, la vacante podrá ocuparla el Trabajador en capacitación para ese puesto o categoría, que tenga mejores créditos y apruebe un examen, previo acuerdo de la Comisión Mixta de Ingreso, Promoción y Escalafón.

**CLÁUSULA 84.**

Las plazas vacantes que resulten del proceso de escalafón, se concursarán en primera instancia en forma interna, y posteriormente en forma externa.

**CLÁUSULA 85.**

El procedimiento para las inconformidades de los Trabajadores afectados por trámites o movimientos en el escalafón, será previsto en el Reglamento de Ingreso, Promoción y Escalafón.

**CLÁUSULA 86.**

ESTADO

El Sistema de Promoción para los Investigadores, para ascender a la categoría inmediata superior, es un esquema que permite al Investigador la promoción de acuerdo a sus méritos y trayectoria académica, y se regirá en los términos establecidos en el EPA.

**CLÁUSULA 87.**

El puesto de Investigador tiene las siguientes categorías, en términos establecidos en el EPA:

- I. Asociado con nivel C;
- II. Titular con niveles A, B, C; y
- III. Las demás que se creen en el futuro.

**CLÁUSULA 88.**

Las funciones y características académicas de las categorías de los Investigadores se estipulan en el EPA.

**CLÁUSULA 89.**

Del ingreso, promoción y permanencia. Los criterios y procedimientos académicos relativos al ingreso, promoción, evaluación y permanencia de los investigadores serán los establecidos en el EPA.

Las comisiones dictaminadoras evaluarán académicamente, fundada y motivadamente, con apego a los criterios y procedimientos previstos en el EPA, el ingreso, promoción, evaluación y permanencia de los Investigadores. Los criterios y procedimientos del trabajo académico que el Instituto, en conjunto con el CPA, establezca en el EPA, serán estrictamente académicos, serán definidos en forma explícita y se harán del conocimiento de todos los Investigadores.

Los procedimientos establecidos en el EPA, relativos al ingreso, promoción, evaluación y permanencia, se regirán en todo tiempo por los principios de transparencia, respeto a la protección de datos personales, audiencia, legalidad y no discriminación. Para el ingreso, además de los principios anteriores, se garantizará la convocatoria pública y abierta. Así mismo, los investigadores tendrán derecho a impugnar los dictámenes que emitan las comisiones dictaminadoras, en los términos previstos en el EPA. Toda evaluación académica realizada en contravención con lo anterior será nula.

Mientras el investigador se encuentre en evaluación no se suspenderá pago alguno.

No se podrá dar por terminada o rescindir la relación laboral por causas de carácter estrictamente académico sin haber agotado los mecanismos establecidos en el EPA. En materia de rescisión de la relación laboral las partes se regirán por lo establecido en la Ley. La permanencia se establece con base en los aspectos referidos en el EPA.

**CAPÍTULO XIII  
ADMISIÓN E INGRESO**

**CLÁUSULA 90.**

Admisión del Personal Administrativo y Técnico. La admisión como nuevo Trabajador del Instituto en plaza presupuestal, sólo se dará cuando la vacante sea resultado de una promoción (como el de escalafón) o plaza de nueva creación en los términos de este Contrato y del Reglamento de Ingreso, Promoción y Escalafón.

**CLÁUSULA 91.**

Requisitos para el ingreso del personal Administrativo y Técnico. Toda persona que ingrese al servicio del Instituto, debe satisfacer los siguientes requisitos:

- I. Tener mayoría de edad, o quien tenga más de 16 y menos de 18 años de edad, deberá presentar la autorización correspondiente del padre o tutor;
- II. Ser propuesto por el Instituto o el Sindicato;

- III. Haber presentado una solicitud de empleo, utilizando las formas establecidas en el Reglamento de Ingreso, Promoción y Escalafón;
- IV. Ser de nacionalidad mexicana, con excepción de los casos previstos en el Artículo 7º de la Ley;
- V. Cumplir con los requisitos que para ese puesto señale el Catálogo de Puestos del Instituto;
- VI. Presentar la información documental necesaria que acredite la calidad personal, y técnica o profesional;
- VII. Haber presentado y aprobado el examen de admisión y/o pruebas de competencia de acuerdo al Reglamento de Ingreso, Promoción y Escalafón;
- VIII. No haber optado por el Programa de Separación Voluntaria del Instituto, de alguna otra dependencia o entidad del Gobierno Federal; y
- IX. Las demás que apliquen en materia de Recursos Humanos.

Si no cumple con todos los requisitos anteriores, no podrá ser admitido.

**CLÁUSULA 92.**

Vacantes temporales menores de seis meses, para cubrir permisos, incapacidades o licencias.

Para la ocupación de vacantes temporales menores a seis meses, del personal Administrativo y Técnico, se revisarán por la Comisión Mixta de Ingreso, Promoción y Escalafón los expedientes de los candidatos propuestos por el Instituto o el Sindicato, a fin de elegir a la persona más capacitada para el puesto.

**CLÁUSULA 93.**

Trabajadores técnicos en investigación.

El Técnico es un trabajador de base que, durante su permanencia como Trabajador académico y para el desarrollo de sus actividades académicas, se regirá por las siguientes bases:

- I. El ingreso del Técnico deberá cumplir lo establecido en el artículo 7º de la Ley y lo establecido en el Reglamento de Ingreso, Promoción y Escalafón;
- II. El ingreso, promoción de categoría y evaluación se sujetarán a los criterios y procedimientos establecidos en el Reglamento de Ingreso, Promoción y Escalafón. Los procedimientos serán aplicados por la Comisión Mixta de Ingreso, Promoción y Escalafón;
- III. El Técnico tiene derecho a solicitar su promoción directa o por escalafón conforme a lo estipulado en el Reglamento de Ingreso, Promoción y Escalafón;
- IV. Los criterios y procedimientos de evaluación del trabajo que se establezcan en el Reglamento de Ingreso, Promoción y Escalafón, serán acordes con el tipo de funciones que desempeña y para las que fue contratado, siendo claros, explícitamente formulados y difundidos con oportunidad al Técnico. Se respetará en todo momento la garantía de audiencia de tal manera que la resolución siempre será debidamente fundada y motivada; y
- V. La evaluación que se realice al Técnico será estrictamente en función de la calidad y la eficiencia del desempeño de sus labores con apego a los requisitos y procedimientos establecidos en el Reglamento de Ingreso, Promoción y Escalafón. En caso de inconformidad con los resultados de la evaluación, el Técnico tendrá derecho a inconformarse y solicitar una nueva revisión aportando elementos a favor, antes de que tenga efecto la resolución final.

**TÍTULO CUARTO**

**INTEGRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES MIXTAS**

**CAPÍTULO XIV  
DE LAS COMISIONES MIXTAS**

**CLÁUSULA 94.**

Comisiones Mixtas.

Son comisiones mixtas los organismos paritarios establecidos entre Las Partes para la correcta aplicación de este Contrato y la Ley, en el ámbito de su competencia. Las comisiones estarán reguladas por este Contrato de manera general y tendrán reglamentos propios.

**CLÁUSULA 95.**

Integración de las comisiones mixtas.

Las comisiones mixtas son integradas por representantes titulares y suplentes de Las Partes; los representantes del Instituto son nombrados y removidos por el Instituto, y los representantes sindicales son nombrados y removidos por el Sindicato.

Los integrantes de las comisiones mixtas tendrán una designación honorífica y temporal, por lo que de su desempeño en el cargo no obtendrán ningún beneficio económico.

**CLÁUSULA 96.**

Requisitos para ser integrante.

Para ser miembro se requiere tener una antigüedad mínima de 24 meses de laborar en el Instituto. El personal de confianza no requiere esta antigüedad.

**CLÁUSULA 97.**

Comisiones mixtas.

Las Comisiones mixtas son:

- I. Ingreso, Promoción y Escalafón;
- II. Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo;
- III. Capacitación, Adiestramiento y Productividad;
- IV. Conciliación y Resolución;
- V. Cuadro General de Antigüedades;
- VI. Comisión Mixta de Horas Extras; y
- VII. Las demás que acuerden Las Partes.

Las partes establecerán una Comisiones Mixta del Cuadro General de Antigüedades, conformada por tres representantes de cada parte, para formular y publicar el cuadro general de antigüedades de todos y cada uno de los Trabajadores sindicalizados al servicio del Instituto, donde se señalará la categoría correspondiente, profesión u oficio, procurando allegarse de la información que pueda proporcionar, tanto el Instituto como los trabajadores en lo individual, para que dicho cuadro contenga la fecha de ingreso real de cada trabajador, independientemente de la forma de pago o del tipo de contratación al que haya estado sujeto, en términos de la fracción I de la Cláusula 136 del Contrato Colectivo de Trabajo y de la Ley Federal del Trabajo. Los trabajadores que no hayan tenido oportunidad de allegar a la comisión la documentación respectiva de su fecha de ingreso y/o no estén conformes con la antigüedad que aparece en dicho cuadro, podrán formular ante la comisión, las objeciones que estimen procedentes o en su caso podrán recurrir a la resolución en los términos señalados en el Artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo aportando pruebas idóneas que acrediten plenamente su dicho.

**CLÁUSULA 98.**

Normas generales de las comisiones mixtas.

Las comisiones mixtas tendrán como base general las siguientes normas:

- I. Contarán con un secretario técnico cuyas funciones serán: Recibir y turnar correspondencia a la comisión; proporcionar a la comisión la información que requiera para el cumplimiento de sus funciones; convocar a reuniones ordinarias y extraordinarias en términos del reglamento; levantar y formalizar las actas o minutas de trabajo de la comisión; atender a los Trabajadores; difundir los documentos que instruya la comisión; mantener un archivo de los asuntos de su competencia; y las demás funciones establecidas en su reglamento. Podrá intervenir en las reuniones de las comisiones con voz, pero sin voto;

- promociones con el objeto de incorporarlas en el proyecto del presupuesto anual referido al siguiente año, quedando sujeta su aplicación a la autorización de la plaza y a la asignación de los recursos correspondientes;
- IX. Proponer los criterios equivalentes para Técnicos en sustitución de los establecidos para realizar movimientos de promoción o de escalafón; y
  - X. Las demás atribuciones que se deriven del presente Contrato inherente a su función.

**CAPÍTULO XVI**  
**DE LA COMISIÓN MIXTA DE SEGURIDAD, HIGIENE Y MEDIO AMBIENTE EN EL TRABAJO**

**CLÁUSULA 104.**

Objetivo.

La Comisión Mixta de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo, es el órgano responsable de vigilar el cumplimiento y aplicación de las normas y medidas de seguridad, higiene y medio ambiente en el trabajo, así como de los acuerdos y lineamientos que emanen de esta Comisión.

**CLÁUSULA 105.**

Integración.

Cada Comisión Mixta se conforma por tres miembros nombrados por el Instituto y tres nombrados por el Sindicato, contando con sus suplentes respectivos. Deberá existir una comisión en las diferentes Unidades Administrativas de la República Mexicana adscritas al Instituto.

**CLÁUSULA 106.**

Facultades y obligaciones.

Las Comisiones Mixtas de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo tienen las siguientes facultades y obligaciones:

- I. Regirse por las leyes, normas y los reglamentos respectivos;
- II. Promover una cultura de seguridad, higiene y medio ambiente en el trabajo;
- III. Establecer los programas en materia de seguridad, higiene y medio ambiente en el Instituto;
- IV. Vigilar el cumplimiento de las disposiciones de seguridad, higiene y medio ambiente en el trabajo aplicables en la materia;
- V. Elaborar y mantener actualizado el mapa de las sedes, donde se determinen las zonas de riesgo y las zonas seguras;
- VI. Determinar los elementos a inspeccionar en las verificaciones ordinarias;
- VII. Capacitarse en materia de seguridad, higiene y medio ambiente en el trabajo;
- VIII. Aplicar aquellas disposiciones que tiendan a reducir la frecuencia y el índice de gravedad de los riesgos de trabajo;
- IX. Supervisar el funcionamiento del Comité Interno de Protección Civil; y
- X. Las demás derivadas de las leyes y normas sobre seguridad, higiene y medio ambiente en el trabajo.

**CLÁUSULA 107.**

Reglamento de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo.

El reglamento contendrá al menos, la especificación del equipo de seguridad, exámenes médicos y las condiciones de trabajo necesarias en el Instituto que cubran los aspectos de higiene, de seguridad y protección para las trabajadoras durante la gestación y periodo de lactancia del infante y los procedimientos en caso de ocurrir riesgos de trabajo.

**CLÁUSULA 108.**

Régimen aplicable en higiene, seguridad y medio ambiente en el trabajo.

En materia de seguridad, higiene y medio ambiente en el trabajo, el Instituto y sus Trabajadores se regirán por lo establecido en la Ley, en la Ley del ISSSTE, en este Contrato, en las jurisprudencias correspondientes y en el Reglamento respectivo.

- II. Las sesiones tendrán carácter legal sólo con la asistencia de todos los miembros de la comisión;
- III. Funcionarán siempre paritariamente y sus dictámenes serán válidos por consenso;
- IV. Los procedimientos y términos para el funcionamiento y resolución de los asuntos de las comisiones mixtas, se determinarán en sus respectivos reglamentos;
- V. Los comunicados que emanen de las comisiones mixtas deberán ser por escrito;
- VI. Se reunirán las veces que sean necesarias para el desempeño de sus funciones y los plazos deberán fijarse en sus respectivos reglamentos;
- VII. Las comisiones o Las Partes, atenderán cualquier inconformidad, siempre y cuando ésta sea presentada por escrito;
- VIII. Cuando lo requieran podrán asesorarse de especialistas en la materia;
- IX. Los integrantes de las comisiones no podrán participar en los casos en que estén directamente involucrados o de sus familiares hasta cuarto grado de consanguinidad; y
- X. Las demás que se deriven de las anteriores y de este Contrato.

Los dictámenes se darán a conocer por escrito al Titular, quien se encargará de hacer lo procedente para su cumplimiento, siempre y cuando no contravengan las leyes, normas en lo general, o lo establecido en este Contrato.

#### **CLÁUSULA 99.**

Operación de las comisiones.

El Instituto otorgará las facilidades, información y recursos materiales necesarios a las comisiones mixtas para el buen desempeño de sus funciones.

### **CAPÍTULO XV DE LA COMISIÓN MIXTA DE INGRESO, PROMOCIÓN Y ESCALAFÓN**

#### **CLÁUSULA 100.**

Objetivo de la Comisión Mixta de Ingreso, Promoción y Escalafón.

Su objetivo es conocer y realizar los procesos de ingreso, promoción y escalafón, bajo los términos de la Ley, de este Contrato, y del Reglamento de Ingreso, Promoción y Escalafón.

#### **CLÁUSULA 101.**

Constitución de la Comisión Mixta de Ingreso, Promoción y Escalafón.

La Comisión está constituida por dos miembros nombrados por el Instituto y dos miembros nombrados por el Sindicato, teniendo cada uno de ellos un suplente.

#### **CLÁUSULA 102.**

Sesiones de la Comisión Mixta de Ingreso, Promoción y Escalafón.

La Comisión sesionará en forma ordinaria cuando existan vacantes o promociones, y en forma extraordinaria cuando lo solicite alguna de Las Partes para resolver asuntos relacionados con ingreso, promoción y escalafón.

#### **CLÁUSULA 103.**

Facultades y obligaciones de la Comisión Mixta de Ingreso, Promoción y Escalafón.

Son facultades y obligaciones de la Comisión:

- I. Revisar y proponer modificaciones al Reglamento de Ingreso, Promoción y Escalafón;
- II. Tener conocimiento de las plazas vacantes y de nueva creación de base del Instituto para realizar el proceso correspondiente;
- III. Determinar los movimientos ascendentes en los casos de escalafón, de promoción o de niveles salariales de acuerdo al Reglamento de Ingreso, Promoción y Escalafón;
- IV. En caso de suplencias, vigilar los movimientos descendentes al regreso del titular de la plaza al término de su licencia;
- V. Emitir las convocatorias, boletines y dictámenes relacionados con el ingreso, promoción y escalafón;
- VI. Atender las inconformidades y los casos en materia de su competencia;
- VII. Elaborar, revisar, actualizar y publicar el cuadro del escalafón;
- VIII. Informar al Instituto las modificaciones al cuadro del escalafón y posibles

**CLÁUSULA 109.**

Seguridad e higiene en el trabajo.  
Para la seguridad e higiene en el trabajo el Instituto mantendrá en las áreas de trabajo las condiciones necesarias, de servicios de higiene y de prevención de riesgos.

**CLÁUSULA 110.**

Obligación de las empresas prestadoras de servicios.  
Cuando un proveedor o concesionario, al prestar servicios al Instituto, no cumpla con las medidas de higiene y seguridad, y/o no cumpla con los servicios adecuados cuando éstos sean en materia de higiene, seguridad y medio ambiente en el trabajo legalmente dictaminados por la autoridad competente, el Instituto aplicará la sanción que se disponga en el Reglamento de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo, y que puede ser hasta la cancelación del contrato.

**CAPÍTULO XVII**

**DE LA COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN, ADIESTRAMIENTO Y PRODUCTIVIDAD**

**CLÁUSULA 111.**

Objetivo.  
La Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad creará y aplicará el Sistema Institucional de Capacitación contemplando programas de detección de necesidades de capacitación y programas específicos de capacitación para los Trabajadores.

**CLÁUSULA 112.**

Constitución de la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad.  
La Comisión está constituida por dos miembros nombrados por el Instituto y dos miembros nombrados por el Sindicato, teniendo cada uno de ellos un suplente nombrado por Las Partes correspondientes, quienes tendrán los mismos derechos y obligaciones.

**CLÁUSULA 113.**

Obligatoriedad de los programas de capacitación y adiestramiento.  
El Instituto está obligado, de acuerdo a la disponibilidad presupuestal, a instrumentar los programas de capacitación y adiestramiento del personal académico y administrativo, en términos de lo que disponga la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, la Ley y este Contrato.

**CLÁUSULA 114.**

Sesiones de la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad.  
La Comisión sesionará en forma ordinaria al inicio de cada año para conformar los programas anuales de capacitación y en forma extraordinaria cuando alguna de Las Partes solicite su intervención para resolver asuntos relacionados con el Sistema Institucional de Capacitación.

**CLÁUSULA 115.**

Facultades y obligaciones de la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad.

Son facultades y obligaciones de la Comisión:

- I. Las especificadas en Generalidades de este Título y del Capítulo XI de este Contrato,
- II. Revisar y proponer modificaciones al Reglamento de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, las cuales serán acordadas por Las Partes;
- III. Identificar necesidades y realizar el proceso correspondiente de los programas de capacitación;
- IV. Cuando se le requiera, proporcionar informes a la Comisión Mixta de Ingreso, Promoción y Escalafón del Instituto y a Las Partes;
- V. Cuando se le solicite, determinar las necesidades de capacitación y el programa específico de capacitación, para los movimientos ascendentes en los casos de escalafón, de promoción o de niveles salariales de acuerdo al Reglamento de

- 
- VI. Ingreso, Promoción y Escalafón;  
Solicitar por escrito a la Subdirección de Recursos Humanos, la actualización de los expedientes de los Trabajadores en materia de capacitación;
  - VII. Vigilar el proceso de selección de candidatos a capacitación;
  - VIII. Establecer programas de adiestramiento cuando algún Trabajador haya recibido un curso de capacitación para difundirlo o reproducirlo;
  - IX. Atender las inconformidades y los casos en materia de su competencia;
  - X. Proponer la distribución del tiempo extraordinario siempre con finalidades productivas y mejora de las condiciones del personal al servicio de la Institución; y
  - XI. Las demás atribuciones que se deriven del presente Contrato inherente a su función.

## CAPITULO XVIII DE LA COMISIÓN MIXTA DE CONCILIACIÓN Y RESOLUCIÓN

### CLÁUSULA 116.

Objetivo de la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución.  
La Comisión Mixta de Conciliación y Resolución, tiene por objeto resolver los diferendos cuando existan conflictos laborales en el Instituto, basada en su reglamento.

### CLÁUSULA 117.

Integración de la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución.  
La Comisión se constituirá a petición por escrito del Trabajador sancionado, dirigida a la Subdirección de Recursos Humanos, con copia al Sindicato, dentro de las 24 horas subsiguientes a la petición. La Comisión estará integrada por tres miembros designados por cada una de Las Partes con sus respectivos suplentes.

### CLÁUSULA 118.

Delimitación de funciones de los integrantes de la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución.  
Cuando el caso que se investiga por la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución, pudiese significar conflicto de intereses de alguno de los integrantes, éstos serán eximidos del conocimiento de la misma, para lo cual el Instituto y el Sindicato nombrarán nuevos representantes en un plazo máximo de 24 horas a fin de dar continuidad a la investigación correspondiente.

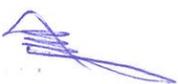
### CLÁUSULA 119.

- Facultades de la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución.
- I. Conocer de cada caso, recibiendo toda la información del Trabajador y de Las Partes;
  - II. Solicitar elementos que considere pertinente para sustanciar el procedimiento de conciliación y resolución;
  - III. Valerse de cualquier elemento de convicción sin más limitación que las pruebas no estén prohibidas por la Ley ni sean contrarias a la moral, al derecho o a las buenas costumbres;
  - IV. Evaluar nuevamente toda la información recopilada;
  - V. Ratificar o rectificar el dictamen de la sanción; y
  - VI. Informar a las partes involucradas el acuerdo.

LARA



## TÍTULO QUINTO DERECHOS Y OBLIGACIONES



## CAPÍTULO XIX CAMBIOS DE ADSCRIPCIÓN, PERMUTAS Y COMISIONES

**CLÁUSULA 120.**

Cambio de adscripción.

Se entiende por cambio de adscripción al hecho de asignar al Trabajador a una oficina, departamento, área o unidad administrativa de trabajo, distinta de aquella en que estuviera prestando sus servicios dentro del mismo Instituto.

**CLÁUSULA 121.**

Permuta.

Se entiende por permuta, el cambio de adscripción recíproco y voluntario entre dos Trabajadores del Instituto adscritos a diferentes unidades administrativas, programas o proyectos; la cual deberá ajustarse a las necesidades del servicio y obtener previa autorización del Instituto para que pueda operar.

**CLÁUSULA 122.**

Preservación de adscripción.

Todo Trabajador tiene derecho a preservar su lugar de adscripción, por lo que el cambio de adscripción sólo podrá realizarse con el conocimiento previo y consentimiento del Trabajador.

**CLÁUSULA 123.**

Inafectabilidad de las condiciones de trabajo.

El cambio de adscripción no afectará al Trabajador en sus condiciones de trabajo, incluyendo en éstas el salario, categoría, nivel, antigüedad, funciones, posicionamiento en el escalafón y todas las prestaciones emanadas de la Ley y del presente Contrato.

**CLÁUSULA 124.**

Rezonificación por cambio de adscripción.

En caso de que el Instituto requiera por necesidades del servicio, cambiar de adscripción a otra zona geográfica a un Trabajador y éste lo consienta, el Instituto pagará el salario de la zona, con el tabulador vigente que corresponda.

**CLÁUSULA 125.**

Motivos para el cambio de adscripción y/o permuta.

Los cambios de adscripción solamente podrán llevarse a cabo por los siguientes motivos:

- I. Por reorganización o necesidades del servicio debidamente justificadas;
- II. Por desaparición de la unidad administrativa, programa o proyecto;
- III. Por petición del Trabajador o de los Trabajadores; o
- IV. Por solicitud del Titular y consentimiento del Trabajador o de los Trabajadores.

**CLÁUSULA 126.**

Desaparición de alguna unidad administrativa.

En caso de desaparición de alguna unidad administrativa, el Instituto reubicará a los Trabajadores en otro lugar de trabajo, tomando en cuenta las funciones que venían desempeñando y las necesidades del Instituto.

**CLÁUSULA 127.**

Petición de cambio de unidad administrativa.

El cambio de unidad administrativa a petición del Trabajador, procederá siempre y cuando el Instituto tenga la posibilidad de atenderla y no afecte la continuidad de sus funciones.

**CLÁUSULA 128.**

Cambio de adscripción por motivos de salud.

El Trabajador podrá pedir su cambio de adscripción por evidente y comprobada razón de salud por prescripción del ISSSTE, cuando desempeñe su trabajo en un medio ambiente que ponga en riesgo su salud o requiera radicar en otras condiciones climatológicas.

**CLÁUSULA 129.**

Intervalos entre solicitudes de cambio de adscripción.

Concedido un cambio de adscripción, el Trabajador beneficiado no podrá solicitar otro sino hasta pasado un año a partir de la fecha del acuerdo respectivo, salvo casos de fuerza mayor debidamente justificados.

**CLÁUSULA 130.**

Cambio de adscripción temporal por comisión de la Institución.  
Se entiende por comisión, un cambio de adscripción temporal requerida por necesidades del servicio. La comisión estará fundamentada en criterios objetivos del Instituto y tendrá la duración estrictamente necesaria para su realización. El Instituto deberá notificar al Trabajador la comisión por escrito, señalando específicamente los motivos de ésta y los términos en que deberá desempeñarse la labor temporal a realizar, sin contravenir el presente Contrato.

**CLÁUSULA 131.**

Plazo para presentarse a laborar por cambio de adscripción.  
Una vez aprobado el cambio y comunicado en tiempo y forma por escrito al Trabajador, éste deberá presentarse a su nueva área de adscripción, a partir de la fecha establecida para el cambio de adscripción, conforme a lo siguiente:

- I. Cuando haya cambio de zona geográfica, a más tardar en ocho días hábiles.
- II. En cualquier otro caso, será inmediato.

**CLÁUSULA 132.**

Gastos de viaje y menaje de casa por cambio de residencia.  
Cuando un Trabajador sea trasladado de una población a otra, por periodo mayor de seis meses, el Instituto tendrá la obligación de sufragar los gastos de viaje debidamente comprobados. Asimismo, el Trabajador tendrá derecho a que se le cubran, contra presentación de cotización o factura, los gastos que origine el transporte de menaje de casa indispensable para la instalación de su cónyuge y la de sus dependientes económicos en línea directa, ascendentes o descendentes.

**CAPÍTULO XX  
OBLIGACIONES DEL INSTITUTO**

**CLÁUSULA 133.**

Obligaciones del Instituto.

El Instituto está obligado a:

- I. Cubrir a los Trabajadores sus salarios y demás prestaciones en los términos y plazos que establezcan las leyes respectivas y este Contrato;
- II. Pagar íntegramente las horas extraordinarias laboradas por los Trabajadores de acuerdo a este Contrato;
- III. No usar los servicios, ni permitir la existencia dentro del Instituto de los "trabajadores meritorios", que desempeñen alguna actividad o función dentro del Instituto sin recibir remuneración alguna;
- IV. Afiliar a todos los Trabajadores al ISSSTE en los términos establecidos por la Ley, la Ley del ISSSTE y demás disposiciones aplicables. En caso de que el Trabajador aún no esté inscrito al ISSSTE y requiera de servicios médicos, el Instituto le proporcionará los gastos médicos, mientras se regularizan sus derechos;
- V. Cubrir las aportaciones que le corresponda, para que los Trabajadores reciban los beneficios que preste el ISSSTE;
- VI. Integrar los expedientes de los Trabajadores y remitir los informes que se les soliciten para el trámite de prestaciones, dentro de los términos que señalen los ordenamientos respectivos;
- VII. Otorgar los estímulos, pretilos y recompensas a que tengan derecho los Trabajadores, conforme a la Ley y a este Contrato;
- VIII. Otorgar a los Trabajadores que laboren horas extraordinarias que excedan de las tres horas en un solo día, ayuda consistente en un menú básico gratuito o el efectivo del costo de la comida del comedor del Instituto. Cuando termine sus labores extraordinarias después de las veintidós horas del día, se le proporcionará el transporte a su domicilio particular o se cubrirá el importe del mismo;
- IX. Cumplir con todos los servicios de seguridad, higiene, prevención de accidentes, capacitación y con el mantenimiento preventivo y correctivo de las instalaciones, mobiliario y equipo, en los términos de la Ley, la Ley del ISSSTE, y de los

- dictámenes de la Comisión Mixta de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo;
- X. Proporcionar oportunamente a los Trabajadores, los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución de su trabajo, en cantidad y calidad necesarios;
  - XI. Proporcionar los vehículos o los medios adecuados para el transporte del personal y equipo, en los casos que así lo requieran las labores;
  - XII. Establecer conjuntamente con el Sindicato procedimientos de denuncias confidenciales sobre comportamientos de segregación, de intolerancia, de menosprecio, de trato ofensivo, irrespetuoso, intimidatorio, hostil o humillante, hostigamiento y acoso sexual; con el fin de fomentar y garantizar los derechos a la intimidad, a la seguridad, a la salud, a la integridad física y moral y a la dignidad de las personas;
  - XIII. Instalar estratégicamente en el Instituto, los equipos necesarios de seguridad, la señalización de protección civil, los servicios sanitarios y de higiene. Así como los botiquines necesarios en cada área de trabajo, con un cuadro básico de medicamentos correspondientes a los riesgos profesionales del área y material de curación necesario para los primeros auxilios, así como instruir y capacitar a los Trabajadores para que los presten en caso necesario;
  - XIV. Solicitar ante las autoridades médicas del ISSSTE que correspondan, la realización del examen médico preventivo anual para los Trabajadores otorgándoles las facilidades necesarias;
  - XV. El Instituto mantendrá durante la jornada ordinaria de trabajo asistencia con un médico externo y servicio de enfermería para atender cualquier emergencia, quien estará facultado para dictaminar si el Trabajador puede o no reanudar su trabajo al término de la atención médica, o emitir el certificado de defunción en caso de fallecimiento. En su caso, facilitará transporte para trasladar a los trabajadores a la clínica del ISSSTE, de forma tal que no se ponga en riesgo la vida del Trabajador;
  - XVI. Establecer el programa anual de protección civil para el Instituto;
  - XVII. Proporcionar a los Trabajadores durante sus labores, en caso necesario, los servicios de traslado a los centros de atención médica o de hospitalización;
  - XVIII. Gestionar y proporcionar los seguros colectivos, en los términos y montos que determinen las leyes y este Contrato;
  - XIX. Proporcionar a los Trabajadores la credencial del Instituto;
  - XX. Expedir a los Trabajadores las constancias que requieran, cuando así lo soliciten;
  - XXI. Establecer programas o cursos de capacitación, así como firmar convenios con otras instituciones para la formación, actualización o superación académica de los Trabajadores, sin que esto genere obligaciones y compromisos con las mismas;
  - XXII. Dar a conocer al Sindicato y a la Comisión Mixta de Ingreso, Promoción y Escalafón, las vacantes temporales o definitivas, así como de las licencias prejubilatorias, dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha en que se generen o se apruebe oficialmente la creación de plazas de base, para su ocupación de acuerdo al Reglamento de Ingreso, Promoción y Escalafón, y este Contrato;
  - XXIII. Gestionar la ampliación presupuestal conforme el programa anual de promociones de los Trabajadores;
  - XXIV. Preferir para la aplicación del escalafón en igualdad de conocimiento, aptitudes, y de antigüedad; a los Trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo estuvieren; a quienes representen la única fuente de ingreso familiar; y a los que con anterioridad le hubieren prestado servicios;
  - XXV. Conceder licencias a los Trabajadores en los términos de la Ley o del presente Contrato;
  - XXVI. Proporcionar a las Comisiones Mixtas todas las facilidades para el desarrollo de sus funciones, así como los expedientes de los Trabajadores de base, cuando se requieran;
  - XXVII. Hacer las deducciones en los salarios de los Trabajadores que solicite el Sindicato, siempre que se ajusten a los términos de la Ley;
  - XXVIII. Dar los apoyos económicos que le correspondan al Sindicato, así como otorgar las facilidades para la realización de actividades propias de la organización, cívicas, culturales y deportivas, en las instalaciones del Instituto;

- 
- XXIX. Conceder licencias sindicales en los términos de la Ley y el presente Contrato;
  - XXX. Conceder a los Trabajadores sindicalizados el tiempo necesario para acudir a las reuniones sindicales calendarizadas, así como para las extraordinarias siempre y cuando se dé aviso por escrito con al menos seis horas de anticipación.
  - XXXI. Proporcionar al Sindicato, una oficina, mobiliario y equipo indispensable para el desempeño de sus funciones, siendo el Sindicato el responsable del resguardo;
  - XXXII. Tratar todos los conflictos y asuntos laborales de carácter colectivo e individual de los trabajadores sindicalizados con los representantes sindicales acreditados;
  - XXXIII. Garantizar que el cambio de funcionarios en cualquier nivel de autoridad no afecte los derechos de los Trabajadores;
  - XXXIV. Garantizar la protección de los datos personales de los Trabajadores en cumplimiento a las leyes respectivas; y
  - XXXV. Las demás que se deriven de la naturaleza de sus funciones.

## CAPÍTULO XXI DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

### CLÁUSULA 134.

Irrenunciabilidad a los derechos de los Trabajadores.

Los derechos de los Trabajadores del Instituto establecidos en la Ley y en el presente Contrato son irrenunciables y no serán inferiores a los establecidos en la Constitución, los usos y costumbres, los tratados internacionales firmados por el Estado Mexicano o cualquier otra fuente del derecho laboral.

### CLÁUSULA 135.

Inafectabilidad de los derechos de los Trabajadores.

El cambio de funcionarios en cualquier nivel de autoridad no afectará los derechos de los Trabajadores.

### CLÁUSULA 136.

Derechos de los Trabajadores.

Son derechos de los Trabajadores:

- 
- 
- I. Se considera la antigüedad de un Trabajador, a partir de la fecha de inicio de la relación de trabajo con el Instituto. En el caso de personas que con anterioridad hayan tenido una relación laboral contractual con el Instituto, ese tiempo será considerado como parte de su antigüedad en términos de la Ley;
  - II. Desempeñar únicamente las funciones propias de su puesto, nivel y categoría. Cuando por necesidades especiales del Instituto, se requiera el desempeño de funciones distintas, su participación será voluntaria y con previo acuerdo;
  - III. Percibir el salario y prestaciones que les correspondan, por el desempeño de sus labores dentro de la jornada ordinaria y las jornadas extraordinarias, en los términos y plazos que establecen las leyes respectivas y el presente Contrato;
  - IV. Recibir constancias de pago por los conceptos de percepciones y descuentos;
  - V. Obtener los incrementos al salario y a las prestaciones de acuerdo con las disposiciones establecidas por las instancias correspondientes y el presente Contrato, a la brevedad posible a partir del anuncio oficial de tales disposiciones;
  - VI. Estar inscrito con plenitud de derechos en el régimen del ISSSTE;
  - VII. Gozar de los beneficios que establece la Ley del ISSSTE, la Ley y el presente Contrato;
  - VIII. Percibir las indemnizaciones y demás prestaciones que correspondan, derivadas de riesgos profesionales, en los términos de lo dispuesto en el presente Contrato, en la Ley y la Ley del ISSSTE;
  - IX. Recibir los estímulos y recompensas conforme a lo establecido en el presente Contrato, las disposiciones legales relativas y los usos y costumbres;
  - X. Disfrutar de los descansos y vacaciones que fije La Ley y el presente Contrato;
  - XI. Obtener permisos o licencias con o sin goce de sueldo, de acuerdo a lo establecido en el presente Contrato y en La Ley;
  - XII. Utilizar nueve días económicos al año a razón de días completos o medios días. El