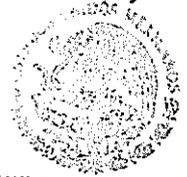


# **INSTITUTO NACIONAL DE ASTROFÍSICA, ÓPTICA Y ELECTRÓNICA**



JUNTA FEDERAL DE  
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
SECRETARÍA AUXILIAR DE  
EMPLAZAMIENTOS A HUELGA

## **CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**

---

---

**1 de febrero de 2015**

**31 de enero de 2017**

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



Instituto Nacional de Astrofísica, Óptica y Electrónica  
Alberto Carramiñana Alonso  
Director General

Oscar Flores Jiménez  
Director de Administración y Finanzas



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

Liliana Josefina Perea Centeno  
Secretario de Organización

Jesús Galicia Ponce  
Secretario de Trabajo y Conflictos

Mayra Félix Salazar Morales  
Secretario de Actas y Acuerdos

Tomás Flores Téllez  
Secretario del Exterior y Previsión Social

José Gustavo Ramírez Zavaleta  
Secretario de Promoción y Capacitación

Juana Medina Márquez  
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	1
<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	5
<i>CAPÍTULO VII</i>	SALARIO	6
<b>TÍTULO TERCERO</b>	DE LA RELACIÓN DE TRABAJO	8
<i>CAPÍTULO VIII</i>	SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LA RELACIÓN DE TRABAJO	8
<i>CAPÍTULO IX</i>	CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO	8
<i>CAPÍTULO X</i>	DE LA SANCIÓN Y RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO	8
<i>CAPÍTULO XI</i>	CAPACITACIÓN, ADIESTRAMIENTO Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES	11
<i>CAPÍTULO XII</i>	DE LA PROMOCIÓN	13
	SISTEMA DE PROMOCIÓN POR CAPACITACIÓN DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS	13
	SISTEMA DE PROMOCIÓN PARA LOS TRABAJADORES TÉCNICOS EN INVESTIGACIÓN	14
	PROMOCIÓN POR ESCALAFÓN	16
<i>CAPÍTULO XIII</i>	ADMISIÓN E INGRESO	17
<b>TÍTULO CUARTO</b>	INTEGRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES	18
<i>CAPÍTULO XIV</i>	DE LAS COMISIONES MIXTAS	18
<i>CAPÍTULO XV</i>	DE LA COMISIÓN MIXTA DE INGRESO, PROMOCIÓN Y ESCALAFÓN	19
<i>CAPÍTULO XVI</i>	DE LA COMISIÓN MIXTA DE SEGURIDAD, HIGIENE Y MEDIO AMBIENTE EN EL TRABAJO	20
<i>CAPÍTULO XVII</i>	DE LA COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN, ADIESTRAMIENTO Y PRODUCTIVIDAD	21



<i>CAPITULO XVIII</i>	DE LA COMISIÓN MIXTA DE CONCILIACIÓN Y RESOLUCIÓN	.....	22
<b>TÍTULO QUINTO</b>	DERECHOS Y OBLIGACIONES	.....	22
<i>CAPÍTULO XIX</i>	CAMBIOS DE ADSCRIPCIÓN, PERMUTAS Y COMISIONES	.....	22
<i>CAPÍTULO XX</i>	OBLIGACIONES DEL INSTITUTO	.....	24
<i>CAPÍTULO XXI</i>	DERECHOS DE LOS TRABAJADORES	.....	26
<i>CAPÍTULO XXII</i>	OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES	.....	27
<i>CAPÍTULO XXIII</i>	PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES	.....	28
<i>CAPÍTULO XXIV</i>	SEGURIDAD SOCIAL Y PRESTACIONES	.....	29
<i>CAPÍTULO XXV</i>	DE LAS LICENCIAS	.....	34
<i>CAPÍTULO XXVI</i>	APOYOS SINDICALES	.....	35
<b>TRANSITORIOS</b>		.....	36
<b>ANEXO 1</b>	TABULADOR DE SUELDOS DE 2015 DEL INSTITUTO NACIONAL DE ASTROFÍSICA, ÓPTICA Y ELECTRÓNICA	.....	38
<b>ANEXO 2</b>	CATÁLOGO DE PUESTOS DEL INSTITUTO NACIONAL DE ASTROFÍSICA, ÓPTICA Y ELECTRÓNICA	.....	39
<b>ANEXO 3</b>	TABLA PARA LA PRESTACIÓN: AYUDA PARA MATERIAL DIDÁCTICO 2015-2017	.....	41



## 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.      | Ingreso             | El proceso de admisión para trabajar en el Instituto;   |
| XI.     | Instituto           | Instituto Nacional de Astrofísica, Óptica y Electrónica o INAOE;  |
| XII.    | Investigador (es)   | Profesor (es), Investigador (es), Ingeniero (s) Tecnólogo (s);  |
| XIII.   | ISSSTE              | Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado;   |
| XIV.    | Junta Especial      | La Junta Especial Catorce Bis de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con residencia en la Ciudad de México, D.F.;   |
| XV.     | Junta               | La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;   |
| XVI.    | Las Partes          | El Instituto y el Sindicato;  |
| XVII.   | Ley del ISSSTE      | La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado;  |
| XVIII.  | Ley                 | La Ley Federal del Trabajo;   |
| XIX.    | Salario             | La retribución que debe pagar el Instituto al Trabajador por su trabajo;  |
| XX.     | Salario Base        | El autorizado por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público en el tabulador de sueldos del Instituto más el reconocimiento por antigüedad;  |
| XXI.    | 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; |
| XXII.   | 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;   |
| XXIII.  | SHCP                | Secretaría de Hacienda y Crédito Público;   |
| XXIV.   | Sindicalizado       | El Trabajador afiliado al Sindicato.  |
| XXV.    | Sindicato           | Sindicato Unitario de Trabajadores del Instituto Nacional de Astrofísica, Óptica y Electrónica o SUTINAOE;  |
| XXVI.   | SMGDF               | El Salario Mínimo General del Distrito Federal;   |
| XXVII.  | SMMVGDF             | El Salario Mínimo Mensual Vigente General del Distrito Federal;   |
| XXVIII. | 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;  |
| XXIX.   | Técnico             | El Técnico en Investigación;  |

XXX.	Titular	El Director General del Instituto;
XXXI.	Trabajador (es)	Trabajador (es) del Instituto;
XXXII.	Trabajador Académico	Investigadores y Técnicos;
XXXIII.	Unidad Académica	Investigadores Sindicalizados;



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

JUNTA FEDERAL DE  
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
SECRETARÍA AUXILIAR DE  
EMPLAZAMIENTOS A HUELGA

#### 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.



JUNTA FEDERAL DE  
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
SECRETARÍA AUXILIAR DE  
PLAZAMIENTOS A HUELGA

## 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 periodos 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.**

El registro de asistencia de los Trabajadores se hará de acuerdo a los medios que el Instituto determine y tenga a su alcance. 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. 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 por escrito de la Subdirección de Recursos Humanos, bajo los formatos preestablecidos para los efectos correspondientes.

## **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.



JUNTA FEDERAL DE  
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
SECRETARÍA AUXILIAR DE  
EMPLAZAMIENTOS A HUELGA

**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 impida disfrutar del descanso; tendrá derecho a que se le repongan los días en que estuvo atendiendo esas necesidades, siempre y cuando se le haya extendido la incapacidad por el ISSSTE o por la instancia médica acreditada en el Instituto, 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.

## **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, aún 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:

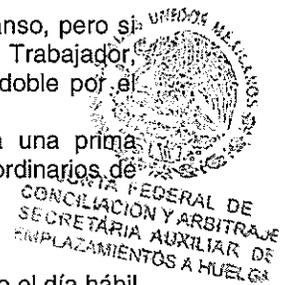
- I. De deudas contraídas con el Instituto por concepto de anticipos de sueldos, pagos hechos por exceso, errores, pérdidas o averías debidamente comprobadas o adquisición de artículos producidos por el Instituto.
- II. Del cobro de cuotas sindicales establecidas en los estatutos del Sindicato.
- III. 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**



JUNTA FEDERAL DE  
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
COMISIÓN NACIONAL DE  
SALARIOS MÍNIMOS

**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.



JUNTA FEDERAL DE  
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
SECRETARÍA AUXILIAR DE  
EMPLAZAMIENTOS A HUELGA

CLÁUSULA 48. Se aplicará Triple nota de demérito.

- I. A quien incurra por segunda vez en las conductas señaladas en las fracciones I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X, XI, XII, XIII, XIV y XV 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 de desarrollo escolar del Trabajador sea fuera del Instituto, de acuerdo con las posibilidades presupuestales del Instituto, se le apoyará hasta con el 50% del costo de colegiatura;
- 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.

JUNTA FEDERAL DE  
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
SECRETARÍA AUXILIAR DE  
EMPLAZAMIENTOS A HUELGA

### 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.

### 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.

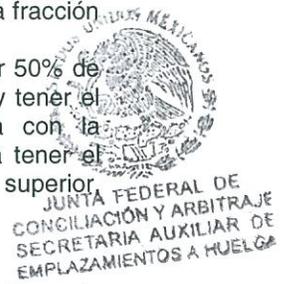
### CLÁUSULA 74.

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.

**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 Y 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>
	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>

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO INAOE-SUTINAOE

CATEGORIA	NIVEL	REQUISITOS		EXPERIENCIA	
		ACADEMICOS	EQUIVALENTES	TECNICA	PROFESIONAL
	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;</li> <li>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>
CATEGORIA	NIVEL	REQUISITOS		EXPERIENCIA	
		ACADEMICOS	EQUIVALENTES	TECNICA	PROFESIONAL
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 actividades que desempeña; o</li> <li>Haber contribuido regularmente a la formación de recursos humanos.</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>
	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 cuatro (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 en el siguiente orden:

- I. El de mayor antigüedad;
- II. El que tenga mayor capacitación, aptitud y conocimiento para realizar el trabajo del puesto que cubra la plaza;
- III. El que fuese la única fuente de ingreso en su familia; y
- IV. 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.

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. Asimismo, 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.

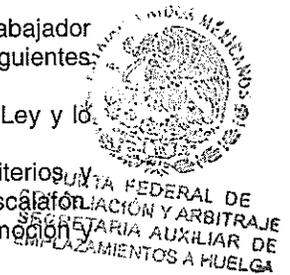
CLÁUSULA 92. Vacantes temporales menores de seis meses, para cubrir permisos, incapacidades o licencias.

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 7° 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; y
- V. Las demás que acuerden Las Partes.

**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;
- 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.**

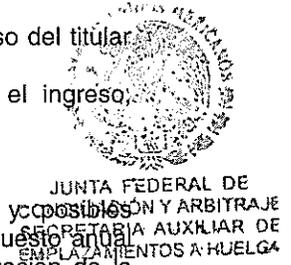
La Comisión sesionará en forma ordinaria cuando existan vacantes o promociones, y en forma extraordinaria cuando lo solicite alguna de Las Partes para resolver asuntos relacionados con ingreso, promoción y escalafón.

**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 escalafonario y posibles 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 COMISION 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.

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.

JUNTA FEDERAL DE  
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
SECRETARÍA AUXILIAR DE  
AMBIAZAMIENTOS A NUESTRO

## 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.

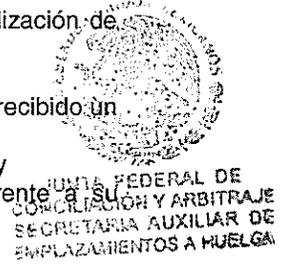
La Comisión sesionará en forma ordinaria al inicio de cada año para conformar los programas anuales de capacitación y en forma extraordinaria cuando alguna de Las Partes solicite su intervención para resolver asuntos relacionados con el Sistema Institucional de Capacitación.

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;
- VI. 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; y
- X. 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 subsecuentes 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.

## **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.

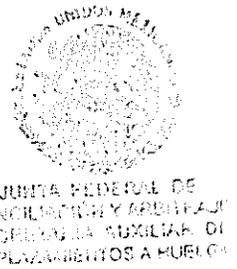
**CLÁUSULA 130. Cambio de adscripción temporal por comisión de la Institución.**

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.**

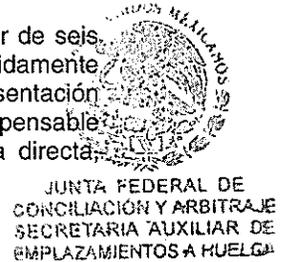
Una vez aprobado el cambio y comunicado en tiempo y forma por escrito al Trabajador, éste deberá presentarse a su nueva área de adscripción, a partir de la fecha establecida para el cambio de adscripción, conforme a lo siguiente:

- 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.



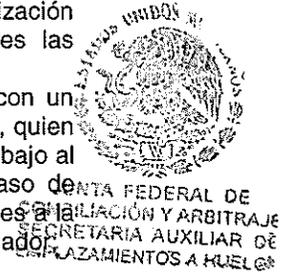
## CAPÍTULO XX OBLIGACIONES DEL INSTITUTO

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, premios 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 de 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 permiso, con firma de enterado del jefe inmediato o autoridad superior, podrá entregarse con un día de anticipación; en caso extraordinario deberá entregarse dentro de los tres días hábiles siguientes;
- XIII. Todo Trabajador tiene derecho a preservar su lugar de adscripción;
- XIV. No aceptar una comisión, si ésta no es por escrito y no está fundamentada en criterios objetivos del Instituto y cuando afecte la integridad del Trabajador;
- XV. Recibir trato justo y decoroso de parte de sus superiores, compañeros y subalternos;
- XVI. Participar, en los términos del Reglamento de Ingreso, Promoción y Escalafón, en los concursos y movimientos de escalafón; y ser promovido cuando el dictamen respectivo lo favorezca;
- XVII. Reintegrarse al servicio del Instituto ocupando el puesto que desempeñaba en la misma unidad de adscripción, después de ausencia por comisión, o por permiso o licencia otorgada en los términos de La Ley o del presente Contrato;
- XVIII. Cambiar de adscripción por permuta, en los términos del Reglamento de Ingreso, Promoción y Escalafón y el presente Contrato, sin perjuicio a terceros;
- XIX. Realizar funciones adecuadas a sus capacidades, cuando no pueda desarrollar sus labores ordinarias por incapacidad parcial, temporal o permanente, sin menoscabo de su salario y prestaciones, conservando su puesto, nivel y categoría;

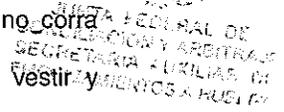
- XX. Recibir la capacitación para su formación, actualización o superación académica, dentro o fuera de la jornada de trabajo en los términos previstos en este Contrato;
- XXI. Recibir oportunamente del Instituto, las herramientas, equipo, materiales y mobiliario necesario, dependiendo de la actividad y el lugar de prestación de servicio, para el desempeño adecuado de sus funciones. En ningún caso será responsable por la no ejecución, demora o defectos de los trabajos, si habiendo notificado a sus superiores de la falta de estos elementos, no le han sido proporcionados con la debida oportunidad;
- XXII. Recibir oportunamente del Instituto, el equipo de protección personal necesario, adecuado y de buena calidad, cuando por necesidades del trabajo así se requiera. El número mínimo de juegos completos anuales, sus características y fecha de entrega serán determinadas en el Reglamento de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo;
- XXIII. No ser separado del servicio, sino por causa justificada, de conformidad con La Ley y el presente Contrato;
- XXIV. Renunciar al empleo;
- XXV. Participar en las actividades sociales, culturales y deportivas que organice el Instituto, ISSSTE o Sindicato, que se realicen internamente o externamente;
- XXVI. Demandar a su elección, la indemnización o la reinstalación en su empleo en su lugar de adscripción y percibir los beneficios indicados en el laudo que le sea favorable y que haya causado ejecutoria;
- XXVII. Ser incorporado a su empleo, cargo o comisión al obtener libertad provisional o por sentencia absolutoria, de conformidad con el presente Contrato y lo dispuesto en la Ley;
- XXVIII. Obtener la información necesaria para la defensa de sus intereses, así como las constancias o documentos que acrediten su participación en planes, proyectos y programas de trabajo;
- XXIX. Obtener permiso para asistir a las asambleas y actos sindicales, previo acuerdo entre el Instituto y el Sindicato;
- XXX. Concluir sus labores una hora antes de su horario de salida para acudir a las asambleas conforme al calendario anual que proporcione el Sindicato;
- XXXI. Negarse a acatar órdenes de sus superiores cuando éstas contravengan disposiciones legales;
- XXXII. La Trabajadora cuyos hijos se encuentren en periodo de lactancia, tendrán derecho a disfrutar de dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, durante un periodo de seis meses el cual se computará a partir de que la Trabajadora se reincorpore a su trabajo, concluida la licencia de maternidad;
- XXXIII. Cambiar de actividad laboral por alguna causa que le impida continuar su labor habitual, dictaminada por autoridad competente; y
- XXXIV. Las demás que en su favor establezcan las disposiciones legales aplicables.

## CAPÍTULO XXII OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

### CLÁUSULA 137. Obligaciones de los Trabajadores.

- Además de las previstas en el Artículo 134 de la Ley, son obligaciones de los Trabajadores:
- I. Desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes y a las leyes y reglamentos respectivos;
  - II. Observar buena conducta en su empleo, cargo o comisión, tratando con decoro, respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con las que tenga relación con motivo de éste;
  - III. Cumplir con las obligaciones que le imponga el presente Contrato;
  - IV. Vigilar el cumplimiento del presente Contrato y denunciar las violaciones;
  - V. Guardar reserva de los asuntos de su conocimiento con motivo de su trabajo;
  - VI. Custodiar y cuidar la documentación e información que por razón de su empleo, cargo o comisión, tenga bajo su responsabilidad, e impedir o evitar su uso, sustracción, destrucción, ocultamiento o utilización indebidos;
  - VII. Asistir puntualmente a sus labores;

- VIII. Asistir a cursos de capacitación, para mejorar su preparación y eficiencia;
- IX. Observar las disposiciones y avisos, para prevenir y evitar riesgos profesionales propios y de sus compañeros, así como las medidas preventivas de higiene que acuerde la Comisión Mixta de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo para la seguridad y protección de personas o bienes;
- X. Prestar auxilio cuando sea necesario, siempre y cuando su integridad no corra peligro, si por siniestro o riesgo inminente peligran personas;
- XI. Usar durante las labores que lo requieran los uniformes, prendas de vestir y distintivos que para este efecto proporcione el Instituto;
- XII. Comunicar a la Comisión Mixta de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo o a sus superiores las deficiencias que se adviertan dentro de su área de trabajo, a fin de prevenir daños y perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo;
- XIII. Entregar de acuerdo con las disposiciones aplicables, los expedientes, documentos, fondos, valores o bienes, a su renuncia o separación y cuya atención, administración o guarda, estén a su cuidado;
- XIV. Conservar en buen estado los equipos y las herramientas que se les hayan proporcionado para el desempeño del trabajo, de manera que estos solo sufran el desgaste propio de su uso normal, debiendo informar a sus superiores de los desperfectos de los citados bienes, tan pronto como lo advierta;
- XV. Obedecer las órdenes e instrucciones que reciba de sus superiores en asuntos propios del servicio. Cuando éstas pudiesen implicar dudas fundadas que susciten violaciones a la Ley o a cualquier otra disposición jurídica o administrativa, comunicarlo por escrito al Instituto, de no ser así, una vez cumplidas, expresar las objeciones que, en su caso, ameriten;
- XVI. Registrar su domicilio particular en la Subdirección de Recursos Humanos, y dar aviso al mismo cuando lo cambie, dentro de los diez días siguientes a estos hechos;
- XVII. Pagar los daños que se causen a los bienes del Instituto, cuando resulten de hecho atribuibles al Trabajador, según las autoridades competentes;
- XVIII. Firmar los documentos administrativos pertinentes, no dejando pasar más de dos quincenas, a partir de su emisión; y
- XIX. Las demás obligaciones establecidas en las disposiciones legales aplicables.



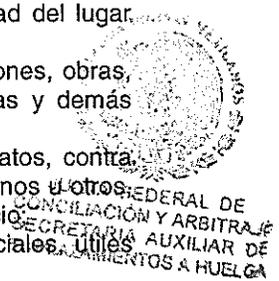
### CAPÍTULO XXIII PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES

**CLÁUSULA 138. Prohibiciones a los Trabajadores.**

Además de las previstas en el Artículo 135 de la Ley, queda prohibido a los Trabajadores:

- I. Abandonar, desatender o suspender injustificadamente las labores que les correspondan; así como realizar cualquier acto u omisión que cause la deficiencia del servicio o implique abuso o ejercicio indebido de sus funciones;
- II. Realizar funciones de un cargo o comisión que no le corresponda;
- III. Presentarse a laborar en estado de embriaguez o bajo la influencia de enervantes;
- IV. Obtener beneficios adicionales a las contraprestaciones comprobables que el Estado le otorga por el desempeño de su función;
- V. Inducir a que otro Trabajador efectúe, retrase u omita realizar algún acto de su competencia, que le reporte cualquier beneficio, provecho o ventaja para sí o sus familiares;
- VI. Proporcionar a particulares, sin la debida autorización, documentos oficiales o datos de los proyectos técnicos del Instituto;
- VII. Subcontratar a otra persona para que lo sustituya en sus labores;
- VIII. Hacer préstamos de cualquier tipo con intereses a sus compañeros de labores;
- IX. En caso de los cajeros, pagadores o habilitados, retener sueldos por sí o por comisión de otra persona, sin que medie orden de autoridad competente;
- X. Habitar en alguna instalación del Instituto, sin la debida autorización de sus superiores;
- XI. Usar los equipos y las herramientas suministrados por el Instituto, para objeto

- distinto de aquel al que están destinados, o desperdiciar los mismos;
- XII. Comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del lugar donde labore;
  - XIII. Causar intencionalmente daños o la destrucción de edificios, instalaciones, obras, maquinaria, instrumentos, muebles, útiles de trabajo, materias primas y demás objetos que estén al servicio del Instituto;
  - XIV. Incurrir en actos de violencia, inmorales, amagos, injurias o malos tratos, contra sus superiores, compañeros o subalternos, o contra los familiares de unos u otros, o contra cualquier persona, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio;
  - XV. Sustraer del Instituto sin el permiso correspondiente: documentos oficiales de trabajo, instrumentos o materiales;
  - XVI. Portar armas de cualquier clase dentro de las instalaciones, excepto que por razón de su trabajo estén debidamente autorizados para portarlas;
  - XVII. Hacer ventas de objetos o mercancías en el Instituto;
  - XVIII. Distraer de sus labores a sus compañeros, con actividades ajenas al trabajo que tienen encomendado;
  - XIX. Hacer uso de los teléfonos del Instituto para propósito personal;
  - XX. Introducir o consumir bebidas embriagantes o drogas enervantes;
  - XXI. Hacer anotaciones falsas o impropias en las tarjetas o registros de asistencia, o permitir que otros las hagan por él;
  - XXII. Celebrar reuniones o actos que no sean estrictamente de trabajo dentro de los recintos, sin la previa autorización del Instituto;
  - XXIII. Preparar alimentos en el Instituto, con excepción de los lugares expresamente autorizados para ello;
  - XXIV. Acosar y hostigar sexualmente a cualquier persona, así como realizar actos inmorales que afecten a las personas o a la imagen del Instituto;
  - XXV. Hacer propaganda comercial, de cualquier clase, dentro de los edificios o lugares de trabajo, excepto en los lugares dispuestos para ello; y
  - XXVI. Hacer proselitismo político o religioso, de cualquier clase, dentro de los edificios o lugares de trabajo;



## CAPÍTULO XXIV SEGURIDAD SOCIAL Y PRESTACIONES

### CLÁUSULA 139. Derecho a la seguridad social.

Los Trabajadores del Instituto tendrán derecho a la Seguridad Social mediante seguros, servicios y prestaciones, asegurando la salud y el bienestar social de los Trabajadores y su familia, conforme al presente capítulo.

### CLÁUSULA 140. Seguros, servicios y prestaciones de seguridad social.

Todos los Trabajadores y sus familiares derechohabientes gozarán de los seguros, servicios y prestaciones de conformidad a lo que establece la Ley del ISSSTE, como son:

- I. Medicina preventiva;
- II. Seguro de enfermedades;
- III. Seguro de maternidad;
- IV. Servicio de rehabilitación física y mental;
- V. Seguro de riesgos del trabajo;
- VI. Seguro de jubilación;
- VII. Seguro de retiro por edad y tiempo de servicios;
- VIII. Seguro por invalidez;
- IX. Seguro por causa de muerte;
- X. Seguro de cesantía en edad avanzada;
- XI. Indemnización global;
- XII. Servicios de atención para el bienestar y desarrollo infantil;
- XIII. Servicios integrales de retiro a jubilados y pensionistas;
- XIV. Arrendamiento o venta de habitaciones económicas pertenecientes al ISSSTE;
- XV. Préstamos hipotecarios y financiamiento en general para vivienda, en sus modalidades de adquisición en propiedad de terrenos y/o casas habitación, construcción, reparación, ampliación, o mejoras de las mismas, así como para el

- XVI. pago de pasivos adquiridos por estos conceptos;
- XVII. Préstamos a mediano plazo;
- XVIII. Préstamos a corto plazo;
- XVIII. Servicios que contribuyan a mejorar la calidad de vida del Trabajador y familiares derechohabientes;
- XIX. Servicios turísticos;
- XX. Promociones culturales, de preparación técnica, fomento deportivo y recreación; y
- XXI. Servicios funerarios.

**CLÁUSULA 141. Derecho de los Trabajadores al Sistema de Ahorro para el Retiro.**

Todos los Trabajadores tendrán derecho a estar inscritos en el Sistema de Ahorro para el Retiro.

**CLÁUSULA 142. Conservación de servicios por separación.**

El Trabajador que cause baja por cese o renuncia, pero que haya prestado servicios ininterrumpidos inmediatamente antes de la separación durante un mínimo de seis meses, conservará, durante un mínimo de dos meses siguientes a la baja, el derecho a recibir las prestaciones establecidas en la Ley del ISSSTE. Del mismo derecho disfrutarán sus familiares o derechohabientes.

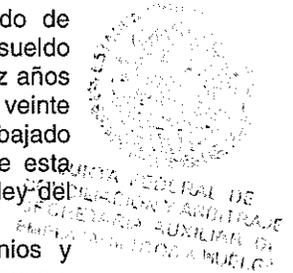
**CLÁUSULA 143. Prestaciones y servicios de Seguridad Social de salud.**

El Instituto proporcionará a sus Trabajadores:

- I. ANTEOJOS O LENTES DE CONTACTO: Cuando exista la prescripción médica del ISSSTE, el Instituto otorgará al Trabajador y dos dependientes económicos la cantidad de \$1,550.00 (mil quinientos cincuenta pesos 00/100 M.N.) por una sola vez al año, en el caso de los hijos del Trabajador, éste se aplicará a aquellos en edad escolar de preescolar a profesional y previa comprobación de estudios;
- II. CANASTILLA DE MATERNIDAD: El Instituto proporcionará la cantidad de \$1,720.00 pesos (mil setecientos pesos 00/100 M. N.) a la madre Trabajadora previa licencia por gravidez expedida por los servicios médicos del ISSSTE;
- III. PERMISO PARA CUIDADOS DE HIJOS: El Instituto otorgará a la madre trabajadora permisos para hospitalización, consulta foránea y/o cuidados maternos, para hijos menores de edad de los trabajadores, siempre que exista prescripción médica del ISSSTE y el trabajador presente las constancias oficiales del ISSSTE para hospitalización, consulta foránea y/o cuidados maternos. Esta prestación procede para trabajadores que acrediten tener la custodia y patria potestad de su hijo, cubriendo los mismos requisitos de hospitalización del ISSSTE;
- IV. PERMISO PARA CUIDADOS FAMILIARES: El Instituto procede otorgar al Trabajador permiso con goce de sueldo para hospitalización, consulta y/o cuidados médicos, de sus familiares directos en primer grado, siempre que exista prescripción médica o constancia para hospitalización, consultas y/o cuidados familiares, expedidas por el ISSSTE;
- V. SEGUROS DE GASTOS MÉDICOS PARA ACCIDENTES: El Instituto se obliga a cubrir una prima por cada Trabajador participante de \$140.00 (ciento cuarenta pesos 00/100 M. N.) del cual el Instituto realizará un pago único por todos los participantes y la póliza cubrirá gastos médicos para accidentes por el periodo de un año.
- VI. LICENCIA Y DESCANSO POR GRAVIDEZ: Las trabajadoras de base disfrutarán de las licencias que por gravidez expida el ISSSTE, por 90 días naturales de descanso con goce de salario íntegro, pudiendo disfrutarlos desde 45 días antes de la fecha prevista para el parto. En caso de que se presente dictamen de gravidez por parte de médicos particulares, éste deberá contener el nombre, número de cédula profesional y la fecha de emisión.
- VII. SEGURO INSTITUCIONAL PARA LOS TRABAJADORES: El Instituto se compromete a pagar el importe de la prima mensual por cada Trabajador asegurado, conforme a la póliza vigente, un seguro de vida institucional que cubra los riesgos de fallecimiento o de incapacidad total y permanente equivalente a cuarenta meses de salario mensual que perciba el Trabajador al momento del siniestro.
- VIII. PAGO POR DEFUNCIÓN. Cuando un Trabajador en activo fallezca, el Instituto

pagará a los beneficiarios designados, previa presentación del certificado de defunción, un pago de marcha. El monto del pago será de cuatro meses de sueldo tabular para el Trabajador que hubiese tenido una antigüedad de hasta diez años de servicio; cinco meses de sueldo tabular a aquel que tuviera entre diez a veinte años de servicio; y seis meses de sueldo tabular para aquel que haya trabajado más de veinte años. El Trabajador deberá nombrar a los beneficiarios de esta prestación; en caso contrario se otorgará conforme a lo establecido en la ley del ISSSTE; y

- IX. Los demás servicios, prestaciones, seguros, estímulos que por convenios y derechos que las leyes otorguen, ya pactadas o que se celebren como nuevas y que garanticen la salud de los Trabajadores y sus dependientes económicos.



**CLÁUSULA 144. Prestaciones y servicios de seguridad social de bienestar social.**

El Instituto proporcionará a sus Trabajadores, prestaciones y servicios de Seguridad Social que garanticen el bienestar social de éstos y sus dependientes económicos:

- I. **AYUDA PARA GASTOS DE SEPELIO:** Cuando un Trabajador fallezca, el Instituto otorgará a los deudos debidamente acreditados y previa comprobación del certificado de defunción, una ayuda para gastos de sepelio hasta por la cantidad de \$1,500.00 (mil quinientos pesos 00/100 M.N.).
- II. **FONDO DE AHORRO PARA EL RETIRO:** El Instituto aportará una cantidad por cada Trabajador inscrito al fondo y que realice aportaciones voluntarias al mismo, para mejorar sus condiciones de vida una vez que se retire del servicio activo. El fondo se forma por las aportaciones tripartitas: \$40.00 pesos quincenales por el Instituto, \$20.00 pesos quincenales por el Trabajador, y el Sindicato aportará el 20% de cuotas sindicales.

**CLÁUSULA 145. Apoyos para el trabajo.**

El Instituto proporcionará a sus Trabajadores apoyos para el trabajo:

- I. **DEFENSA EN CASO DE ACCIDENTE AUTOMOVILÍSTICO.** De acuerdo con la capacidad presupuestal del Instituto, cuando en la realización de una comisión oficial, algún Trabajador del Instituto tenga algún accidente automovilístico, pagará fianza, daños propios y a terceros y gastos legales, excepto cuando:
  - a) El Trabajador se encuentre en estado de ebriedad o bajo la influencia de drogas al ocurrir el accidente.
  - b) El Trabajador que resulte culpable por extrema y marcada imprudencia o en observancia grave de los señalamientos de tránsito, según dictamen de la autoridad competente;
- II. **AYUDA POR DESPLAZAMIENTO AL CENTRO DE TRABAJO.** Dependiendo de la disponibilidad presupuestal, el Instituto cubrirá a los trabajadores de base por concepto de ayuda para su desplazamiento al centro de trabajo de difícil acceso, hasta la cantidad de \$864.00 (ochocientos sesenta y cuatro pesos 00/100 M.N.) mensuales;
- III. **MATERIAL DIDÁCTICO.** Como apoyo para sus actividades académicas, el Instituto otorgará exclusivamente al personal de investigación y técnicos, una ayuda para material didáctico conforme al nivel de puesto y zona económica, estableciéndose la zona económica II para el Estado de Puebla y la zona económica III, para Cananea, Sonora (ANEXO 3);
- IV. **2% DE PRODUCTIVIDAD:** Con recursos autogenerados el Instituto pagará el 2% sobre el sueldo tabular por concepto de productividad al personal que a la fecha percibe esta prestación;
- V. **ESTÍMULO POR PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA.** Al trabajador que labore el 1º, 2º, 3º y 4º trimestre del año y no incurra en faltas y retardos injustificados o licencias sin goce de sueldo, se le otorgará una gratificación mensual equivalente a un día de sueldo tabular, pagadero al siguiente mes, hasta por un total de 12 días al año. Esta prestación sólo procede para los trabajadores sujetos al control de asistencia mediante el cual se garantice la puntualidad y asistencia;
- VI. **AYUDA PARA GASTOS DE COMEDOR.** El Instituto otorgará un subsidio equivalente al 50% del costo de la comida, sólo al personal que toma alimentos al medio día en el comedor institucional;
- VII. **DERECHOS DE AUTOR.** Los investigadores percibirán íntegramente los

- honorarios o beneficios económicos que pague la editorial por impresión de libros, capítulos y artículos;
- VIII. PAGO DE DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO. Cuando los días de descanso obligatorio coincidan con sábados o domingos, el Instituto pagará a sus trabajadores de base el importe de un día más de salario tabular, siempre que no excedan de 3 días al año;
- IX. PAGO DE DÍAS ECONÓMICOS NO DISFRUTADOS. Los Trabajadores de base que registran asistencia y no hagan uso de los nueve días económicos a que tienen derecho y no incurran en faltas, se les cubrirá anualmente el importe de los salarios correspondientes a los días no disfrutados, sobre el salario tabular. Este concepto se pagará en el mes de diciembre. Los Trabajadores que no hagan uso de los 9 días económicos a que tienen derecho, les serán pagados a fin de año dos días más. El control de esta prestación se llevará a cabo mediante el registro de asistencia del personal;
- X. AYUDA PARA MATERIAL CULTURAL Y DE AUTO CAPACITACIÓN. El Instituto otorgará al personal científico y tecnológico de base, así como al personal administrativo y de apoyo una ayuda para la compra de libros, revistas y pago de escuelas que les permita la superación tanto laboral, cultural y social. Al Personal de investigación y técnico, se otorgará una ayuda de \$900.00 (novecientos pesos 00/100 M.N.) mensuales. Al personal administrativo y de apoyo se otorgará la cantidad de \$900.00 (novecientos pesos 00/100 M.N.) mensuales;
- XI. GRATIFICACIÓN POR JUBILACIÓN, RETIRO EN EDAD AVANZADA, RETIRO POR INCAPACIDAD TOTAL Y PERMANENTE, RETIRO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL. El Instituto pagará a los Trabajadores que se jubilen o retiren por edad avanzada, incapacidad total y permanente o por retiro de la administración pública federal, la siguiente gratificación: De 5 a menos de 15 años de servicios, 12 días de salario tabular por cada año laborado; y de 15 años en adelante, 14 días de salario tabular por cada año laborado. El cálculo se hará sobre el promedio del salario tabular de los últimos 3 años;
- XII. AYUDA DE GUARDERÍA. Cuando no exista cupo en las guarderías que den servicio al Instituto, procede otorgar hasta \$960.00 (novecientos sesenta pesos 00/100 M.N.) a las madres trabajadoras que laboren tiempo completo y en forma proporcional a las que laboren tiempo parcial, sin exceder de dos hijos desde 45 días de nacidos hasta 6 años de edad, en el caso de los padres, sólo se otorgará cuando cuenten con custodia y la patria potestad; y
- XIII. Los demás servicios, prestaciones, estímulos que por convenios y derechos que las leyes otorguen, ya pactadas o que se celebren como nuevas y que garanticen el Bienestar Social de los Trabajadores y sus dependientes económicos, así como apoyos a la labor diaria del Trabajador.



**CLÁUSULA 146. Prestaciones económicas de Protección al Salario.**

El Instituto proporcionará a sus Trabajadores las siguientes prestaciones económicas de Protección al Salario:

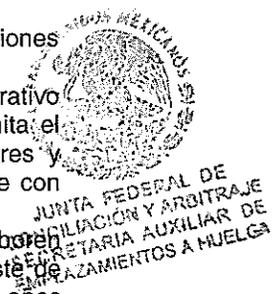
- I. AYUDA DE DESPENSA: El Instituto otorgará al personal que labore tiempo completo una ayuda de despensa por la cantidad de \$834.00 (ochocientos treinta y cuatro pesos 00/100 M.N.) mensuales. Al personal que labore tiempo parcial se le pagará proporcionalmente;
- II. AYUDA PARA COMPRA DE ÚTILES ESCOLARES: De acuerdo con la capacidad presupuestal, el Instituto otorgará a cada trabajador de base una ayuda anual de \$700.00 (setecientos pesos 00/100 M.N.) y hasta 2 hijos desde kínder a posgrado, en el período de inicio de clases para compra de libros y uniformes escolares. El Trabajador deberá comprobar la inscripción escolar de sus hijos;
- III. BECAS PARA LOS HIJOS. Dependiendo de la capacidad presupuestal, el Instituto proporcionará a los trabajadores de base, en concepto de becas para sus hijos, la cantidad de \$355.00 (trescientos cincuenta y cinco pesos 00/100 M.N.) bimestrales por hijo hasta dos que acrediten un desempeño ejemplar con calificación igual o mayor a ocho de promedio del bimestre pasado en edad escolar de kínder a profesional. Las becas se otorgarán bajo un estudio socio económico para beneficiar a los que menos ingresos acrediten; y
- IV. Los demás servicios, prestaciones, convenios y derechos que las leyes otorguen

ya pactadas o que se celebren como nuevas y que sean protectoras al salario.

**CLÁUSULA 147. Prestaciones complementarias al Salario.**

A todos sus Trabajadores el Instituto proporcionará las siguientes prestaciones complementarias al salario:

- I. **MEDIDA DE FIN DE AÑO.** Ésta se otorgará al personal operativo y administrativo en los montos que se establezcan en los lineamientos específicos que emita el Ejecutivo Federal a través de la SHCP. Para el personal Técnico auxiliares y asociados no homologados, el Instituto pagará la prestación correspondiente con cargo a recursos autogenerados;
- II. **PAGO DE AJUSTE DE CALENDARIO.** A los Trabajadores de base que laboren todo el año del 1° de enero al 31 de diciembre se le cubrirá el pago de ajuste de calendario equivalente a 5 días de salario tabular vigente y 6 días en los años bisiestos, más la parte proporcional que por prima de antigüedad corresponda a esos días. El pago de éste concepto se hará en una sola exhibición en el mes de diciembre;
- III. **DESEMPEÑO DESTACADO.** Los trabajadores administrativos de base, serán evaluados anualmente en su desempeño para recibir estímulos en tiempo o económicos de acuerdo al manual que para tal fin se establezca;
- IV. **ESTÍMULO POR PROYECTO.** Los investigadores e ingenieros de carrera que propongan, dirijan y desarrollen proyectos de investigación científica y tecnológica del interés económico nacional y sean afines a los objetivos funcionales del Instituto y a su vez coadyuven a elevar la eficiencia y productividad de la institución, podrán obtener una compensación mensual equivalente hasta 14 veces el salario mínimo general mensual del Distrito Federal con recursos fiscales y hasta 14 con recursos propios. El otorgamiento de esta prestación se hará con base en lo dispuesto por el Reglamento de Estímulos que apruebe el Órgano de Gobierno del Instituto y conforme al dictamen de resultados de proyectos emitidos por la Comisión de Evaluación del Personal Científico y Tecnológico; y
- V. Los demás servicios, prestaciones, convenios y derechos que las leyes otorguen ya pactadas o que se celebren como nuevas y que sean complemento al salario.



**CLÁUSULA 148. Aguinaldo.**

Los Trabajadores con 6 meses de servicios ininterrumpidos en adelante, recibirán cada año por concepto de aguinaldo 40 días de salario tabular. Los trabajadores con menos de 3 meses a menos de 6 meses, 20 días de salario tabular y con menos de 3 meses la parte proporcional correspondiente.

**CLÁUSULA 149. Reconocimiento de antigüedad.**

El Instituto otorgará un reconocimiento de antigüedad al personal científico y tecnológico (profesores e investigadores, y técnicos), del 2% del salario tabular vigente, acumulable hasta el 20 año de servicio, pagadero a partir del 5° año y el 2.5% del 21 al 25 año. A partir del 26 año, se mantendrá el mismo factor porcentual acumulado hasta la jubilación en el trabajo, correspondiente a 52.5%.

Tratándose del personal administrativo y de apoyo, el Instituto otorgará un reconocimiento de antigüedad del 1.8% del salario tabular vigente, acumulable hasta el 20 año de servicio, pagadero a partir del 5° año y el 2.3% del 21 al 25 año. A partir del 26 año, se mantendrá el mismo factor porcentual acumulado hasta la jubilación en el trabajo, correspondiente a 47.5.

**CLÁUSULA 150. Prima vacacional.**

Los Trabajadores tendrán derecho a una prima vacacional equivalente al 60% del salario tabular correspondiente a 40 días al año.

**CLÁUSULA 151. Pago de viáticos.**

Cuando por razones de servicio, los Trabajadores tengan que salir de comisión transitoria fuera del lugar en que está ubicado su centro de trabajo, sin perjuicio de su salario y de los gastos de transportación, recibirán previamente una cantidad complementaria para viáticos en los términos del "Reglamento de viáticos nacionales, internacionales y de salida de campo del Instituto".

**CLÁUSULA 152. Gastos de transportación.**

Los gastos de transportación, serán de primera clase en autobús o ferrocarril y en su caso, clase turista en avión.



**CAPÍTULO XXV  
DE LAS LICENCIAS**

**CLÁUSULA 153. Licencias establecidas.**

Las licencias establecidas para los Trabajadores, de conformidad con la Ley y este Contrato son:

- I. Licencia sin goce de sueldo;
- II. Licencia con goce de sueldo;
- III. Licencia por tiempos residuales; y
- IV. Licencia con reposición de tiempo.

Las licencias no son prorrogables, por consiguiente, los Trabajadores, al término de la licencia deberán reincorporarse a su área de adscripción y actividades.

**CLÁUSULA 154. Licencias sin goce de sueldo.**

El Instituto concederá licencias sin goce de sueldo a los Trabajadores, a solicitud de los mismos, en los siguientes casos:

- I. Para el desempeño de cargos de elección popular, cuando tengan más de seis meses de servicio activo;
- II. Para el arreglo de asuntos particulares;
  - c) Hasta treinta días a quienes tengan más de un año de servicio;
  - d) Hasta noventa días a quienes tengan más de dos años de servicio;
  - e) Hasta ciento ochenta días a quienes tengan más de cinco años de servicio;
  - f) Hasta trescientos sesenta y cinco días a quienes tengan diez años o más de servicio;

Sólo se podrá solicitar otra licencia de esta naturaleza después de transcurrido un año de servicio activo.

- III. Para superación académica a quienes tengan más de cuatro años de servicio activo, acreditando la regularidad de la superación académica en cada ciclo escolar.

Al término de la licencia, el Trabajador se reincorporará a su lugar de adscripción y actividades, sin menoscabo de sus derechos y la antigüedad que mantenía al inicio de la licencia.

Las licencias sin goce de sueldo no solicitadas, no serán acumulables.

Las licencias sin goce de sueldo, no se concederán con carácter de renunciables. En consecuencia, quien obtiene una licencia de esa naturaleza queda obligado a disfrutarla, salvo cuando no se haya designado al Trabajador interino que los sustituya.

**CLÁUSULA 155. Licencias con goce de sueldo.**

El Instituto concederá licencias con goce de sueldo a los Trabajadores, en los casos de:

- I. Enfermedades no profesionales previo dictamen por la autoridad correspondiente:
  - a) Menos de un año de servicios, hasta treinta días con goce de sueldo íntegro y hasta quince días más con medio sueldo.
  - b) De uno a cinco años de servicios, hasta sesenta días con goce de sueldo íntegro y hasta treinta días más con medio sueldo.
  - c) De cinco a diez años de servicios, hasta noventa días con goce de sueldo íntegro y hasta cuarenta y cinco días más con medio sueldo.
  - d) De diez años de servicios en adelante, hasta ciento veinte días con goce de sueldo íntegro y hasta sesenta días más con medio sueldo.
- II. Riesgos profesionales que sufran los Trabajadores, los cuales se regirán por las disposiciones de la Ley, de la Ley del ISSSTE, y de este Contrato.
- III. Cuidados de familiares directos en primer grado o dependientes económicos, por tratamientos periódicos o eventuales, previo dictamen de la autoridad correspondiente.

- a) Por enfermedades infecto-contagiosas.
  - b) Por la discapacidad física y/o mental del familiar.
  - c) Para rehabilitación o aplicación de tratamientos.
  - d) Para cuidados a hijos menores de dieciocho años.
- IV. Matrimonio, se otorgará una semana contada a partir de la fecha de matrimonio, y se concederá al Trabajador una sola vez durante su vida laboral.
- V. Nacimiento de los hijos, se le otorgará una semana contada a partir de la fecha de nacimiento.
- VI. Fallecimiento de algún familiar en línea directa, hermanos y dependientes económicos se le otorgarán cuatro días hábiles, a partir de la fecha del deceso. Este periodo podrá ampliarse cuando el familiar del Trabajador fallezca en algún lugar alejado de la población donde se ubique el centro de trabajo.
- VII. Divorcio del Trabajador, contará con 5 días diferidos conforme las necesidades de audiencia del juicio lo requiera y se concederá al Trabajador una sola vez durante su vida laboral.
- VIII. Trámites para examen de grado por hasta diez días hábiles, pudiendo disfrutarlos en forma discontinua;
- IX. Para los trabajadores administrativos y Técnicos que opten por la superación académica en los programas del Instituto se les otorgará una descarga de medio tiempo, previa autorización del coordinador de área.
- X. El Instituto autorizará hasta tres licencias con goce de sueldo para integrantes del Comité Ejecutivo durante su periodo de representación sindical. El personal que goce de estas licencias conservará sus derechos y prerrogativas, excepción hecha del pago derivado de los Estímulos al Desempeño Académico. Una vez concluida su licencia, mantendrá éstas hasta un periodo de evaluación posterior.



JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE  
SECRETARIA AUXILIAR DE EMPLEAZADOS A HUELGA

En todos los casos, el Trabajador deberá entregar a la Subdirección de Recursos Humanos, copia del documento que avale la licencia otorgada en un plazo no mayor a treinta días naturales contados a partir de su conclusión.

#### CLÁUSULA 156. Tiempos residuales.

Corresponden al tiempo trabajado a solicitud del jefe para el término de alguna actividad, sin que medie el pago de tiempo extraordinario por ser menor a una hora por día, el cual se contabilizará en forma mensual. La licencia por tiempo residual, es el tiempo al que tiene derecho el Trabajador por los tiempos residuales acumulados, para arreglar asuntos de índole personal.

#### CLÁUSULA 157. Licencia con reposición de tiempo.

El Trabajador tendrá derecho a utilizar hasta tres horas con treinta minutos a la semana dentro del horario de su jornada laboral, para el arreglo de asuntos personales, debiendo reponerlo de común acuerdo con su jefe inmediato o autoridad superior a más tardar a los cinco días hábiles siguientes y no podrá solicitar otra licencia si no ha repuesto la anterior. Si el caso lo amerita, en forma eventual podrá solicitar un cambio temporal de horario.

### CAPÍTULO XXVI APOYOS SINDICALES

#### CLÁUSULA 158. Apoyos sindicales.

El Instituto entregará al sindicato los siguientes apoyos:

- I. AYUDA PARA FESTEJO DEL DÍA DEL NIÑO. Dependiendo de la disponibilidad presupuestal, el Instituto proporcionará anualmente al Sindicato hasta la cantidad de \$46,296.82 (cuarenta y seis mil doscientos noventa y seis pesos 82/100 M.N.), por concepto de ayuda para festejo día del niño;
- II. FESTEJO DEL DÍA DE LAS MADRES. Dependiendo de la disponibilidad presupuestal, el INAOE proporcionará anualmente al Sindicato hasta la cantidad de \$90,000.00 (noventa mil pesos 00/100 M.N.), por concepto de ayuda para festejo día de las madres;

- III. AYUDA PARA ACTIVIDADES CULTURALES Y DEPORTIVAS. Dependiendo de la disponibilidad presupuestal, el Instituto proporcionará anualmente al Sindicato hasta la cantidad de \$85,000.00 (ochenta y cinco mil pesos 00/100 M.N.), por concepto de ayuda para actividades culturales y deportivas;
- IV. FESTEJO DEL DÍA DEL TRABAJADOR. El Instituto otorgará anualmente en el mes de febrero al Sindicato, la cantidad de \$109,600 (ciento nueve mil pesos 00/100 M.N.);
- V. AYUDA PARA GASTOS DE ADMINISTRACIÓN. Dependiendo de la disponibilidad presupuestal el Instituto otorgará anualmente al Sindicato hasta la cantidad de \$147,732.61 (ciento cuarenta y siete mil setecientos treinta y dos pesos 61/100 M.N.) por concepto de ayuda para gastos de administración del propio Sindicato.
- VI. FESTEJO DEL DÍA DEL PADRE. El Instituto otorgará anualmente en el mes de febrero al Sindicato, la cantidad de \$79,200 (setenta y nueve mil doscientos pesos 00/100 M.N.);
- VII. ENSERES. El Instituto y el Sindicato podrán pactar aportaciones extraordinarias al Sindicato siempre y cuando éstas sean en beneficio de los Trabajadores y se cuente con suficiencia presupuestal; y
- VIII. APOYO AL MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN SINDICAL. El Instituto otorgará a solicitud del Sindicato un apoyo al Comité Ejecutivo para mejoramiento de la gestión en los casos de los miembros Académicos del Comité Ejecutivo con licencia, hasta por un periodo de evaluación posterior.

### TRANSITORIOS

**PRIMERO.** Este Contrato Colectivo entrará en vigor a partir de la fecha de su firma, independientemente de su fecha de depósito ante la autoridad competente; será revisado anualmente en su parte salarial; y cada dos años en su integralidad. La fecha para la revisión del contrato respecto a los salarios contractuales será a más tardar el quince de febrero del año dos mil dieciséis, y la revisión integral a más tardar el día quince del mes de febrero de dos mil diecisiete. Ambas revisiones tendrán efecto retroactivo al primero de febrero de cada año.

**SEGUNDO.** El Instituto entregará al Sindicato trescientos ejemplares impresos del Contrato Colectivo de Trabajo, además lo difundirá entre los Trabajadores por los medios que disponga, señalando la vigencia del mismo.

**TERCERO.** El Instituto publicará el presente instrumento dentro de los siguientes cinco días hábiles posteriores a su entrada en vigor dentro del Instituto.

**CUARTO.** El Instituto realizará las gestiones ante las instancias competentes para obtener los recursos fiscales que permitan hacer extensiva a los Trabajadores, que no perciben a la fecha de la firma del presente Contrato, la prestación a que se refiere la Cláusula 145 fracción IV.

**QUINTO.** Las Partes elaborarán en el transcurso de cuatro meses, a partir de la firma del presente Contrato, el manual para el otorgamiento de la prestación establecida en la fracción III de la Cláusula 147.

**SEXTO.** Todo reglamento y procedimiento referido en el presente Contrato, será elaborado por Las Partes en los siguientes ciento veinte días hábiles, contados a partir de la firma del presente Contrato. En tanto se aprueban dichos reglamentos y procedimientos, los asuntos se atenderán conforme a las disposiciones vigentes.

**SÉPTIMO.** Las Partes realizarán la actualización del Fondo referido en la fracción II de la Cláusula 144, con base en la normatividad vigente de los Fideicomisos Públicos, definiendo las reglas de operación para su funcionamiento.

**OCTAVO.** El Instituto presentará ante las instancias correspondientes, para su autorización, el proyecto de inversión para la construcción y operación de una guardería para

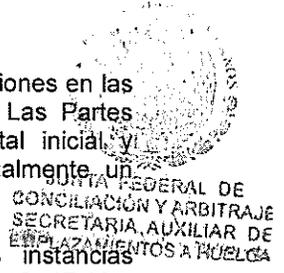
los hijos de los Trabajadores.

**NOVENO.** Una vez actualizado el estudio actuarial para determinar las condiciones en las que se funde y opere el fondo de pensiones complementario al del ISSSTE, Las Partes realizarán, en forma conjunta, las acciones necesarias para obtener el capital inicial y aportaciones subsecuentes que soporten su implementación, presentando anualmente un informe a la comunidad.

**DÉCIMO.** Las Partes realizarán las gestiones administrativas ante las instancias competentes para lograr la creación de plazas presupuestales de los niveles 15, 16, 17, 18 y 19.

**UNDÉCIMO.** Con el propósito de promover a los Técnicos con una trayectoria excepcional, Las Partes definirán el mecanismo que reconozca los conocimientos, habilidades, destrezas y, en general, la experiencia laboral sobresaliente.

**DUODÉCIMO.** Los montos indicados en el tabulador del Anexo 1 de este Contrato, resultan de la aplicación de la política salarial pactada en los incrementos referidos a la UNAM y los aplicados a las Instituciones del Sistema de Centros Públicos de Investigación del CONACYT, para el ejercicio fiscal 2015. Estos montos estarán sujetos a la aprobación por parte de la SHCP.



ANEXO 1: TABULADOR DE SUELDOS DE 2015 DEL INSTITUTO NACIONAL DE ASTROFÍSICA, ÓPTICA Y ELECTRÓNICA

NIVEL	CATEGORÍA	SUELDOS Y SALARIOS 2015	
		ZONA II	ZONA III
ITC	Investigador Titular "C"	\$32,829.16	\$35,173.92
ITB	Investigador Titular "B"	\$31,479.79	\$33,728.22
ITA	Investigador Titular "A"	\$30,130.67	\$32,282.77
IAC	Investigador Asociado "C"	\$27,432.62	\$29,391.88
IAB	Investigador Asociado "B"	\$24,284.52	
IAA	Investigador Asociado "A"	\$23,205.37	
TTC	Técnico Titular "C"	\$22,215.83	
TTB	Técnico Titular "B"	\$21,226.12	\$22,742.14
TTA	Técnico Titular "A"	\$19,922.16	\$21,345.38
TAC	Técnico Asociado "C"	\$15,024.97	\$16,141.60
TAB	Técnico Asociado "B"	\$13,379.18	\$14,373.98
TAA	Técnico Asociado "A"	\$12,074.28	\$12,970.84
TAUC	Técnico Auxiliar "C"	\$9,637.74	\$10,352.84
TAUB	Técnico Auxiliar "B"	\$7,712.43	
TAUA	Técnico Auxiliar "A"	\$7,228.52	
N19	Promotor de Tecnología	\$17,297.93	
N19	Delegado Administrativo	\$17,297.93	
N19	Ejecutivo de Proyectos Técnicos	\$17,297.93	
N18	Auditor	\$15,494.84	
N18	Asesor Ejecutivo	\$15,494.84	
N16	Administrador Ejecutivo	\$13,651.22	
N15	Especialista de Proyectos Técnicos	\$13,306.34	
N14	Supervisor Especializado en Ingeniería	\$12,612.13	
N13	Coordinador de Técnicos	\$11,950.71	\$12,804.19
N11	Técnico Especializado en Sistemas de Cómputo	\$10,665.80	
N11	Jefe de Técnicos	\$10,665.80	
N10	Técnico Administrativo Especializado	\$9,691.93	
N09	Coordinador de Mantenimiento Especializado	\$9,468.60	\$10,145.09
N09	Técnico Superior	\$9,468.60	\$10,145.09
N08	Secretaría Ejecutiva Bilingüe	\$8,903.08	
N07	Coordinador de Área Administrativa	\$8,357.91	
N07	Técnico Especializado	\$8,357.91	\$8,954.70
N06	Secretaría Ejecutiva	\$7,830.40	
N06	Técnico Bibliotecario Especializado	\$7,830.40	
N06	Técnico Especialista en Adquisiciones	\$7,830.40	
N06	Técnico Especializado en Servicios de Mantenimiento	\$7,830.40	
N05	Chofer Especializado	\$7,322.18	
N05	Coordinador de Servicios Generales	\$7,322.18	\$7,845.56
N05	Recepcionista-Telefonista	\$7,322.18	
N04	Auxiliar de Cocina		\$7,323.74
N03	Oficial de Servicios Generales y/o Mantenimiento	\$6,373.92	

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE  
SECRETARIA AUXILIAR DE EMPLEAZADOS A MUJERES

**ANEXO 2: CATÁLOGO DE PUESTOS DEL INSTITUTO NACIONAL DE ASTROFÍSICA, ÓPTICA Y ELECTRÓNICA**

GRUPO	RAMA	Código	Puesto	Nivel Salarial
<b>ADMINISTRATIVO</b>				
<b>ADMINISTRATIVA</b>				
		A01434	AUXILIAR DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	N02
		A01435	ADMINISTRATIVO ESPECIALIZADO	N03
		A01436	TÉCNICO ANALISTA ADMINISTRATIVO	N04
		A01437	COORDINADOR DE ÁREA ADMINISTRATIVA	N07
		A01438	TÉCNICO ADMINISTRATIVO ESPECIALIZADO	N10
		A01439	ADMINISTRADOR EJECUTIVO	N16
		A01440	DELEGADO ADMINISTRATIVO	N19
<b>SECRETARIAL</b>				
		A03161	SECRETARIA	N03
		A03162	RECEPCIONISTA-TELEFONISTA	N05
		A03163	SECRETARIA EJECUTIVA	N06
		A03164	SECRETARIA EJECUTIVA BILINGÜE	N08
		A03165	SECRETARIA DE DIRECCIÓN	N14
		A03166	SECRETARIA PRIVADA DE DIRECCIÓN	N17
<b>CORRESPONDENCIA Y ARCHIVO</b>				
		A05016	ARCHIVISTA (ÁREA ADMINISTRATIVA)	N01
		A05Q17	TÉCNICO EN ARCHIVONOMIA	N04
<b>ADQUISICIONES</b>				
		A01449	TÉCNICO ESPECIALISTA EN ADQUISICIONES	N06
<b>ALMACENES</b>				
		A01452	ALMACENISTA	N03
<b>TESORERÍA</b>				
		A01455	CAJERO GENERAL	N05
<b>COMUNICACIONES</b>				
<b>PRENSA Y PUBLICIDAD</b>				
		C01009	TÉCNICO EN COMUNICACIÓN	N03
		C01010	ADMINISTRADOR DE PUBLICACIONES	N03
		C01011	COORDINADOR TÉCNICO EN COMUNICACIÓN	N05
		C01012	PUBLICISTA PROFESIONAL	N05
		C02006	OPERADOR DE CONMUTADOR	N04
<b>PROFESIONAL</b>				
<b>CONTABILIDAD</b>				
		P07052	TÉCNICO CONTABLE	N06
		P07053	CONTADOR	N10
<b>AUDITORIA</b>				
		A01954	AUDITOR	N18
		A01955	TÉCNICO EN AUDITORIA	N10
		A01956	ENCARGADO DE AUDITORIA	N19
		A01957	ASISTENTE DE AUDITORIA	N17
		A01958	AUXILIAR DE AUDITORIA	N16
		A01959	COORDINADOR DE TÉCNICOS EN AUDITORIA	N13
		A01960	ENCARGADO DE CONTROL Y EVALUACIÓN	N19
		A01961	ENCARGADO DE LAS INVESTIGACIONES	N19
<b>SERVICIOS</b>				
<b>SERVICIOS Y MANTENIMIENTO</b>				
		S01496	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES Y/O MANTO	N01
		S01497	OFICIAL DE SERVICIOS GENERALES Y/O MANTO.	N03
		S01498	COORDINADOR DE SERVICIOS GENERALES	N05
		S01499	TÉCNICO ESPECIALIZADO EN SERVICIOS DE MANTO.	N06
		S01500	COORDINADOR DE MANTENIMIENTO ESPECIALIZADO	N09
<b>COCINA</b>				
		S02011	AUXILIAR DE COCINA	N04
		S02012	COCINERO	N09
		S02013	JEFE DE COCINA	N11
<b>TRANSPORTES</b>				
		S03772	CHOFER DE SERVICIOS	N03
		S03773	CHOFER ESPECIALIZADO	N05
		S03774	CHOFER AUXILIAR DE DIRECCIÓN	N08
		S03775	CHOFER DE DIRECCIÓN	N15
		S03776	CHOFER DE LA OFICINA DE LA DIRECCIÓN GENERAL	N17
<b>IMPRESA Y FOTOCOPIADO</b>				
		S05112	TRADUCTOR-REDACTOR	N02
		S05113	TÉCNICO DE IMPRESA	N03
		S05114	IMPRESOR ESPECIALIZADO	N04
		S05115	TÉCNICO ESPECIALISTA EN ESTILO Y/O GALERAS	N05
		S05116	COORDINADOR DE TALLER DE IMPRESA	N07
<b>TÉCNICO</b>				
<b>ANÁLISIS DE ESTUDIOS TÉCNICOS</b>				
		T03273	TÉCNICO	N05



CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO INAOE-SUTINAOE

	T03274	TÉCNICO ESPECIALIZADO	N07
	T03275	TÉCNICO SUPERIOR	N09
	T03276	JEFE DE TÉCNICOS	N11
	T03277	COORDINADOR DE TÉCNICOS	N13
	T03276	SUPERVISOR ESPECIALIZADO EN INGENIERÍA	N14
	T03279	JEFE DE SERVICIOS ESPECIALIZADOS	N15
	T03280	ESPECIALISTA DE PROYECTOS TÉCNICOS	N15
	T03281	ASESOR TÉCNICO	N17
	T03282	ASESOR EJECUTIVO	N18
	T03283	EJECUTIVO DE PROYECTOS TÉCNICOS	N18
	T03284	PROMOTOR DE TECNOLOGÍA	N19
BIBLIOTECA			
	T05057	ASISTENTE DE BIBLIOTECA	N01
	T05058	TÉCNICO BIBLIOTECARIO	N03
	T05059	TÉCNICO BIBLIOTECARIO ESPECIALIZADO	N06
	T05060	COORDINADOR DE BIBLIOTECA	N08
COMPUTACIÓN			
	T06107	OPERADOR DE COMPUTADORA	N04
	T06108	TÉCNICO ESPECIALIZADO EN SISTEMAS DE COMPUTO	N11
	T06109	RESPONSABLE DE SISTEMAS DE COMPUTO	N12
DIBUJO			
	T08047	ASISTENTE DE DIBUJANTE	N03
	T08048	TÉCNICO EN DISEÑO GRAFICO	N05
GUARDERÍA			
	T14008	AUXILIAR DE EDUCADORA	N02
LABORATORIO			
	T16052	TÉCNICO EN LABORATORIO FOTOGRAFICO	N04
	T16053	TÉCNICO EN LABORATORIO	N05
	T16054	FOTÓGRAFO ESPECIALISTA	N05
	T16055	TÉCNICO EN ÓPTICA	N06



**ANEXO 3.- TABLA PARA LA PRESTACIÓN: AYUDA PARA MATERIAL DIDÁCTICO  
2015-2017**

CUOTAS AUTORIZADAS POR CONCEPTO DE MATERIAL DIDÁCTICO

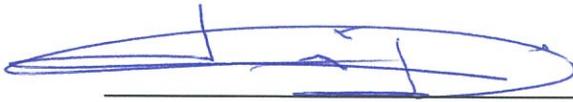
1o. DE FEBRERO DE 2015 AL 31 DE ENERO DE 2017

CATEGORÍA	CÓDIGO	ZONA ECONÓMICA	
		II	III
<u>TIEMPO COMPLETO</u>			
INVESTIGADOR TITULAR "C"	ITC	774.90	841.20
INVESTIGADOR TITULAR "B"	ITB	694.80	843.70
INVESTIGADOR TITULAR "A"	ITA	630.40	765.50
INVESTIGADOR ASOCIADO "C"	IAC	572.80	695.50
INVESTIGADOR ASOCIADO "B"	IAB	522.30	634.30
INVESTIGADOR ASOCIADO "A"	IAA	459.50	558.00
ASISTENTE DE INVESTIGADOR "C"	AIC	346.60	420.80
ASISTENTE DE INVESTIGADOR "B"	AIB	322.70	391.60
ASISTENTE DE INVESTIGADOR "A"	AIA	274.90	333.70
TÉCNICO TITULAR "C"	TTC	627.10	764.70
TÉCNICO TITULAR "B"	TTB	558.10	678.50
TÉCNICO TITULAR "A"	TTA	522.30	634.30
TÉCNICO ASOCIADO "C"	TAC	481.80	584.80
TÉCNICO ASOCIADO "B"	TAB	449.60	546.00
TÉCNICO ASOCIADO "A"	TAA	373.30	453.30
TÉCNICO AUXILIAR "C"	TAUC	326.40	396.30
TÉCNICO AUXILIAR "B"	TAUB	263.60	320.40
TÉCNICO AUXILIAR "A"	TAUA	248.90	302.40



SANTA MARÍA TONANTZINTLA, PUEBLA, A TRES DE JULIO DE DOS MIL QUINCE

POR EL INSTITUTO



Lic. Oscar Flores Jiménez  
Director de Administración y Finanzas



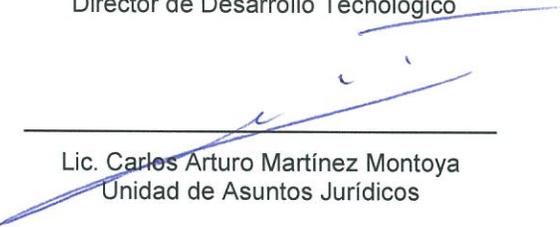
Dr. Roberto S. Murphy Arteaga  
Director de Investigación



Dr. Leopoldo Altamirano Robles  
Director de Desarrollo Tecnológico



Dr. Julián David Sánchez de la Llave  
Coordinador de Óptica



Lic. Carlos Arturo Martínez Montoya  
Unidad de Asuntos Jurídicos



Lic. Francisco Javier Venegas Huerta  
Representante Legal

POR EL SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO NACIONAL DE  
ASTROFÍSICA, ÓPTICA Y ELECTRÓNICA  
EL COMITÉ EJECUTIVO



Ing. Manuel Escobar Aguilar  
Secretario General



Lic. Liliana Josefina Perea Centeno  
Secretario de Organización



C. Jesús Galicia Ponce  
Secretario de Trabajo y Conflictos



T.S.U. Mayra Félix Salazar Morales  
Secretario de Actas y Acuerdos



C. Tomás Flores Téllez  
Secretario del Exterior y Previsión Social



C. José Gustavo Ramírez Zavaleta  
Secretario de Promoción y Capacitación

LA COMISIÓN NEGOCIADORA



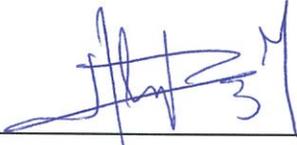
Lic. María Emma Lilia Montes Madrid  
Técnico Titular "B"



Lic. Ana María Zárate Rivera  
Técnico Titular "B"



JUNTA FEDERAL DE  
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
SECRETARÍA AUXILIAR DE  
EMPLAZAMIENTOS A HUELGA



Dr. José Alejandro Díaz Méndez  
Delegado Seccional de la Unidad Académica



Dr. Saúl Eduardo Pomares Hernández  
Investigador Titular "A"



Dr. Fermín Salomón Granados Agustín  
Unidad Académica



Dra. Claudia Reyes Betanzo  
Unidad Académica



Dr. Abraham Luna Castellanos  
Unidad Académica



Lic. Eduardo Díaz Reguera  
Representante Legal