

FEDERAL DE
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Méjico, Distrito Federal, a dos de junio de mil novecientos ochenta y dos. - - - - -

AGREGUESE a sus autos el escrito con los anexos que se acompaña, recibido en su fecha suscrito por el C. Gastón García Cantú, en su carácter de Director General del Instituto Nacional de Antropología e Historia. - - - - -

Téngasele por presentado desahogando la preventión decretada en autos y por acreditada la personalidad de los Comités Ejecutivos Delegacionales que suscribieron las Condiciones Generales de Trabajo presentadas por el promovente con anterioridad. - - - - -

Con fundamento en lo dispuesto por el artículo 90 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se tienen por depositadas ante este Tribunal las Condiciones Generales de Trabajo del Instituto Nacional de Antropología e Historia, las cuales fueron firmadas por el Titular de dicho organismo y los Comités Ejecutivos de las Delegaciones señaladas en las mismas. - - - - -

Notifíquese por estrados. - Lo proveyeron y firmaron los CC. Magistrados que integran el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. - Doy fe. - - - -

TERCER ARBITRO PRESIDENTE.

LIC. ANDRÉS MELO ABARRATEGUI.

MAG. REPTE. GOB. FEDERAL.

LIC. ENRIQUE TAPIA ARANDA.

MAG. REPTE. TRABAJADORES.

LIC. HÉCTOR MENDOZA Y FUENTES

SECRETARIA GENERAL DE ACUERDOS.

LIC. PATRICIA SILICEO CASTILLO.

MUJER LICENCIADA PATRICIA SILICEO CASTILLO, SECRETA
RIA GENERAL DE ACUERDOS DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, - - - C E R T I F I C A : - - -
ante copia fotostática, constante en una foja
ida fielmente con su original que se tuvo a
obra a fojas 185 del expediente R.S. 43/44
rgistro del Sindicato del Instituto Nacio-
n de Antropología e Historia.- LO QUE CERTIFICO EN LA
O DE MEXICO, DISTRITO FEDERAL, A LOS QUINCE DIAS
MAS DE CUCIO DE MIL NOVECIENTOS OCHENTA Y DOS. - - -

LIC. PATRICIA SILICEO CASTILLO.



INSTITUTO NACIONAL DE
ANTROPOLOGIA E HISTORIA
S. E. P.

C I R C U L A R # 4

México, D. F., 12 de julio de 1982.
"AÑO DEL GENERAL VICENTE GUERRERO".

DIRECCION

CORDOBA 48. MEXICO 7, D. F.

A LOS CC. TRABAJADORES E INVESTIGADORES
DEL INSTITUTO NACIONAL DE ANTROPOLOGIA
E HISTORIA,
P r e s e n t e .

Hc remitido a los Comités Ejecutivos de las Delegaciones D-III-24 y D-II-345 lo que les comunico personalmente:

Las Condiciones Generales de Trabajo, presentadas ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, han sido registradas oficialmente.

A continuación les transcribo la parte del acuerdo que lo confirma:

Con fundamento en lo dispuesto por el artículo 90 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se tienen por depositadas ante este Tribunal las Condiciones Generales de Trabajo del Instituto Nacional de Antropología e Historia, las cuales fueron firmadas por el Titular de dicho organismo y los Comités Ejecutivos de las Delegaciones señaladas en las mismas.

Notifíquese por estrados.- Lo proveyeron y firmaron los CC. Magistrados que integran el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.
Doy fe: - - - - -



C I R C U L A R # 4

Julio 12 de 1982.

INSTITUTO NACIONAL DE
ANTROPOLOGIA E HISTORIA

S. E. P.

DIRECCION

CORDOBA 45, MEXICO 7, D. F.

- 2 -

TERCER ARBITRO PRESIDENTE
LIC. ANDRES MELO ABARRATEGUI.

MAG. REPTE. GOB. FEDERAL. MAG. REPTE. TRABAJADORES
LIC. ENRIQUE TAPIA ARANDA. LIC. HIRAM MENDOZA Y FUENTES.

Con el depósito de las Condiciones Generales de Trabajo en el mencionado Tribunal concluimos la más importante etapa de relaciones laborales en nuestra Institución, es decir, las normas de sus derechos y obligaciones.

Podemos avanzar en el futuro inmediato pero no retroceder a situaciones desventajosas para los trabajadores e investigadores. Es una conquista que la organización de ustedes hará irreversible.

A t e n t a m e n t e

EL DIRECTOR GENERAL

GASTON GARCIA CANTU

GGC'eba.

75

INSTITUTO NACIONAL DE ANTROPOLOGIA E HISTORIA

CONDICIONES Y CLAVES DE TRABAJO



COTILLÓN

Carles

VERSIÓN PÚBLICA

2
76

POR EL INSTITUTO NACIONAL DE ANTROPOLOGIA E HISTORIA

PROF. GUSTAVO GARCIA SANTOS
DIRECTOR GENERAL.

LIC. RODOLFO OLLOA FLORES
SECRETARIO TECNICO.

POR LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO NACIONAL DE ANTROPOLOGIA
E HISTORIA.

DELEGACION D-II-343
COMITE EJECUTIVO.

AGM
ALDIR E. GONZALEZ MORELOS
SECRETARIO GENERAL

eas
ELIO ALCALA DELGADO
SRIQ. DE TRABAJO Y CONFLICTOS.

COMISIONADOS

Guth Erbales eee
RUTH ARBOLEYDA

ROSALBA NIETO
CENTRO REGIONAL HIDALGO

ANDRES SANTANA S. AGUILAR
CENTRO REGIONAL DE PUEBLA

DELEGACION D-III-24
COMITE EJECUTIVO.

Luis Hernandez
LUIS HERNANDEZ NAVARRO
SECRETARIO GENERAL.

Yannmarie E
PATRICIA HERNANDEZ E.
SRIQ. DE TRABAJO Y CONFLICTOS.

David Acevedo Lopez
DAVID ACEVEDO LOPEZ
SRIQ. DE FINANZAS.

Marisa Gomez Dantes
MARISA GOMEZ DANTEZ
SRI. DE ORGANIZACION.

Margarito Hernandez P.

SRIQ. DE ASUNTOS LEGALES.



ANA MARIA PELA
CENTRO REGIONAL MORELOS- FERRERO

JOSÉ GUADALUPE SANTOS.
CENTRO REGIONAL DE OCCIDENTE.

JOSÉ MARÍA PENA
PROYECTOS ESPECIALES DEL INAH.

ASESOR

LIC. JUAN RODRIGUEZ GOMEZ



PB 773
PEDRO BUSTOS JAÍNES
SRI. DE ACCION Y ASISTENCIA SOCIAL.

JOSÉ GUADALUPE MONTAÑO R.
D.R.O. DE INFORMACION Y PROPAGANDA.

COMISIONADOS

JULIETA AVILA
BIBLIOTECA NACIONAL DE ANTRÓPOLOGIA E HISTORIA.

ALFREDO HERNANDEZ
MUSEO NACIONAL DE HISTORIA.

JORGE ACEVEDO
DIRECCION DE MONUMENTOS HISTORICOS.

LIDIA SALAZAR
MUSEO NACIONAL DE ANTRÓPOLOGIA.

STANISLAV LARDI
DEPARTAMENTO DE PREHISPANICO.

CONTIENDO

Daniel Gómez ✓ 187

MIGUEL GUZPEZA

2-III-2 SECCION 16, CALLE 13A,
J.A.

J. H. S.
ESTEBAN GOMEZ

2-III-2 SECCION 16, CALLE 13A,
J.A.

J. H. S.
JOSE M. VILLENA

CLINICA REGIA DR. MALLS. P.R.

J. H. S.
2-III-2 SECCION 22 DAKALA, J.A.

ASESOR

LIC. ANTONIO ALFREDO J.S.I.I.A.I.

1
5
79

T I T U L O I

DISPOSICIONES GENERALES

CAPITULO I. Generalidades

ART. 1.

Las presentes Condiciones Generales de Trabajo contienen las normas a que debe sujetarse el desarrollo del trabajo del Instituto Nacional de Antropología e Historia.

ART. 2.

Las presentes Condiciones Generales de Trabajo son obligatorias para el Instituto Nacional de Antropología e Historia, su Director General, sus representantes, los trabajadores al servicio de dicho Instituto y las ~~representaciones sindicales~~ sindicatos acreditados.

ART. 3.

La relación jurídica de trabajo entre el Instituto Nacional de Antropología e Historia y los trabajadores de base a su servicio se regirá por:

- I.- Las presentes Condiciones Generales de Trabajo.
- II.- Los Convenios existentes y los que en el futuro se celebren entre el Instituto Nacional de Antropología e Historia y las representaciones sindicales acreditadas.

En lo no previsto en las dos fracciones anteriores se aplicarán supletoriamente y en su orden: la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Esta-

80

dó, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las Leyes del Orden Común, los Usos y Costumbres más favorables a los trabajadores, los principios generales de Derecho y la Equidad.

ART. 4.

En estas Condiciones Generales de Trabajo serán designados:

- I. El Instituto Nacional de Antropología e Historia, como el "Instituto" o el "INAH".
- II. Las delegaciones sindicales del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, integradas por trabajadores al servicio del INAH, tanto administrativos, técnicos y manuales, como profesores de investigación científica y docencia, como el "Sindicato".
- III. La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, como la "Ley".
- IV. Las presentes Condiciones Generales de Trabajo del Instituto como las "Condiciones".
- V. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje como el "Tribunal".
- VI. El Centro de Desarrollo Infantil, como el "CDI".
- VII. Las demás Instituciones y disposiciones legales que se invoquen serán mencionadas por su propio nombre.

ART. 5.

Para los efectos de las presentes Condiciones el Instituto estará representado por su Director General y los Funcionarios designados por éste.

ART. 6.

"Para los efectos del Artículo 3o. Fracción II de

3
J/

las presentes Condiciones, por parte del Instituto, únicamente tendrán personalidad el Director General y los Funcionarios expresamente facultados para ello".

ART. 7.

"Los Comités Ejecutivos Delegacionales del Sindicato así como los representantes debidamente acreditados por dichos Comités, tendrán personalidad para representar a los miembros de su Delegación ante el Director General del Instituto y sus representantes".

ART. 8.

"Los Delegados Sindicales tendrán personalidad para representar a los miembros de sus centros de trabajo ante los representantes del Director General del Instituto en el centro de trabajo correspondiente, sin renegociar de tratar con otros representantes del Director General, cuando la naturaleza del problema es de mutua".

ART. 9.

"Los Comités Ejecutivos Delegacionales y los Delegados Sindicales acreditarán su personalidad ante el Instituto con la documentación legal correspondiente".

ART. 10.

Compete a los representantes sindicales tratar los asuntos laborales de los trabajadores sindicalizados por sí o a petición de éstos; el trabajador conservará el derecho de tratar directamente los asuntos laborales que en particular lo afecten.

ART. 11.

Estas Condiciones serán revisadas bionalmente por

82

el Instituto y el Sindicato a solicitudes de éste. -
Los salarios serán revisados anualmente. Para - -
ello el Instituto se obliga a incorporar en su - -
solicitud anual de presupuesto, el incremento ac-
ordado con el Sindicato, y a gestionar ante la -
Secretaría de Educación Pública y la Secretaría de
Programación y Presupuesto dicha solicitud, con el
fin de que la autorización para la ejecución del
incremento se efectúe a partir del 1ro. de febrero
de cada año. En todo caso se respetarán los au-
mentos a los salarios mínimos generales y profesiona-
les, así como los emergentes.

ART. 12.

A fin de elaborar por parte del Sindicato la soli-
citud de revisión bienal de condiciones y anual de
salarios, el Instituto quedará autorizado con goce
de salario íntegro y las prestaciones en los si-
guientes términos:

- a).- Cuando se trate de la revisión integral de
las Condiciones a un número de quince tra-
bajadores que contará con dicho permiso -
a partir del 1ro. de marzo de los años pa-
res, concluyendo dicho permiso a partir del
día siguiente a aquel en que se firme de --
común acuerdo las Condiciones.
- b).- Cuando se trate de la revisión salarial a -
un número de cuatro trabajadores, que con-
tarán anualmente con dicho permiso, desde -
dos meses antes de la fecha en que deban --
quedar revisados los salarios.
- c).- Los permisos anteriores serán independientes
a cualquier otro que se presente en las pre-
sentes Condiciones.

ART. 13.

Los Convenios y Acuerdos que se celebren entre -

J-3

el Instituto y el Sindicato formarán parte integrante de las presentes Condiciones.

ART. 14.

"El Instituto y el Sindicato elaborarán de común acuerdo los Reglamentos Internos de Condiciones de Trabajo, específicos de las áreas o centros que así lo requieran, sin contravenir lo estipulado en las presentes condiciones".

ART. 15.

"Los convenios específicos que celebren el Instituto y el Sindicato, que superen, en beneficio de los trabajadores, lo establecido en las presentes Condiciones, serán considerados como contravención a las mismas".

CAPITULO II. Clasificación de los Trabajadores.

ART. 16.

"Trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros al Instituto y que recibe un pago por estos servicios. La relación de trabajo se formalizará mediante la expedición de nombramientos incluyendo a los trabajadores sujetos a una relación por tiempo y obra determinada. La relación de trabajo no se verá afectada por la falta de nombramiento o por el hecho de que se pague al trabajador con cargo a partidas especiales de los presupuestos autorizados al Instituto".

ART. 17.

Los trabajadores son: de confianza o de base.

Del Colegio

VERSIÓN OFICIAL

Unicamente serán trabajadores de confianza los siguientes:

- I. Aquellos cuyo nombramiento o ejercicio requiere la aprobación expresa del Presidente de la República o del Secretario de Educación Pública.
- II. Los que ocupen los siguientes puestos: El Director General, el Secretario Técnico, el Secretario Administrativo; los Directores y Subdirectores de Direcciones, Centros Regionales y Museos Nacionales o Regionales, el Director de la Biblioteca Nacional de Antropología e Historia, de la Escuela Nacional de Antropología e Historia y de la Escuela Nacional de Restauración y Museografía; los Jefes y Subjefes de Departamentos; los Delegados Regionales y Estatales; el Tesorero General y Cajero General; Auditor General; el Contador General y los Auditores con carácter de responsables en las áreas en que se divide el Departamento de Contabilidad, así como el responsable de la área de Trámites y el responsable del área de Nóminas del Departamento de Personal; los Abogados adscritos a la Dirección de Asuntos Jurídicos; los Administradores de Direcciones, Centros Regionales, de Museos Nacionales y Regionales, de Departamentos, de la Biblioteca Nacional de Antropología e Historia, de la Escuela Nacional de Antropología e Historia, de la Escuela Nacional de Restauración y Museografía, de Zonas Arqueológicas, de Delegaciones Estatales y Regionales; los Intendentes de la Escuela Nacional de Antropología e Historia, Oficinas de la Dirección General, de Museos Nacionales y Regionales; Jefe de la Fototeca del I.N.A.H.; los Analistas y Programadores -

versión
SOTELDO

745

de la Dirección de Recursos Humanos y Presupuesto, Inspectores de Ingresos Propios del Instituto; la Secretaría Personal del Director General, del Secretario Técnico, del Secretario Administrativo, del Director de Asuntos Jurídicos, del Director de Recursos Humanos y Presupuesto; los Empleados de Servicios Auxiliares destinados a la atención directa y personal del Director General, del Secretario Técnico y del Secretario Administrativo.

La creación de nuevos puestos de confianza por parte del Instituto requerirá que los mismos correspondan a su naturaleza y al nivel de los antes señalados, debiéndose observar para este efecto, la no afectación de los derechos de los trabajadores derivados de los puestos de base. Si el Sindicato considera que se afectan dichos derechos, presentará inconformidad debidamente justificada. En todo caso deberá llegar a un acuerdo entre las partes.

ART. 19.

Son trabajadores de base los no incluidos en el artículo anterior y por ello serán inamovibles después de seis meses de servicio. Ningún trabajador, incluyendo los de nuevo ingreso, podrán ser separados de su empleo sino es por haber incurrido en algunas de las causales de cese que se marcan en las presentes Condiciones.

T I T U L O II

DEL TRABAJADOR

CAPITULO III. Admisión

ART. 20.

Son requisitos de admisión comunes para todo el personal los siguientes:

- a).- Ser mayor de 15 años
- b).- Ser de nacionalidad mexicana salvo en el caso previsto en el Artículo 9o. de la Ley.
- c).- Haber sido autorizado su ingreso por la Comisión Nacional de Migración o su respectiva.
- d).- Aprobar el examen de tipo establecido - por la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

No existirá discriminación alguna por razones de sexo, edad, ideología de carácter político o lugar de trabajo de donde se provenga, salvo que por resolución judicial el solicitante de empleo esté inhabilitado para ingresar a laborar. En todos los casos después de firmado el nombramiento deberá acreditarse ante el Departamento de Personal estar inscrito o inscribirse en el Registro Federal de Causantes y de Personal Federal.

ART. 21.

La Comisión Mixta de Admisión, tanto del personal administrativo, técnico y manual como de los profesores de investigación científica y docencia, son las únicas instancias facultadas para decidir sobre el ingreso de los trabajadores de base. La integra-

VERSIÓN PÚBLICA
PROTEGIDO

9
J/75

ción, facultades y funcionamiento de ambas comisiones se sujetarán a lo establecido en los reglamentos respectivos.

ART. 22.

Una vez que la Comisión Mixta de Admisión del personal respectivo haya aprobado el ingreso de un aspirante, enviará a la Dirección de Recursos Humanos y Presupuesto y al Departamento de Personal del Instituto, el acta de admisión, y los documentos que de conformidad con estas Condiciones deban entregarse, con el objeto de que la primera lo incluya en nómina y el segundo expida el nombramiento correspondiente.

CONTADO

ART. 23.

Los nombramientos se expedirán a las personas que hayan cumplido todos los requisitos señalados en el capítulo anterior y acreditados mediante la documentación que exhiba ante el Departamento de Personal la Comisión Nacional Mixta de Admisión respectiva.

ART. 24.

A todo trabajador deberá expedírselle su nombramiento en los términos del artículo 25 de las presentes Condiciones, dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha de iniciación de la prestación de servicios entregándole el original al trabajador y copia al Sindicato dentro del mismo plazo. Queda estrictamente prohibido que laboren en el Instituto personas con carácter de meritorio así como la contratación por servicios profesionales cuando por su naturaleza corresponda a una re-

14
j/j

lación de trabajo, en cuyo caso, deberá ser desempeñada por trabajadores del Instituto.

ART. 25.

Los nombramientos deben contener los siguientes da
tos:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado ci-
vile y domicilio particular.
- II. Servicios que deben prestarse determinados -
con precisión, de acuerdo al Catálogo de -
Puestos o Tabulador vigentes.
- III. Carácter del nombramiento: definitivo, provi-
sional, interino, por obra y tiempo determi-
nado.
- IV. Categoría escalafonaria correspondiente.
- V. Duración de la jornada de trabajo y horario
específico.
- VI. Salario que deberá percibir el trabajador.
- VII. Lugar en el que prestará sus servicios, de -
terminando tanto el centro de adscripción co-
mo el domicilio específico.

ART. 26.

Los nombramientos son definitivos, provisionales,-
interinos y por obra y tiempo determinado, de -
acuerdo a las definiciones siguientes:

- I. Es definitivo el que se expide para cubrir -
una vacante definitiva o una plaza de nueva-
creación.
- II. Es provisional el que se expide a un trabajador
que ocupe una vacante temporal originada
por una licencia mayor de seis meses.
- III. Es interino cuando se expide a un trabajador
que ocupe una vacante originada por una li-
cencia que no exceda de seis meses.

JG

IV. Es por obra y tiempo determinado el que se expide a un trabajador cuando la naturaleza del trabajo así lo requiera y no podrá exceder de seis meses. En ningún caso se celebrarán contratos por obra y tiempo determinado que pretendan desvirtuar la naturaleza de una relación de trabajo de carácter permanente.

ART. 27.

Expedido el nombramiento el trabajador deberá tomar posesión del empleo, a más tardar dentro de los 10 días siguientes a la fecha en que se le haya notificado su designación.

CAPÍTULO V. De la Conciliación y los Efectos del Trabajo Sindical

ART. 28.

Son causas de suspensión del efecto del nombramiento las siguientes:

- I. Que el trabajador contraiga alguna enfermedad que implique un peligro para las personas que trabajan con él.
- II. La prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria o el arresto impuesto por autoridad judicial o administrativa. En caso de que dicho arresto afecte la relación laboral, se turnará el caso al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, quien resolverá en definitiva.

Los trabajadores que tengan encomendado manejo de fondos, valores o bienes podrán ser suspendidos hasta por sesenta días por el Director General del Instituto, cuando aparezca alguna irregularidad en su gestión, mientras se practica la investigación.

CONCURSO



11/6
90

y se resuelve sobre su situación legal.

ART. 29.

Para los efectos a que se refiere el último párrafo del artículo anterior, el manejador de fondos, valores o bienes, los entregará al sustituto que se designe o a los inspectores o auditores que practiquen las investigaciones y el propio trabajador quedará obligado a concurrir normalmente a sus labores para hacer las declaraciones o explicaciones que exige la investigación y sin que se le prive de la percepción de su salario y enolumentos.

Si transcurrido el término de 60 días naturales no se comprueban, administrativamente, hechos presumibles de ilícitos, atribuibles al trabajador, que den origen a la denuncia correspondiente, se le reestablecerá en el ejercicio de sus funciones con todos sus derechos. De estimarse procedente la denuncia, ésta deberá formularse dentro de los mismos 60 días naturales.

ART. 30.

En relación con lo dispuesto en el último párrafo del Artículo 23 de estas Condiciones previamente a la suspensión del nombramiento el trabajador o el Sindicato estarán facultados para aportar pruebas respecto del dictamen que origino la suspensión; posteriormente el titular del Instituto determinará lo procedente.

CAPITULO VI. De la Terminación de los Efectos del Nombramiento.

ART. 31.

Ningún trabajador podrá ser cesado, sino por alguna

1371

ART. 32.

de las causas debidamente comprobadas, que se señalan en el siguiente artículo. En todos los casos, para que proceda la terminación de los efectos del nombramiento, deberá ajustarse al procedimiento señalado en las presentes Condiciones.

El nombramiento de los trabajadores sólo dejará de surcir efectos, sin responsabilidad para el Director del IMSS, por las siguientes causas:

- I. Por renuncia debidamente ratificada ante el Jefe del Departamento de Personal del IMSS.
- II. Por muerte del trabajador.
- III. Por incapacidad del trabajador física o mental, que le impida el desempeño de sus labores; la incapacidad deberá ser comprobada por medio del dictamen  del doctor ALFREDO VILLENA, teniendo el trabajador derecho a presentar su propio dictamen.
- IV. Por conclusión de la obra en tiempo determinados, estipulados en el nombramiento.
- V. Por resolución previa del Tribunal en los casos siguientes:
 - a) Cuando el trabajador incurriera en faltas de probidad u honradez, o en actos de violencia, amenazas, injurias o malos-tratos contra sus jefes, compañeros o subordinados, o contra familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.
 - b) Cuando faltara por más de cinco días consecutivos a sus labores sin causa justificada. En este caso el superior inmediato lo hará en el quinto día el aviso correspondiente, en presencia del

VERSIÓN AUTENTICA
COTIZADO

representante sindical del centro de trabajo.

- c) Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.
- d) Por cometer actos inmorales durante el trabajo.
- e) Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo y que cause perjuicio al INAI.
- f) Por abandono o falta injustificada a las labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo o a la atención de personas, que pongan en peligro la eficiencia de un servicio, o que causen la suspensión o insuficiencia de un servicio, o que pongan en peligro la salud o la vida de las personas, en los términos de las condiciones.
- g) Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios, o de las personas que ahí se encuentren laborando.
- h) Por incurrir habitualmente al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, o consumir alguno de estos elementos dentro del lugar de trabajo.
- i) Por desobedecer reiteradamente sin justificación las órdenes de sus superiores, en el cumplimiento de los servicios estipulados en el nombramiento.
- j) Por prisión que sea el resultado de una

Verificado
Id. 100

17
15

sentencia ejecutoriada.

- k) Por falta comprobada de incumplimiento de estas condiciones en los términos del Artículo 50.

ART. 35.

Para los casos de terminación de los efectos del nombramiento señalados en la Fracción I y III del Artículo anterior deberá contarse con la participación del Sindicato, quien verificará las pruebas respectivas. En caso de que el Instituto dé por terminados los efectos de un Nombramiento por cualesquier de las causales señaladas en la Fracción V sin resolución previa del Tribunal, el trabajador deberá continuar laborando en las mismas condiciones y términos en que lo venía haciendo aún cuando hubiese sido separado de su empleo en cuyo caso lo serán cubiertos los salarios dejados de percibir. Lo anterior no restará facultad del Instituto para recurrir al Tribunal a solicitar la autorización para el cese del trabajador.

ART. 34.

Unicamente el Director General o el Secretario Técnico podrán dar por terminados los efectos del nombramiento, o el cese de un trabajador en los términos de las presentes Condiciones, y su trámite estará a cargo del Jefe del Departamento de Personal. En caso de que sea emitido por persona distinta, no tendrá efecto alguno.

ART. 35.º

El Sindicato o el trabajador afectado estarán facultados para solicitar al Instituto la reconsideración de la solicitud formulada por éste ante el Tribunal respecto a la terminación de los efectos de

su nombramiento, en un término de 30 días a partir de la fecha en que haya tenido conocimiento. Dicha solicitud deberá resolverse por escrito en un plazo de 10 días, por el Director General o el Secretario Técnico.

CAPITULO VII. Derechos de los Trabajadores.

ART. 36.

Los derechos de los trabajadores del INAI no serán inferiores a los establecidos en las presentes Condiciones, en la Ley y en la Constitución.

ART. 37.

El cambio de funcionarios de cualquier dependencia del INAI no afectará los derechos de los trabajadores.

Son derechos comunes de los trabajadores:

- I.- Desempeñar únicamente las funciones específicas en el nombramiento. En los casos que por necesidades especiales del Instituto se requiera su colaboración en un trabajo de otra especialidad, la participación será voluntaria, salvo en los casos de fenómenos naturales y accidentes.
- II.- Recibir los salarios que le correspondan por el desempeño de sus labores ordinarias y extraordinarias, en los términos de las presentes Condiciones. Asimismo gozar de las prestaciones contempladas en las mismas.
- III.- Percibir las indemnizaciones y demás pres

VERSIÓN PÚBLICA
CORTEJADO

taciones que correspondan, derivadas de riesgos profesionales, en los términos de lo dispuesto en estas Condiciones, en la Ley y la Ley del ISSSTE.

- IV.- Recibir los estímulos y recompensas, conforme a lo establecido en las presentes Condiciones, las disposiciones legales relativas y los usos y costumbres.
- V.- Ser promovidos escalafonariamente en los términos de los Reglamentos de Escalafón respectivos.
- VI.- Estar inscrito en plenitud de derechos en el régimen de seguridad social de los trabajadores al servicio del Estado.
- VII.- En caso de incapacidad parcial permanente, otorgarle un trabajo adecuado a sus capacidades físicas y sin menoscabo del salario que percibe ejerciendo. Lo anterior no obligará a percibir beneficios escalafonarios en caso de faltos.
- VIII.- Ocupar el puesto en el que desempeñaba en su misma unidad de adscripción, al reintegrarse al servicio después de ausencia por enfermedad, maternidad, o licencia.
- IX.- Disfrutar de los descansos y vacaciones que fijan las presentes Condiciones y la Ley.
- X.- Obtener licencias, con o sin goce de sueldo, de acuerdo con estas Condiciones.
- XI.- Recibir trato decoroso de parte de los superiores, compañeros y subalternos.
- XII.- Cuando se obtenga sentencia favorable del Tribunal que haya causado ejecutoria, ser reinstalado en su empleo y en su lugar de adscripción, así como percibir los salarios caídos preferentemente en una sola -

96

- exhibición, de los propios fondos del IMAI, y en un plazo de 30 días.
- XIII.- Continuar ocupando su empleo, cargo o comisión, al obtener libertad caucional, siempre y cuando no se trate de proceso por delitos oficiales.
- XIV.- En caso de que un trabajador se encuentre en prisión, el IMAI empleará con nombramiento interino a un familiar en primer grado, hasta que el trabajador obtenga su libertad. Obtenida ésta, el trabajador tiene derecho a reintegrarse a su puesto, cesando inmediatamente el nombramiento interino de su familiar, sin responsabilidad para el IMAI.
- XV.- Recibir oportunamente y por escrito cualquier notificación personal que le afecte al trabajador, ~~así como~~ copia de cualquier documento que ~~se~~ vengan una modificación en sus Condiciones de Trabajo o que pueda ser utilizado para la aplicación de alguna de las sanciones establecidas en las presentes Condiciones, incluyendo la terminación de los efectos del nombramiento. De no ser así carecerán de validez dichos documentos.
- XVI.- Exigir que se acrediten en su expediente las notas buenas y meritorias que reciba.
- XVII.- Exigir la observancia de los procedimientos establecidos en los Capítulos V, VI y VII de las presentes Condiciones, para los casos de suspensión o terminación de los efectos del nombramiento.
- XVIII.- Cambiar de adscripción en los términos de estas Condiciones.
- XIX.- Asistir a los cursos de especialización,

Versión Oficial
COTIZADO

- 157
- capacitación y/o postgrado reconocidos y reglamentados por el INAI y el Sindicato, o recibiendo dentro o fuera de las horas de trabajo las facilidades para asistir.
- XX.- Optar por becas de capacitación, especialización y/o de postgrado, de acuerdo con la reglamentación respectiva.
- XXI.- Asistir a reuniones científicas y/o técnicas de su especialidad, de acuerdo con la reglamentación respectiva.
- XXII.- Recibir para sus hijos el servicio de guardería y de los planteles educativos del INAI de acuerdo con el Reglamento respectivo.
- XXIII.- Participar en las actividades culturales, sociales y deportivas que se convengan entre el INAI y el Sindicato.
- XXIV.- Asistir a las asambleas, actos sindicales y desempeñar comisiones sindicales.
- XXV.- Recibir crédito de participación que haya tenido en un proyecto técnico o de investigación, sea éste individual o colectivo.
- XXVI.- Ejercer el derecho de huelga en los términos que establece la Ley.
- XXVII.- Participar en la defensa de adscripción, por sí o mediante representación, en la elaboración de planes, programas y proyectos.
- XXVIII.- Participar con voz y voto, por sí o por medio de representantes sectoriales, en los órganos del Instituto que puedan afectar con sus decisiones el trabajo.
- XXIX.- Obtener oportuno y calificado juicio sobre los trabajos que presente al Instituto para su publicación o ejecución. Este juicio deberá emitirse en un término no mayor de 45 días a la fecha de presentación. Todo trabajo o publicación debe estar enmarcado dentro de un proyecto general del INAI o del centro de trabajo, debidamente aprobado.

- XXX.- Dictar conferencias o cursillos y participar en reuniones de su especialidad, previa autorización del I.N.A.E., cuando sea a nombre de éste.
- XXXI.- Contar y requerir de sus jefes y compañeros el respeto que merezcan sus iniciativas y los criterios que sustente durante el desempeño de sus labores.
- XXXII.- Emitir opiniones y juicios, dentro del seno de su unidad de trabajo y ante sus jefes, acerca de los trabajos que se realizan y sobre los aspectos que competen.
- XXXIII.- Proponer, al presentarse un proyecto o durante su desarrollo, modificaciones o cambios con el propósito de mejorar el trabajo.
- XXXIV.- Conocer las razones por las cuales sus iniciativas y criterios no sean aceptados.
- XXXV.- Estar informado de los objetivos y procedimientos contemplados en el proyecto o programa en el cual colabora.
- XXXVI.- Contar con los instrumentos necesarios para su trabajo y con el adecuado acondicionamiento del lugar en que labora. En ningún caso podrán ser disminuidas las condiciones de trabajo en el lugar donde preste sus servicios.
- XXXVII.- Recibir, previa solicitud, de las autoridades competentes, los documentos que acrediten su participación en planes, programas y proyectos.
- XXXVIII.- Los trabajadores que realicen estudios obligatorios dentro del Sistema Educativo Nacional, tendrán derecho a disfrutar de una hora y media diariamente, dentro de su jornada de trabajo. La ubicación del-

61
JG

horario correspondiente a esta hora y ne-
dia, será acordada entre Instituto y Si-
dicato. Asimismo los trabajadores que
realicen otros estudios gozarán del tie-
po que se acuerde en la Comisión Nacional
Mixta de Capacitación y Becas, en ambos
casos disfrutarán de este derecho únicamente
durante el periodo de clases y por
una sola vez en cada grado académico,
siempre y cuando presenten el comprobante
de estudios, respectivo. Lo anterior se-
hará sin detrimento a su salario, presta-
ciones y derechos.

XXXIX.- Obtener la información existente sobre -
los diferentes proyectos de investigación
y programas de trabajo que se realizan en
el Instituto, siempre y cuando se relacio-
nen con aquel en que participe el solici-
tante.

XL.- Para los investigadores y técnicos, cono-
cer oportunamente el presupuesto aprobado
que se asigna al proyecto de investiga-
ción o programa de trabajo en que se par-
ticipa, así como las modificaciones y
aplicaciones al mismo, que le afecten.

XLI.- Participar conjuntamente con la autoridad
respectiva en el nombramiento de las coor-
dinaciones técnicas o académicas de ta-
ller o de sección.

XLII.- Recibir una compensación por el desempeño
de una coordinación de Taller o de Se-
cción.

XLIII.- En caso de que por reorganización del In-
stituto desaparezca un centro de trabajo,-
el nuevo lugar de adscripción será fijado
de común acuerdo entre el trabajador afec-
tado y el Instituto, con intervención del

100

Sindicato.

- XLIV.- Asistir gratuitamente a los servicios culturales del Instituto. En el caso de las excursiones a cargo de éste, se otorgarán 5 lugares en cada excursión en el caníón respectivo, con el servicio de guía; los demás gastos serán pagados por el trabajador. Las confirmaciones deberán hacerse con una semana de anticipación.
- XLV.- Adquirir con un 40% de descuento las publicaciones y discos, y con un 25% de descuento las reproducciones, que expende el Instituto.
- XLVI.- Recibir anualmente una despensa con artículos de primera necesidad.

ART. 39.

Además de los comunes, son derechos específicos de los trabajadores de las diferentes áreas del Instituto los siguientes:

I.- Para los trabajadores de investigación, docencia y técnicos:

- a) Ser adscritos dentro de los planes y programas aprobados por el Instituto, al proyecto en que desea trabajar, de acuerdo a las necesidades de este último, salvo que haya sido contratado para realizar obra determinada.
- b) Ser relevado de tareas adicionales que pudieran obstaculizar o demorar el trabajo a su cargo, sin perjuicio de los planes y programas del Centro de Trabajo.
- c) En el caso de personal de tiempo completo, impartir clases por un tiempo no mayor de seis horas a la semana.

COTEJADO

- 13
101
- d) Conservar una copia (al costo) de su producción, como muestra del trabajo realizado por él o con su colaboración.
 - e) Publicar los ensayos o artículos que produzca, relacionados con su actividad. Cuando en ellos haga mención o incluya información acerca de los planes, programas y proyectos del Instituto, deberá contar con la aprobación de las autoridades competentes.
 - f) Solicitar de otras Instituciones, a través de las autoridades competentes y previo acuerdo expreso del Director General, fondos y recursos adicionales para realizar un Proyecto aprobado por el Organismo o la autoridad competente. Los fondos y recursos que se obtengan deberán ingresar al Instituto y suministrarse por éste a los participantes del Proyecto, mediante la aprobación respectiva.
- II.- Para los trabajadores en investigación y docencia:
- a) Realizar sus trabajos y dictar sus catedras con la más amplia libertad de investigación y exposición.
 - b) Emitir, dentro de los programas, proyectos y unidades de adscripción, juicios y opiniones acerca de las investigaciones y tareas que realiza individual o colectivamente y sobre aspectos metodológicos, técnicos o políticos de su trabajo.
 - c) Hacer constar tales juicios y opiniones en los materiales destinados a la publicación.
 - d) Retirar su nombre de la nómina de autores de un trabajo o investigación colectiva, cuando disienta de la mayoría. En

este caso no podrá reclamar como suya la aportación intelectual conjunta, aunque conserva el derecho de publicar en otro documento sus propias conclusiones.

- e) Disfrutar de un año por cada seis años efectivos en labores de investigación y docencia por concepto de Año Sabático en los términos previstos en el reglamento correspondiente.
- f) Para el personal de tiempo completo, dirigir o asesorar, con remuneración o sin ella y previa autorización del Director-General y del jefe de su unidad de adscripción, publicaciones o proyectos relacionados con su especialidad, ajenos al Instituto.
- g) Ser miembro de academias científicas y organismos similares sin mengua de sus actividades en el Instituto.
- h) Traducir, con remuneración o sin ella, previa autorización del jefe de su unidad de adscripción, obras de importancia científica destinadas a ser publicadas.

CAPITULO VIII. Obligaciones de los Trabajadores.

ART. 40

Son obligaciones comunes de todos los trabajadores desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, observando las siguientes normas:

- I.- Asistir puntualmente a sus labores
- II.- Atender su trabajo en las horas de labores
- III.- Cumplir con lo establecido en las presentes.

condiciones y en sus circulares de aplicación, en las Leyes y Reglamentos concernientes y en lo estipulado por los jefes respectivos, siempre y cuando no contravengan las presentes Condiciones.

- IV.- Hacer un uso debido del material de trabajo suministrado por el INAH.
- V.- Usar los útiles o herramientas que les suministren, para los usos a que están destinados.
- VI.- Atender los avisos tendientes a prevenir los riesgos profesionales y las disposiciones de la Comisión Nacional Mixta de Seguridad e Higiene.
- VII.- Tratar con cuidado y conservar en buen estado los muebles, máquinas y útiles que se les proporcionen para el desempeño de su trabajo, de tal manera que sólo sufran el desgaste propio de su uso normal. Deberán informar a su supervisor inmediato los defectos en los mencionados bienes, tan pronto como los observen.
- VIII.- Cumplir con las comisiones que por servicio se le encomiendan en un lugar distinto a aquél en el que desempeñe habitualmente sus labores, siempre que se ajusten a las presentes Condiciones y a los acuerdos específicos que sobre esta materia hayan celebrado el INAH y el Sindicato.
- IX.- Usar, durante las labores que lo requieran de los uniformes, prendas de vestir y distintivos que para este efecto proporcione el Instituto.
- X.- Guardar reserva de los asuntos oficiales que lleguen a su conocimiento con motivo de su trabajo.

VERIFICADO

XI.- Responder del manejo apropiado de documentos, correspondencia, valores y efectos - que les confía con motivo de su trabajo.

ART. 41.

Además de las comunes, son obligaciones específicas de los trabajadores de las diferentes áreas del Instituto, las siguientes:

I.- Para el personal de investigación y docencia:

a) Realizar las investigaciones y tareas - que le corresponden de acuerdo con las funciones que tiene asignadas en el Instituto y con lo señalado por los planes, programas y proyectos aprobados.

b) Informar al órgano o autoridad respectiva del avance de las actividades encomendadas, dentro del plazo que se fijepara tal efecto y cuando sea necesario. En caso de existir Reglamento en el Centro de trabajo, se estará a lo dispuesto en éste.

c) Realizar las comisiones de trabajo que, en virtud del carácter institucional y legal del Instituto, le sean asignadas.

d) Para el personal de tiempo completo, no trabajar en otra Institución o desempeñar empleos, comisiones o cargos remunerados en organismos de cualquier tipo diferentes al Instituto y no ejercer su profesión fuera del mismo, con excepción de los casos previstos en el Artículo 38 de estas Condiciones.

e) Reservar para el Instituto la prioridad de los resultados de las investigaciones realizadas y colaborar periódicamente en publicaciones regulares de la

“S”

Institución por lo menos dos veces al año. Cuando de conformidad con el trabajador y el órgano o autoridad competente así lo acuerde, los resultados de las investigaciones podrán quedar a disposición de otras Instituciones.

- f) Hacer constar en sus escritos, trabajos y conferencias, cuando éstos se refieren a temas y contenidos propios de las investigaciones y tareas que realiza en el Instituto, que sea fruto de la labor realizada en el mismo.
- g) Colaborar y participar, con los investigadores y técnicos de su dependencia y de otras dependencias del Instituto, en las tareas colectivas relacionadas con sus políticas y programas.
- h) Participar en la ejecución y formación de catálogos y fondos documentales de carácter colectivo, conservando la autoridad propia para fines de publicación.
- i) Promover la superación académica y técnica de sus compañeros y en particular del personal asignado a proyectos que dirijan y coordinen.
- j) Proporcionar asesorías y realizar peritajes en su especialidad, para el cumplimiento de las funciones del Instituto.
- k) Entregar al Instituto los planos, croquis, bocetos, moldes y negativos fotográficos e impresiones, grabaciones, etc., que hayan producido en su trabajo, así como el equipo, herramienta y material sobrante que haya sido adquirido con presupuesto del Instituto o pro-

125

porcionado a ésto en virtud de donación o convenio.

II.- Para el personal técnico:

- a) Realizar las tareas que se le encuenden conforme a lo establecido en los planes, programas y proyectos aprobados y aceptar las responsabilidades que le correspondan de acuerdo a su nombramiento.
- b) Proporcionar asesorías y realizar peritajes en su especialidad y categoría, para el cumplimiento de las funciones del Instituto.
- c) Responder ante el Titular de la unidad de adscripción del desempeño del trabajo del personal que participa en el proyecto que ~~el~~ ^{el} ~~que~~ ^{que} coordine.
- d) Informar a la autoridad respectiva del avance de las actividades encomendadas, dentro del plazo que se fije para tal efecto y cuando sea necesario. En caso de que exista Reglamento en el Centro de Trabajo, se estará a lo dispuesto en el mismo.
- e) Informar oportunamente de cualquier hecho significativo que afecte el desarrollo normal de las labores.
- f) Proponer los criterios y soluciones técnicas que a su juicio contribuyan a mejorar o facilitar la realización de los planes, programas y proyectos en los cuales intervenga.
- g) Instruir clara y suficientemente al personal que se haya asignado al proyecto que coordina sobre las técnicas y procesos.

Versión
original

- dimientos que deberán emplear en el desempeño de las tareas encomendadas.
- h) Detallar y precisar las características de los diseños y proyectos que produzca y que entregue para ser realizados.
 - i) Entregar al Instituto los planos, croquis, bocetos, moldes y negativos fotográficos e impresiones, grabaciones, etc., que hayan producido en su trabajo, así como el equipo, herramienta y material sobrante que haya sido adquirido con presupuesto del Instituto o proporcionado a éste en virtud de donación o convenio.
 - j) Llevar a cabo las modificaciones técnicas que sean necesarias en los planes de trabajo establecidos. Dichas modificaciones deberán determinarse con la participación de los trabajadores.
 - k) Las demás que se establezcan de común acuerdo en el reglamento interno de su unidad de adscripción.
 - l) Promover la superación académica y técnica de sus compañeros en particular del personal asignado a proyectos que dirijan y coordinen.

ART. 42.

Los trabajadores están obligados a pagar los daños que causen intencionalmente, o por negligencia, a los bienes de su dependencia, cuando previa investigación con participación sindical, se demuestre que la responsabilidad del daño es imputable al trabajador.

CAPITULO IX. Prohibiciones a los Trabajadores

ART. 43.

Queda prohibido a los trabajadores:

- I.- Abandonar o suspender injustificadamente las labores que les correspondan.
- II.- Ausentarse de su unidad de adscripción en horas de labores, sin el permiso correspondiente.
- III.- Introducir alimentos, bebidas embriagantes o drogas enervantes al Instituto.
- IV.- Portar armas de cualquier clase durante las horas de labores, excepto si, por razón de su trabajo, están debidamente autorizados para portarlas.
- V.- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de enervantes; dichos estados deberán ser debidamente comprobados por un medico.
- VI.- Hacer anotaciones falsas en las tarjetas o registros de asistencia del personal. Para el responsable directo del control de las mismas permitir que se hagan.
- VII.- Destruir, sustraer o extraviar cualquier documento oficial o expediente y que con ello se beneficie o afecte a un trabajador. Así como cuando se afecte a la Institución.
- VIII.- Comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del lugar donde el trabajo se desempeñe o de las personas que ahí se encuentren.
- IX.- 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 INAH.

- X.- Incurrir en actos de violencia, amenazas, injurias o malos tratos, contra sus jefes, compañeros o subalternos o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.
- XI.- Aprovechar los servicios de sus subalternos en asuntos ajenos a las labores oficiales.
- XII.- Ser procuradores, gestores o agentes particulares y tener a su cargo el trámite de asuntos relacionados con el Instituto, aún fuera de labores.
- XIII.- Hacer préstamos con intereses a los trabajadores del I.I.M., así como retener sueldos por encargo o por comisión de otras personas, sin que ruede o exista orden escrita de la autoridad competente con notificación al afectado.
- XIV.- Dar referencias con carácter oficial sobre el comportamiento y servicio de empleados que no hicien cumplir órdenes.
- XV.- Solicitar, insinuar o sugerir del público gratificaciones, favores, por dar preferencia en el desarrollo de los asuntos, por no obstaculizar el trámite o resolución o por activos análogos.
- XVI.- Penetrar en las oficinas después de las horas de labores, si no cuente con la autorización del personal facultado.
- XVII.- Proporcionar, sin la debida autorización, documentación, datos o informes de los asuntos de su unidad de adscripción.

ANEX. 44.

El incumplimiento de las obligaciones a que se refieren los artículos 40, 41 y 42 y la ejecución de las prohibiciones contenidas en el Artículo 43, se hará constar en un Acta que se levantará con la

34

presencia del Jefe del Centro de Trabajo, de la representación sindical y de los afectados. En dicha Acta se asentarán con toda precisión los hechos, la declaración del trabajador o trabajadores afectados y de los testigos de cargo y de descargo que se propongan, la que se firmará por los que en ella intervengan y por dos testigos de asistencia, deviniendo entregarse en ese mismo acto, una copia al trabajador y otra al representante sindical, para los efectos que procedan.

ARTÍCULO 40. Sanciones.

ART. 45.

El incumplimiento de las disposiciones estipuladas en las presentes Condiciones y en la Ley, ameritará por parte del Instituto la aplicación de sanciones a los trabajadores ~~del mismo~~, las cuales consistirán en:

- I.- Amonestación verbal.
- II.- Amonestación escrita.
- III.- Amonestación escrita con nota mala.
- IV.- Suspensión temporal en sueldos y funciones - hasta por cinco días.
- V.- Promoción a unidad administrativa distinta.
- VI.- Cese o baja.

ART. 46.

Se amonestará por escrito al trabajador cuando deje de cumplir cualquiera de las obligaciones contenidas en los artículos 40 y 42 de estas Condiciones. Esta amonestación se hará constar en el expediente personal del trabajador y se enviará copia al Sindicato.

ART. 47.

Se amonestará por escrito con nota mala al traba-

dor, cuando ejecute cualquiera de las prohibiciones a que se refiere el Artículo 43 de las presentes Condiciones.

Esta amonestación se hará constar en el expediente personal del trabajador y se enviará copia al Sindicato.

ART. 48.

El trabajador se hará acreedor a una suspensión hasta por cinco días en los casos siguientes:

- a) Cuando acumule seis amonestaciones escritas en un plazo de tres meses.
 - b) Cuando acumule tres amonestaciones escritas con nota de falta en un plazo de tres meses.
- La duración de la sanción se aplicará al trabajador mediante acuerdo entre el Director General o sus representantes y el Sindicato.

ART. 49.

El trabajador podrá ser removido a otro centro de trabajo distinto al de su adscripción, cuando acumule dos suspensiones en un plazo de cuatro meses, contados a partir de la fecha en que se aplicó la primera suspensión.

ART. 50.

El trabajador podrá ser cesado o dado de baja en su empleo por las siguientes causas:

- a) Cuando acumule seis actas en un plazo de tres meses, con motivo de incumplimiento de las obligaciones estipuladas en los artículos 40 y 42 de estas Condiciones.
- b) Cuando acumule tres actas en un plazo de tres meses con motivo de la ejecución de las prohibiciones a que se refiere el Artículo

COTIZADO

VERSIÓN OFICIAL

34
12

45, con excepción de las fracciones V, VIII, IX, X, y XVII, en las que se observará el procedimiento que marcan los artículos 46 y 46 bis de la Ley.

ART. 51.

Las amonestaciones escritas, así como las amonestaciones con nota mala, impedirán la acumulación de actas a que se refiere el artículo anterior y en consecuencia, la acción que se intente invocando esas causales no prosperará.

ART. 52.

No podrá aplicarse a los trabajadores sin previa audiencia al trabajador afectado, salvo lo éste solicitar la presencia del representante sindical.



ART. 53.

Las sanciones impuestas conforme a lo dispuesto en estas Condiciones, se aplicarán independientemente de la responsabilidad penal o civil que proceda en cada caso, de acuerdo con las leyes de la materia.

ART. 54.

Las faltas injustificadas del trabajador a sus labores, lo privarán del salario correspondiente a las jornadas no laboradas. En los casos de horario alternados, por turnos o de jornadas acopladas, las faltas de asistencia del trabajador lo privarán de los salarios correspondientes al equivalente al tiempo laborado, pero únicamente se le contará un día de falta para efectos del cómputo de inasistencias.

ART. 55.

Los funcionarios y en general el personal de con-

13

fianza de las dependencias del Instituto, sea cual fuere la naturaleza de su nombramiento, que violen las presentes Condiciones, serán sancionados en los términos del presente capítulo. En lo general dichos funcionarios tendrán las mismas obligaciones y prohibiciones que establecen estas Condiciones para el titular y para los trabajadores en lo concerniente a sus funciones.

Cuando la violación produzca daños y perjuicios económicos al trabajador, el Instituto los reparará de inmediato, quedando a salvo sus derechos para deducir la suma pagada, de los emolumentos del funcionario responsable.

CAPITULO XI. Seguridad Social y Prestaciones

ART. 56.

Todos los trabajadores sean de base o de confianza, gozarán ~~de acuerdo con las~~ las siguientes prestaciones que otorga ~~el IosSTE~~ el IosSTE:

- I.- Seguro de enfermedades no profesionales y de maternidad.
- II.- Seguro de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales.
- III.- Servicios de reeducación y readaptación de inválidos.
- IV.- Servicios que eleven los niveles de vida del trabajador y de su familia.
- V.- Promociones que eleven la preparación técnica y cultural y que activen las formas de sociabilidad del trabajador y de su familia.
- VI.- Créditos para la adquisición en propiedad, de casas o de terrenos para la construcción de las mismas, destinados a la habitación-

familiar del trabajador.

- VII.- Arrendamiento de habitaciones económicas - pertenecientes al ISSSTE.
- VIII.- Préstamos a corto plazo
- IX.- Préstamos hipotecarios
- X.- Jubilación
- XI.- Seguro de vejez
- XII.- Seguro de invalidez
- XIII.- Seguro por causas de muerte
- XIV.- Indemnización global.

ART. 57.

Los familiares derechohabientes de los trabajadores gozarán de los derechos del ISSSTE, de conformidad a lo que establece su Ley.

ART. 58.

Los trabajadores para obra y tiempo determinados gozarán de los beneficios del ISSSTE, de conformidad con lo que establece su Ley.

ART. 59.

El trabajador que cause baja por cese o renuncia, - pero que haya prestado servicios ininterrumpidos - inmediatamente antes de la separación durante un ninmo de seis meses, conservará, durante los dos res seguientes a la baja, el derecho a recibir las prestaciones establecidas en este capítulo. Del mismo derecho disfrutarán, en lo que proceda, sus familiares o derechohabientes.

ART. 60.

En todos los casos en que un oftalmólogo prescriba el uso de anteojos, el INAH cubrirá al trabajador - el 50% del costo de los mismos, hasta un máximo de

\$ 1,000.00 mediante la respectiva comprobación.

ART. 61.

En los casos de que un otorrinolaringólogo prescriba el uso de aparatos auditivos, el INAH cubrirá el 100% del costo total del aparato como ayuda para la adquisición del mismo, con la respectiva comprobación.

ART. 62.

Cuando a un trabajador, independientemente del tipo de su nombramiento, le sea determinada incapacidad total permanente derivada de riesgo de trabajo, determinado por el ISSSTE, el INAH lo indemnizará con el importe de tres meses de salario, más el importe de 32 días de salarios por cada año de servicios prestados. Esta prestación es independiente de la que otorgue el ISSSTE.

ART. 63.

En caso de fallecimiento de un trabajador, el Instituto cubrirá los gastos de marcha hasta por una cantidad igual a la tarifa intermedia que ofrezcan los velatorios del ISSSTE. En los lugares donde no existe servicio de velatorio del ISSSTE, el INAH proporcionará la cantidad de \$ 10,000.00 como ayuda a los familiares del trabajador.

ART. 64.

En caso de muerte del cónyuge, hijos o padres de un trabajador del INAH, éste le prestará la cantidad necesaria para cubrir los gastos del sepelio en un término no mayor de doce horas a partir de la comunicación. De la cantidad prestada, el Instituto otorgará al trabajador una cantidad de dinero equivalente al 50% de la tarifa intermedia que ofrezcan los Velatorios del ISSSTE. La cantidad -

restante del préstamo le será descontada al trabajador en un mínimo de tres meses y un máximo de doce.

ART. 65.

El Instituto, a través de sus representantes en los Centros de Trabajo, proporcionará anualmente cuatro uniformes (dos en enero y dos en julio), dos pares de zapatos, un abrigo y un impermeable a los trabajadores de vigilancia, limpieza e intendencia de los museos, zonas arqueológicas y monumentos históricos. La ropa de trabajo que se requiera para el resto de los trabajadores será suministrada de acuerdo con las necesidades.

ART. 66.

El Instituto proporcionará ayuda económica al Sindicato por \$ 300,000.00 para crear un fondo destinado a la celebración de actividades sociales y culturales (día de Reyes, día de la madre, etc.) para los trabajadores del INAH. Dicho fondo será administrado, a nivel nacional, por una comisión sindical de acuerdo a su programa.

ART. 67.

Para los trabajadores del área metropolitana, el Instituto proporcionará como mínimo la cantidad de \$ 300,000.00 anuales para la adquisición de uniformes y accesorios necesarios a los equipos deportivos que organicen los trabajadores, siempre y cuando estén inscritos en las Ligas oficiales correspondientes. A los trabajadores que laboren en Centros diferentes a los del área metropolitana se otorgarán los equipos deportivos necesarios presentando la solicitud respectiva y cumpliendo con los requisitos señalados anteriormente. Esta cantidad será incrementada a medida que se eleve el presupuesto.

VERSIÓN PÚBLICA

1175

ART. 68.

En todos los casos de que un especialista prescriba el uso de aparatos ortopédicos, el INAI cubrirá el 50% del costo total de los mismos, como ayuda para su adquisición, sujeto a comprobación.

ART. 69.

El Instituto se obliga a gestionar en un término de 120 días los convenios que sean necesarios con centros deportivos y recreativos oficiales para efecto de que sus trabajadores puedan disfrutar de estos servicios. En aquellos lugares en que no existan estos centros deportivos y recreativos oficiales, el Instituto gestionará dichos convenios con particulares.

ART. 70.

El Instituto otorgará el  de conciliación y arbitraje de finanzas inmobiliarias para el arrendamiento de casas o departamentos a sus trabajadores que por cambio de adscripción trasladen su domicilio de la área metropolitana al interior del país o viceversa, y de una entidad federativa a otra.

ART. 71.

El INAI proporcionará el servicio de C.D.I. para los trabajadores en el área metropolitana.

ART. 72.

El Instituto se obliga a gestionar los convenios que sean necesarios con el IMSS., ISSSTE., o el Sistema de Desarrollo Integral de la Familia a fin de que sus trabajadores del interior de la República disfruten del servicio de guardería para sus hijos.

116

ART. 73.

El Instituto hará las gestiones necesarias y cubrirá el costo de credenciales u otros conceptos a efecto de que los trabajadores del IMSS tengan acceso a las tiendas de consumo del sector público centralizado o paracentralizado.

ART. 74.

El Instituto otorgará a los trabajadores administrativos, técnicos y manuales la cantidad de siete pesos semanales por concepto de ayuda para pasajes.

ART. 75.

El Instituto otorgará igualmente a los trabajadores una despensa con artículos de primera necesidad, para lo cual Instituto y trabajadores acordarán cada vez el contenido y calidad de las mismas.

COLEGIO
NACIONAL
DE
ESTADÍSTICA
Y
CENSOS

VERSIÓN OFICIAL

4145
115

TÍTULO III

DEL TITULAR

CAPÍTULO XII. Obligaciones del Titular

ART. 76:

El Director General del Instituto está obligado a:

- I. Cubrir a los trabajadores sus salarios y demás cantidades que devenguen en los términos y plazos que establecen las Leyes respectivas, Convenios, Reglamentos y estas Condiciones.
- II. Cubrir las cantidades correspondientes a indemnizaciones por incapacidades, de acuerdo con las reglas del Capítulo II de estas Condiciones.
- III. Cubrir a los deudos de los trabajadores que fallezcan, por concepto de pagos de defunción, las sumas que autorizan las presentes Condiciones.
- IV. Cubrir hasta el 50 por ciento de los salarios a los trabajadores suspendidos en sueldos por la comisión de faltas oficiales, o sujetos a proceso por la comisión de delitos oficiales, desde la fecha del auto de formal prisión hasta la de la sentencia absolutoria.
- V. Proporcionar a los trabajadores pasajes, viáticos y gastos en la forma y en los casos siguientes:
 - a) Cuando tengan que trasladarse a otros lugares para la atención de enfermedades profesionales.

- b) Cuando se vean obligados a trasladarse de un lugar a otro, por necesidades - del servicio.
- c) Si el traslado fuera por un período mayor de seis meses, los trabajadores -- tendrán derecho a que se les proporcione los pasajes para sus padres, cónyuge e hijos, siempre que dependan económicamente de ellos; asimismo a que se les cubra los gastos de flete para el menaje de casa, mas una quincena de salario para gastos de instalación.
- VI Proporcionar abogados, así como otorgar - fianzas para que los trabajadores obtenga libertad caucional, cuando sean procesados por actos ejecutados en cumplimiento de su deber. Tan pronto como lo solicite el interesado, ya sea directamente - o por conducto de los representantes sindicales, el Jefe de la Oficina correspondiente expedirá una constancia de que el empleado ~~se encontraba en el desempeño de sus labores~~ en el momento en que ocurrieron los hechos que originaron el procedimiento penal. La garantía contemplada en esta fracción se hará extensiva a los per- cances que pudieran sucederle al trabajador al transportarse de su casa al trabajo y viceversa. El Titular quedará exento de esta obligación en los casos estipulados en las fracciones I, II y III del - Artículo 488 de la Ley Federal del Trabajo.

- VII. Desarrollar programas de capacitación en que se impartan conocimientos para el desarrollo de las actividades del Instituto, así como para proporcionar al personal los conocimientos necesarios para obtener ascensos escalafonarios, conjuntamente con el Sindicato, de acuerdo al Reglamento respectivo.
- VIII. Proporcionar facilidades y elementos para el desarrollo integral de los trabajadores de acuerdo con lo estipulado en las presentes Condiciones.
- IX. Proporcionar oportunamente a los trabajadores, los útiles, instrumentos, materiales y vehículos necesarios para el desempeño del trabajo y reponerlos cuando haga falta tal como lo establece el Capítulo IV, Artículo 43 Fracción V de la Ley. En el caso de que el ISSSTE no proporcione vehículos para cubrir las necesidades del servicio y el trabajador no proporcione, el Titular pagará los gastos por seguro, desgaste y mantenimiento de automóvil, cuando previamente esté autorizado por escrito, por el Instituto para ello.
- X. Expedir a los trabajadores constancias escritas, notas buenas y meritorias cuando éstos lo soliciten.
- XI. Cubrir las indemnizaciones por separación injustificada, cuando los trabajadores hayan optado por ella y pagar los salarios caídos en los términos del laudo definitivo.
- XII. Cubrir las aportaciones que fije la Ley -- del ISSSTE para que los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales.

- 98
122
- XIII. Cubrir las aportaciones al FOVISSSTE por el equivalente al 5% sobre los sueldos básicos a salarios de sus trabajadores, así como proporcionar los gestores para cubrir los trámites necesarios.
- XIV. Asentar en el sobre de pago de cada trabajador el concepto o conceptos por los cuales se les practican descuentos. En el caso de inasistencias o retardos, señalar a que quincena corresponden.
- XV. Proporcionar al Sindicato información para la defensa de los intereses de los trabajadores.
- XVI. Efectuar descuentos por faltas injustificadas, por retardos o impuestos por viáticos en un término de 45 días a partir de la fecha en que se imputan las faltas o se cobren los viajes, y pagar las faltas o se cobren los viajes.
- XVII. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose del mal trato de palabra y obra.
- XVIII. Proporcionar los medios adecuados a las delegaciones sindicales para el desempeño de sus funciones.
- XIX. Respetar el régimen interno del Sindicato.
- XX. Facilitar las instalaciones que le señale el Sindicato, para las actividades sindicales, considerando las necesidades del Instituto respecto al local.
- XXI. Imprimir las presentes Condiciones entregando un ejemplar con pastas plasticadas a cada uno de los trabajadores, además de un número adicional de mil ejemplares a las representaciones sindicales.
- XXII. Otorgar las facilidades y apoyos administrativos y materiales necesarios que soliciten las Comisiones Mixtas contempladas en las presentes Condiciones.

CONTENIDO

1 de 12

VERSIÓN PÚBLICA

- XXIII. Proporcionar los gestores para trámites de jubilación, préstamos, pagos de marcha y demás prestaciones que otorga el ISSSTE.
- XXIV. Dictar las disposiciones necesarias a que deban sujetarse tanto el público, como los visitantes a las dependencias del Instituto, con motivo de la prestación de un servicio.
- XXV. Cumplir con las demás obligaciones previstas en estas Condiciones y otros ordenamientos legales.

T I T U L O IV

DEL TRABAJO

CAPITULO X JORNADAS Y HORARIOS

ART. 77.

Jornada de trabajo: El tiempo durante el cual el trabajador presta servicios al Instituto, no pudiendo exceder del máximo establecido en estas Condiciones. La jornada se desarrollará de preferencia de lunes a viernes.

ART. 73.

La jornada de trabajo será de 45 horas (tiempo y medio), 35 horas (tiempo completo) o 20 horas (medio tiempo) semanales. Cualquier aumento o disminución en la jornada deberá ser de acuerdo a lo dispuesto en las presentes Condiciones y a los reglamentos de escalafón respectivos.

50
24

ART. 79.

El horario de trabajo se regirá de acuerdo a las - siguientes modalidades:

I.- El personal de área de custodios deberá desarrollar sus actividades de la siguiente forma:

a) Los trabajadores que laboren 35 horas lo harán en jornada continua de las 7 a las 14, de las 8 a las 15, de las 9 a las 16, de las 10 a las 17, de las 11 a las 18 o de las 12 a las 19 horas.

b) Los trabajadores que laboren en las zonas arqueológicas y museos del área metropolitana -- con jornada de 45 horas trabajarán únicamente jornada continua, las cuales podrán ser de 7 a 16, de 8 a 17, de 9 a 18 o de 10 a 19 horas.

c) Los trabajadores que no se encuentren en el puesto a que se refiere al inciso b) anterior, con jornada de 45 horas, trabajarán en forma continua de las 7 a las 14, de las 8 a las 17, de las 9 a las 18 o de las 10 a las 19 horas o - discontinua entre las 7 y las 19 horas en ambos casos, atendiendo a las necesidades del servicio y el uso y costumbres del lugar.

II. El personal de otras áreas (administrativos y técnicos) laborará jornada continua de 35 horas de la -- siguiente forma:

De 8 a 15, de 9 a 16, de 10 a 17, de 11 a 18 o de -- 12 a 19 horas. Los trabajadores de 45 horas laborarán 9 horas diarias entre las 8 y las 19 horas, en -- jornada continua o discontinua, atendiendo a las - necesidades del servicio y al uso y costumbres del - lugar.

55

III. Para el personal de investigación científica y docencia, la jornada de trabajo será de 2 o 4 horas, diarias, sea tiempo completo o medio tiempo respectivamente, ya sea en forma continua o discontinua, según las disposiciones de cada centro de trabajo y preferentemente entre las 3 y las 21 horas de lunes a viernes.

IV. La jornada del personal con horario nocturno será por cada 12 horas de trabajo 36 horas de descanso.

En caso de que se labore jornada discontinua, el tiempo que transcurra entre la terminación de la primera parte de la jornada y el inicio de la segunda no podrá exceder de dos horas.

Cuando por necesidades del servicio se requiera el cambio de horario de un trabajador, el jefe del centro de trabajo deberá justificar debidamente esta necesidad ante el Sindicato y al trabajador afectado, en base a criterios objetivos; en caso de que no se siga este procedimiento o no se justifique objetivamente la necesidad del servicio, dicho cambio no procederá.

ART. 80.

El Director General del Instituto estú facultado para determinar, con la participación del Sindicato, la forma en que las funciones y servicios que se consideren necesarios no se suspendan, sin menoscabo de que los trabajadores disfruten de 2 días de descanso a la semana debiendo ser continuos-

COTIZACIONES

VERSIÓN PÚBLICA

ART. 31.

El registro de asistencia del personal se hará - por medio de tarjetas o listas, según las necesida des del centro de trabajo.

ART. 32.

Los trabajadores dispondrán de un lapso de toleran cia de 100 minutos a la semana para registrar su - ontrada. Al trabajador que se excediere de ese -- lapso se le descontará de su salario el importe co rrespondiente a la totalidad del tiempo no trabaja do.

ART. 33.

El trabajador que se presente a su trabajo después de los 100 minutos estipulados, no será admitido - en sus labores, computándose como día no laborado.

ART. 34.

El trabajador que se excediere del lapso de tole rancia establecido en el artículo 82 durante tres - semanas en el término de 60 días naturales, será - acreedor a suspensión en sueldos y funciones por - un día.

ART. 35.

Se considerarán como faltas injustificadas de asis tencia del trabajador los siguientes casos:

- I. Cuando no registre su entrada sin causa justi ficada.
- II. Cuando abandone sus labores antes de la hor - de salida reglamentaria, sin autorización de - sus superiores y regrese únicamente para regis trar su salida.
- III. Cuando injustificadamente no registre su salida.

ART. 86.

El trabajador que no pueda concurrir a sus labores por enfermedad, deberá informar de su falta de asistencia al Departamento de Personal o a la unidad de su adscripción, dentro de los 60 minutos siguientes a la hora reglamentaria de entrada, salvo que justifique la imposibilidad de hacerlo.

ART. 87.

Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada ordinaria, el trabajo será considerado como tiempo extraordinario. La jornada extraordinaria será optativa por parte de los trabajadores y de acuerdo a lo siguiente:

- I. El tiempo extraordinario no podrá exceder de 3 horas diarias ~~en cada 24 horas~~ veces consecutivas.
- II. El trabajo extraordinario que no exceda de 9 horas a la semana o de 5 horas diarias se le pagará al trabajador con un 200% del salario correspondiente a las horas de jornada ordinaria.
- III. En el caso de que por situaciones de emergencia la jornada exceda el tiempo señalado en la fracción anterior, el trabajo excedente será remunerado con un 300% del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria.

ART. 88.

Para que el trabajador labore tiempo extra se requerirá de parte de su jefe inmediato se haga constar por escrito el número de horas extras que se solicite labore, enviándose copia de esta constancia al Departamento de Personal del INAH, para que se proceda a su pago; sin este requisito no se laborará tiempo extra.

ART. 89.

Queda prohibido en consecuencia, el pago de la jornada extraordinaria con tiempo.

ART. 90.

Los trabajadores no están obligados a laborar en sus días de descanso obligatorio. En el caso de que aceptaran trabajar, se les pagará un salario doble por la jornada laborada; independientemente del salario que le corresponda en el descanso.

ART. 91.

Los trabajadores que laboren en día domingo tendrán derecho a que se les pague un pago adicional del 25 por ciento sobre el salario de un día ordinario de trabajo.

ART. 92.

Las horas extras y primas dominicales deberán pagarse en un término no mayor de 30 días a partir de la fecha en que se laboraron.

ART. 93.

Durante la jornada continua de trabajo se concederá un descanso de media hora por lo menos, estableciéndose el horario del tiempo de descanso de común acuerdo con el trabajador y computándose como tiempo efectivo de trabajo. El personal tendrá derecho a un descanso de 45 minutos diarios sin tolerancia alguna, siempre y cuando estén ubicados en una jornada continua de turno y medio.

CAPÍTULO XIV. Del Escalafón.

ART. 94.

Se entiende por escalafón el sistema organizado de calificación del trabajo, para efectuar y garantizar la clasificación y promoción del personal en diferentes categorías.

ART. 95.

El sistema escalafonario del Instituto, está fundamentado en el Convenio del 27 de julio de 1973- para el personal técnico, administrativo y manual, y en las bases de Convenio firmadas el 14 de Diciembre de 1979 para el personal de investigación científica y docencia, en los Reglamentos de escalafón correspondientes y en el Artículo 49 de la Ley.

ART. 96.

Los escalafones del personal administrativo, técnico y manual, así como el del personal de investigación científica y docencia, son de aplicación sólo para los trabajadores de base.

ART. 97.

Los nombramientos, ascensos, permutes y cualesquier movimiento escalafonario deberán sujetarse invariablemente a los Reglamentos de Escalafón correspondientes.

CÓDIGO

ART. 98.

El Escalafón del personal del INAH se basa en - los siguientes criterios: aptitud, conocimientos y antigüedad demostrables, en los términos de -- los Reglamentos de Escalafón correspondientes.

ART. 99.

Considerando que los trabajadores de investigación científica y docencia al servicio del Instituto, gozan del incremento salarial automático - del quinquenio porcentual por concepto de antigüedad, consistente en el 1% anual acumulable -- del salario presupuestal, pagadero por cada 5 años vencidos, el Instituto hará extensiva esta prestación a los trabajadores administrativos, - técnicos y manuales, en tanto cual hará las gestiones necesarias ante las autoridades competentes a fin de obtener la autorización presupuestal correspondiente. La antigüedad se contará - a partir de la fecha de ingreso del trabajador - al INAH independientemente de su forma de pago o contratación y su otorgamiento se hará de acuerdo a la siguiente tabla:

1o.	5.1010
2o.	10.4622
3o.	16.0969
4o.	22.0190
5o.	28.2432

ART. 100.

Los objetivos del escalafón son:

- I. Garantizar a los trabajadores su desarrollo personal y colectivo a través de la promoción y ascenso individual del trabajador dentro del INAH.

COTIZADO

VERIFICACIONES

- II. Garantizar al trabajador que su función a realizar y percepción salarial correspondan a su capacidad y trabajo desempeñado.
- III. Lograr que el personal del Instituto se encuentre ubicado en las posiciones idóneas para lograr el desarrollo de la Institución y el cumplimiento de sus objetivos.

ART. 101.

La evaluación del trabajador se realizará por medio de Comisiones Mixtas. Dichas Comisiones se integrarán de acuerdo a lo estipulado en los Reglamentos de Escalafón respectivos.

ART. 102.

Se obtiene el cambio automático de categoría por grado académico o condición de vacante, cuando algún trabajador obtenga la pasantía o se titule como licenciado, maestro o doctor en las especialidades del Catálogo de Puestos o Tabulador que requieran del nivel profesional y de postgrado. Estos cambios de categoría no generarán recorrido escalafonario. Para obtener este cambio, y por consiguiente el pago correspondiente, será necesario que el trabajador presente la carta de pasante, el acta de examen o título correspondiente que demuestre la obtención del nivel académico.

ART. 103.

Los Reglamentos de Escalafón correspondientes, una vez aprobados y sancionados, formarán parte integrante de las presentes Condiciones.

132

ART. 104.

Los trabajadores administrativos, técnicos y manuales que cumplan con los requisitos académicos mínimos necesarios para ocupar una plaza en el Escalafón del personal de investigación científica y docencia, presentarán su solicitud a la Comisión de Admisión, Evaluación y Promoción, y realizarán un concurso de oposición abierto, exclusivo para los interesados en el lapso de enero a junio de cada año. Si el trabajador aprueba el examen, se creará una plaza de investigación con la categoría que le corresponda, en los términos del Artículo 40 del Reglamento de Admisión, evaluación, promoción y de concursos y exámenes de oposición para el personal de investigación científica del Instituto.

ART. 105.

La representación sindical de los trabajadores administrativos, técnicos y manuales, solicitará al Instituto la creación de nuevas plazas incluyendo las de mas altas categorías en el tabulador de puestos y salarios respectivo. Esta solicitud se entregará a mas tardar en el mes de junio de cada año, y será resuelta de acuerdo a las posibilidades presupuestales.

ART. 106.

El Instituto promoverá la capacitación como un medio prioritario para el desarrollo individual del trabajador y el efectivo cumplimiento de las tareas asignadas a la Institución. Para estos efectos se integrará una Comisión Nacional Mixta de Capacitación y Becas, que se regirá por el reglamento respectivo.

ART. 107.

Esta comisión funcionará con una partida presupuestal que para tal efecto solicite la Comisión Nacional Mixta de Capacitación y Becas. Esta solicitud deberá incluirla el Instituto en el proyecto de presupuesto anual, aplicándose la partida presupuestal autorizada.

CAPITULO XV. Del Salario

ART. 108.

Salario es la cantidad que se paga al trabajador a cambio de servicios prestados y se establece específicamente en el contrato de trabajo expedido por el Departamento de Recursos Humanos del Instituto.

ART. 109.

El salario se compone de sueldo base, quincuagésimo, sobresueldo y las compensaciones inherentes a la plaza.

ART. 110.

Los pagos se efectuarán en el lugar en que los trabajadores presten sus servicios y se harán por nómina en moneda de curso legal o por medio de cheques, en días laborables y dentro de las horas de servicio.

ART. 111.

El pago del salario en el I.N.A.H. será quincenal. En caso de que el día de pago no sea laborable, el salario se cubrirá anticipadamente.

ART. 112.

Sólo será posible hacer retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores, por los siguientes conceptos:

- I. Por deudas contraídas con el Estado, por cobro de impuestos, por concepto de anticipos - de sueldo, pagos hechos con exceso, errores, pérdidas, daños a bienes del Instituto imputables al trabajador o daños previstos en el Artícu^{lo} 55 de las presentes Condiciones, debidamente comprobados.
- II. Por cobro de cuotas sindicales ordinarias o extraordinarias de aportación de fondos para la constitución de cooperativas y de cajas de ahorros, cuando el trabajador hubiese manifestado su consentimiento, de una manera expresa, su consentimiento.
- III. Por descuentos ordenados por el ISSSTE con motivo de obligaciones contraídas por los trabajadores.
- IV. Por descuentos ordenados por autoridad judicial competente, para cubrir pensiones alimenticias que fueron exigidas al trabajador.
- V. Para 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 Institución Nacional de crédito autorizada para tal efecto.

VI. Para cubrir obligaciones a cargo del trabajador en las que haya consentido, derivadas de la adquisición de seguro de vida colectivo y complementario.

El monto total de los descuentos no podrá exceder del 30% del importe del salario total, excepto en los casos a que se refieren las fracciones III, IV y V del presente Artículo.

En los casos a que se refiere la Fracción I del presente Artículo, a excepción de anticipos de sueldos ~~y contribuciones~~ impuestos, el Instituto deberá convocar al trabajador en un plazo máximo de 2 meses a partir del momento en que éste tenga conocimiento de la deuda, sobre la forma y el plazo en que se practicarán dichos descuentos. De no ser así, no operará descuento alguno.

ART. 113.

En los días de descanso obligatorio y en las vacaciones los trabajadores tienen derecho a percibir su salario íntegro y demás prestaciones.

ART. 114.

Es nula la cesión de salarios en favor de terceras personas.

ART. 115.

Los salarios y demás percepciones deberán pagarse personalmente al trabajador, excepto si, por causa de fuerza mayor, autoriza a un apoderado legal para que los reciba en su nombre.

ART. 116.

Se revisarán cada dos años las tablas de sobresueldos para determinar el porcentaje que deberá cubrirse en cada zona económica, para lo cual el Instituto hará oportunamente las gestiones necesarias ante las autoridades correspondientes con el fin de obtener la autorización presupuestal respectiva.

ART. 117.

A todos los trabajadores del I.I.M., independientemente de su forma de contratación y tipo de nombramiento, como parte de su salario se le concederá un aguinaldo que no será inferior a 40% del salario íntegro. Este aguinaldo deberá ser pagado en 2 partes: el 50% en la primera quincena de diciembre y el 50% restante, en el primer día de la primera quincena de enero. En el caso de los trabajadores que hayan laborado menos de un año se estirará a lo dispuesto en el Decreto Presidencial anual respectivo.

CAPITULO XVI. Cambios, Permutas y Comisiones.

ART. 118.

Todo trabajador tiene derecho a conservar el lugar de adscripción señalado en su nombramiento como parte integrante de sus condiciones de trabajo.

B3

ART. 119.

Cuando el Instituto tenga necesidad de llevar a cabo un cambio de adscripción por necesidades del servicio, lo comunicará por escrito al Sindicato, señalando las funciones a realizar a fin de que éste pueda presentar los candidatos que lo hayan solicitado previamente y que cubran las necesidades planteadas por el Instituto en un plazo de diez días hábiles, contados a partir de la fecha de recepción de la solicitud. En caso de no presentarlos, el Instituto llevará a cabo el cambio de adscripción siguiendo el procedimiento señalado en el Artículo 120 Fracción I, en aquellas etapas no agotadas.

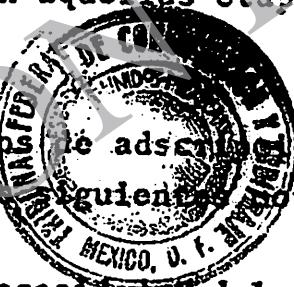
ART. 120.

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

I. Por necesidades del servicio, en cuyo caso el Jefe del centro de trabajo que solicite el servicio deberá justificar debidamente esta necesidad ante el Sindicato y el trabajador afectado, en base a criterios objetivos; en caso de que no se siga este procedimiento o no se justifique objetivamente la necesidad del servicio, dicho cambio no procederá.

II. Por solicitud voluntaria del trabajador, siempre y cuando no afecte las labores de la dependencia y el proyecto en que participa.

SEVJADO



6064

138

III. Los casos previstos en la Fracción IV y en el último párrafo de la Fracción V del Artículo 46 de la Ley, así como en el Artículo 49, de las presentes Condiciones.

ART. 121.

Los cambios de adscripción a que se refiere el Artículo 120 Fracción II, serán por interés del trabajador o por cualquier otra causa justificada.

ART. 122.

El Instituto deberá efectuar los cambios de adscripción que determine la Comisión Nacional Mixta de Seguridad Social en los siguientes casos:

- a) Por riesgo que ponga en peligro la salud o la vida del trabajador.
- b) Por enfermedad del trabajador.

ART. 123.

Una vez aprobado y comunicado al trabajador el cambio, éste deberá presentarse a su nuevo lugar de adscripción en un término no mayor de 3 días hábiles, en el caso de que no haya cambio de residencia, y de 15 días hábiles en el caso contrario.

ART. 124.

Cuando exista creación, reestructuración o reorganización de un centro de trabajo, que modifique las condiciones laborales establecidas en los nombramientos, el Instituto informará tal situación en forma previa al Sindicato, fijándose los términos en dicha modificación de acuerdo con el trabajador.

61 04
139

afectado y con la intervención del Sindicato, de conformidad a lo estipulado en las presentes Condiciones.

ART. 125.

Las Comisiones deberán llevarse a cabo por necesidades del servicio, fundándose en criterios objetivos y tendrán la duración estrictamente necesaria para el desempeño de su objeto. El Instituto deberá notificar al trabajador la comisión por escrito señalándole específicamente los motivos de ésta y los términos en que deberá desempeñarse la labor temporal. La realización sin contravenir las presentes Condiciones de las comisiones no deberá afectar los planes y proyectos del centro de trabajo. Cuando exista inconformidad de parte del trabajador a efectuar la comisión lleva a cabo fuera del Instituto deberá contarse con la intervención del Sindicato.

ART. 126.

Se otorgarán plazas comisionadas con tiempo libre-rado, con goce de salario íntegro y demás prestaciones, para los trabajadores que desempeñen cargos de representación sindical por el término que dure la gestión y de acuerdo a lo siguiente:

Para el Comité Ejecutivo de la Delegación D-III-24, se otorgarán 10 Plazas comisionadas.

Para el Comité Ejecutivo de la Delegación D-II-345 se otorgarán 5 Plazas comisionadas.

Para cada una de las Delegaciones citadas se otorgará una Plaza comisionada de Secretaría, de 45 horas.

VERIFICADO
COTIZADO

66
146**ART. 127.**

Las comisiones sindicales que se confieren a los trabajadores, se computarán como tiempo efectivo dentro del escalafón.

ART. 128.

Se entiende por permuto el cambio de adscripción recíproco y voluntario entre dos trabajadores - del Instituto adscritos a diferentes centros de trabajo las cuales deberán ajustarse a lo que sobre el ~~particular~~ prevea el Reglamento de Escala fón correspondiente.

ART. 129.

El cambio de adscripción o permuto no afectará la categoría e ~~funcionaria~~ del trabajador.

CAPITULO XVII. De los Riesgos Profesionales**ART. 130.**

En materia de riesgos profesionales se estará a lo previsto en la Ley, la Ley del ISSSTE y la Ley Federal del Trabajo, supletoriamente.

ART. 131.

Serán considerados riesgos de trabajo los siguientes:

I. Los accidentes y enfermedades a que estén ex-

puestos los trabajadores en el desempeño de sus labores.

II. Los que sufra el trabajador al trasladarse directamente de su domicilio al lugar en que desempeñe sus labores, o viceversa.

III. Las agresiones de que sea objeto el trabajador al prestar sus servicios.

ART. 132.

Al ocurrir un accidente profesional, el Instituto proporcionará de inmediato la atención necesaria y avisará, en su caso, al servicio médico del ISSSTE. De no existir las ~~posibilidades~~ de proporcionar atención médica en la ~~circunstancia~~, el Instituto cubrirá el importe de ~~los gastos~~ que el trabajador tuvo que pagar por su ~~curación~~, previa comprobación. En la misma forma se considerará para los trabajadores fráneos, en los lugares donde no existe ISSSTE, ni el Instituto cuente con servicio médico.

ART. 133.

En casos de accidentes profesionales, los jefes de las unidades administrativas del Instituto, con intervención de la representación sindical, deberán recabar y remitir a la superioridad los siguientes datos:

I. Nombre, empleo y domicilio particular del trabajador víctima del accidente.

II. Día, hora y circunstancia en que ocurrió el accidente.

III. Testigos del accidente.

IV. Lugar al que fue trasladado el trabajador después del accidente; médico que lo atendió de urgencia y determinación de la incapacidad. Todos estos datos se harán constar en un acta y al informe deberá anexarse el dictamen médico.

ART. 134.

El Instituto tramitará el pago de los salarios y las indemnizaciones correspondientes en caso de accidentes profesionales de acuerdo con lo establecido por la Ley del ISSSTE.

ART. 135.

Cuando a consecuencia de un accidente profesional un trabajador sufra incapacidad, el Instituto, además de ~~proporcionar~~ la indemnización correspondiente, le proporcionará el empleo que pueda desempeñar sin afectar el salario que percibía al momento de ocurrir la incapacidad.

ART. 136.

En prevención de los riesgos profesionales, el Instituto mantendrá sus centros de trabajo en las necesarias condiciones higiénicas y se obliga a proporcionar todos los elementos indispensables para proteger la salud y la vida de sus trabajadores.

ART. 137.

Para prevenir los riesgos profesionales se establecerá la Comisión Nacional Mixta de Seguridad e Higiene que determinará las labores que se considere.

ren insalubres y/o peligrosas, precisando las co
ndiciones de trabajo y elementos de protección, e
Higiene y de prevención de los riesgos profesiona
les o de trabajo que se requieran. Las determina
ciones de esta Comisión serán atendidas de manera in
mediata por el Instituto.

Para garantizar el cumplimiento de las disposicio
nes de la Comisión Nacional Mixta de Seguridad e
Higiene se observarán las siguientes normas:

- I. Se establecerán Comisiones Mixtas Locales de Seguridad e Higiene en cada uno de los Centros de Trabajo integradas por un representante del Instituto y uno de los trabajadores, - cuyas funciones serán:
- a) proponer a la Comisión Nacional Mixta de Seguridad e Higiene las medidas adecuadas para prevenirlos,
 - b) Vigilar el cumplimiento de las medidas implantadas, informando a las autoridades respecto de quienes no las observen,
 - c) Acordar las medidas necesarias pudiendo determinar entre ellas la paralización o no utilización de la instalación, medios o instrumentos que se encuentren en malas condiciones.
 - d) investigar las causas de los accidentes ocurridos.

Esta Comisión será desempeñada dentro de las horas de trabajo y sin remuneración adicional.

70
194

- II. En los archivos, bodegas y lugares en que haya artículos inflamables o explosivos, estará prohibido fumar, encender fósforos y, en general, todo lo que pueda provocar incendios y explosiones.
- III. El INAH adquirirá los botiquines para los centros de trabajo, respetando los medicamentos que se requieran de acuerdo a las comisiones mixtas locales de seguridad e higiene. El INAH adiestrará debidamente a los encargados de botiquines y enfermerías y surtirá los pedidos que se le hagan. Los encargados serán responsables de la conservación y uso correcto del material.
- IV. Los trabajadores tendrán la obligación de avisar a La Comisión Mixta local de seguridad e higiene ~~en caso~~ de cualquier peligro que observen, tales como descompostura de máquinas, averías en las instalaciones y edificios que pudieran dar origen a accidentes.
- V. Los trabajadores están obligados a someterse a las medidas profilácticas o a los exámenes médicos que se estimen necesarios, según los lugares y condiciones en que tengan que desarrollar sus labores.
- VI. Los trabajadores no deben operar máquinas cuyo funcionamiento no les haya sido encargado.
- VII. Todos los trabajadores están obligados a observar las medidas de seguridad que dicte la

11/3

Comisión Nacional Mixta de Seguridad e Higiene.

- VIII. En los centros de trabajo en donde existe peligro se fijarán avisos claros, precisos y notorios que servirán a los trabajadores para prevenir los riesgos y normar sus actos.
- IX. El I.N.A.H se obliga a implementar los programas de adiestramiento que dicte la Comisión Nacional Mixta de Seguridad e Higiene.

ART. 158.

Los trabajadores se sujetarán a exámenes médicos en los casos siguientes:

- I. Los de nuevo ingreso, antes de tomar posesión del empleo, para comprobar que poseen buena salud y aptitud para el trabajo.
- II. Por enfermedad, para la comprobación de ésta y resolución de licencia o cambio de adscripción, a solicitud de los trabajadores o por orden del Instituto.
- III. Cuando se presuma que han contraído alguna enfermedad contagiosa o que se encuentren incapacitados física o mentalmente para el trabajo.
- IV. Cuando se observe que algún trabajador concurre a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos, drogas entervantes o sustancias medicamentosas.

*VERSIÓN PÚBLICA
VENEZUELA*

FZ
145

- V. A solicitud del interesado, del Instituto o del Sindicato, a efecto de que se certifique si padece alguna enfermedad profesional.
- VI. De acuerdo a la naturaleza del trabajo se deberán realizar exámenes médicos periódicos - de preferencia en los meses de enero y julio de cada año. En todos los casos anteriores el trabajador deberá recibir por escrito el resultado de los exámenes en un plazo no mayor de 30 días naturales con copia al Sindicato.

ART. 139.

El Instituto gestionará para la totalidad de sus trabajadores el ~~servicio~~ de la Clínica de Detección y Diagnóstico Integrado (CLIDEA) del ISSSTE, quedando sujetos al beneficio al convenio que para tal efecto celebren el Instituto y dicha Institución. Independientemente de lo anterior, en aquellos casos en que según dictamen de la Comisión Nacional Mixta de Seguridad e Higiene, se requiera la práctica de exámenes médicos, el Instituto contratará dichos servicios.

CAPITULO XVIII. Descansos y Vacaciones.

ART. 140.

Por cada cinco días de trabajo, el trabajador disfrutará de dos días de descanso consecutivos, preferentemente sábado y domingo, con goce de salario íntegro.

273

ART. 141.

Son días de descanso obligatorio, con goce de --- sueldo íntegro, además de los señalados en el artículo anterior, los que acuerde el Poder Ejecutivo Federal, la Secretaría de Educación Pública, - el Director General del Instituto, los señalados en el Calendario oficial y en las presentes condiciones.

ART. 142.

Los días de descanso obligatorio señalados en el calendario oficial son los siguientes:

10. de Enero

5 de Mayo

21 de Mayo

10. de Junio

5 de Mayo

21 de Julio

10. de Septiembre

16 de Septiembre

12 de Octubre

20 de Noviembre

10. de diciembre de cada 6 años.

25 de diciembre

ART. 143.

Son días de descanso obligatorio con goce de salario íntegro:

10 de Mayo para las madres trabajadoras.

15 de Mayo para los trabajadores que realicen actividades de Docencia.

El día de su aniversario o cumpleaños registrado por el trabajador; los establecidos por el uso y la costumbre y aquellos que acuerden el Instituto y el Sindicato.

ART. 144.

Los trabajadores que tengan más de seis meses de --

78

servicio, disfrutarán de dos períodos de vacaciones al año, con goce de salario íntegro. Asimismo el Instituto pagará una prima vacacional de un veinticinco porciento sobre el salario que les corresponda durante dichos períodos.

ART. 145.

Los trabajadores que se hallan expuestos a emanaciones radioactivas o se encuentren laborando en zonas insalubres o peligrosas o estén expuestos a otro tipo de sustancias o elementos que perjudiquen la salud, según dictamen de la Comisión Nacional Mixta de Seguridad e Higiene, disfrutarán de dos períodos de ~~vacaciones extraordinarias~~ ^{de vacaciones} hasta de diez días hábiles ~~en cada uno~~ en las fechas que acuerden el Instituto y el Sindicato.

146.

Los trabajadores que al presentarse el periodo de vacaciones o durante el mismo fuesen incapacitados por accidente o enfermedad de carácter general o de trabajo, tendrán derecho a que esas vacaciones se les concedan una vez concluida su enfermedad y reanudadas sus labores ordinarias.

ART. 147.

Cuando por necesidades del servicio sea necesario dejar guardias durante el periodo de vacaciones, los empleados que deban cubrirlas serán asignados por el titular de la unidad administrativa a que estuvieren adscritos, en consulta con el Sindicato. Las guardias serán cubiertas preferentemente por trabajadores que no tuvieran derecho a vacaciones.

ART. 148.

Los trabajadores tendrán permiso a faltar a sus labores con goce de sueldo, hasta por 10 días hábiles al año. Para disfrutar de este permiso será necesario solicitarlo, salvo casos de emergencia. Estos días no podrán exceder de tres días consecutivos, - no se unirán a los períodos de vacaciones, no serán acumulables y podrán solicitarse cualquier día de la semana.

CAPITULO XIX. De Las Licencias.

ART. 149.

Los trabajadores ~~en el servicio civil~~ podrán disfrutar de dos clases de licencias: ~~sin goce de sueldo~~ y con goce de sueldo.

ART. 150.

Las licencias ~~sin goce de sueldo~~ se concederán en los siguientes términos:

- I. Para el desempeño de cargos de elección popular, comisiones oficiales o puestos de confianza.
- II. Por razones de carácter particular del trabajador, una vez dentro de cada año natural; hasta 30 días a los que tengan un año de servicios; - hasta 90 días a los que tengan de uno a cinco años de servicios y hasta 180 días a los que tengan más de cinco años de servicios.

ART. 151.

Las licencias por accidente o enfermedad no profesionales, se concederán en los siguientes términos:

- I. A los empleados que tengan menos de un año de servicio, hasta 15 días con goce de sueldo íntegro y hasta 15 días más con medio sueldo.

158

- II. A los que tengan de 1 a 5 años de servicios - hasta 30 días con goce de sueldo íntegro y - hasta 30 días más con medio sueldo.
- III. A los que tengan de 5 a 10 años de servicios, hasta 45 días de sueldo íntegro y hasta 45 - días más con medio sueldo.
- IV. A los que tengan de 10 años de servicios en adelante, hasta 60 días con goce de sueldo - íntegro y hasta 60 días más con medio sueldo. En los lugares donde no exista servicio médico del ISSSTE, bastarán los comprobantes de médico particular. En caso de objeción por parte del Instituto respecto a la veracidad del comprobante, podrá intervenir la Comisión Nacional Mixta de Seguridad e Higiene a través de la Comisión local respectiva, quien determinará el procedente.

ART. 152.

Durante la licencia con goce de sueldo a que se refiere el último párrafo del artículo anterior, el ISSSTE cubrirá al trabajador un subsidio en dinero equivalente al 50% del salario que percibía al ocurrir la incapacidad. El otro 50 por ciento del sueldo será cubierto por el INAH mediante subsidio.

ART. 153.

A los trabajadores que sufren riesgos profesionales se les concederá licencia en los términos previstos por los artículos 110 y 111 de la Ley y el Artículo 32 fracción II de la Ley del ISSSTE.

ART. 154.

El trabajador que solicite una licencia podrá disfrutarla a partir de la fecha en que se le conceda, siempre y cuando sea notificado antes de dicha fe-

cha, ya que en caso contrario el disfrute de la misma comenzará al recibir la notificación correspondiente.

Para licencias que se soliciten en los términos del artículo 149 de estas Condiciones, el I.N.M.P. deberá resolver en un término no mayor de cinco días hábiles a partir de la fecha en que se solicite, cuando se trate de trabajadores residentes en el Distrito Federal, y en caso de trabajadores foráneos, este plazo se ampliará hasta una semana más.

ART. 155.

Las licencias concedidas en los términos del Artículo 150 fracción II de estas Condiciones, no se concederán con carácter de renunciables. En consecuencia, quien obtenga una licencia de esta naturaleza queda obligado a disfrutarla, salvo cuando no se haya designado un trabajador interino que lo substituya, en cuyo caso el trabajador podrá reanudar sus labores antes del vencimiento de la misma.

ART. 156.

Las licencias que se les confieran a los trabajadores cuando sean promovidos temporalmente al ejercicio de otras comisiones en dependencias distintas a la de su adscripción o como funcionarios de elección popular, se computarán como tiempo efectivo dentro del escalafón.

ART. 157.

Las licencias no son prorrogables, salvo para los casos previstos en la fracción I del Artículo 150 de estas Condiciones; por consiguiente, los trabajadores que las disfruten deberán reintegrarse al término de la licencia, apercibidos de que de no hacerlo, se les dará de baja por abandono de empleo, de

74
75
152

acuerdo a lo establecido en las presentes Condiciones.

ART. 153.

Cuando un trabajador tenga necesidad de iniciar los trámites para obtener la jubilación de acuerdo a la Ley del ISSSTE, el IMSS le concederá licencia con goce de sueldo por tres meses para que pueda atender los trámites respectivos. Esta licencia será prorrogada hasta en tanto concluyan dichos trámites.

ART. 159.

Los trabajadores tendrán derecho a 10 días hábiles de licencia con goce de sueldo, cuando contraigan matrimonio. Esta licencia será concedida una sola vez.

ART. 160.

Las trabajadoras tendrán de una licencia con goce de sueldo por tres meses por maternidad, la cual se prorrogará mediante incapacidad médica en caso de que se viera imposibilitada a trabajar a consecuencia del parto, y de permisos especiales de una hora y media diaria durante el periodo de lactancia a elección de la trabajadora.

ART. 161.

En caso de enfermedad comprobada de los hijos menores de 7 años que implique reclutamiento o aislamiento y terapia medicamentosa o de otro tipo, el Instituto concederá a la madre trabajadora permiso con goce de sueldo. La comprobación de la procedencia de dicho permiso podrá ser directamente a través de un médico del Instituto o mediante comprobante de que el hijo está siendo atendido por el ISSSTE. En los lugares donde no se cuente con los servicios mé

1531

dicos del ISSSTE, bastará con el comprobante del mé
dico que lo atienda. En caso de objeción por parte
del Instituto respecto de la veracidad del compro-
bante podrá intervenir la Comisión Nacional Mixta -
de Seguridad e Higiene, a través de la Comisión Lo-
cal respectiva quien determinará lo conjuente.

ART. 162.

El Instituto otorgará por una sola vez, a los traba-
jadores técnicos, facilidades por seis meses para -
la elaboración de tesis profesional, para la obtención -
del grado de licenciatura, dentro de un proyec-
to de interés para el propio Instituto, únicamente -
en aquellas especialidades que contemplen como re-
quisito el grado académico mencionado. Estas faci-
lidades podrán prorrogarse hasta por seis meses -
más, a juicio de la Comisión Mixta de Capacitación -
y Becas. Este decreto será revocado en caso de que
el trabajador abandone los términos de la autoriza-
ción concedida.

En el caso de personal de investigación científica-
y docencia, se estará a lo dispuesto en el Artículo
21, Fracción III, Inciso F y Fracción IV inciso G -
de su Reglamento de Admisión, Promoción, Evaluación
y Concursos y Exámenes de Oposición.

En ambos supuestos las interrupciones en el plazo,-
no imputables al trabajador, serán compensadas con-
un tiempo igual al de la interrupción.

ART. 163.

El trabajador tendrá derecho a gozar una licencia -
con goce de sueldo íntegro, parcial, o sin goce de
sueldo, para realizar estudios de superación profe-
sional o de postgrado, en el país o en el extranje-
ro, que revistan interés para el Instituto, con el
compromiso de laborar para dicho Instituto por lo -
menos el tiempo invertido en esta licencia. El dis-

fruto de este derecho así como las Condiciones y Obligaciones correlativas del beneficio, se establecerán en el Reglamento de Capacitación y Becas.

CAPITULO XX. Estímulos y Recompensas.

ART. 164.

Existirá una Comisión Nacional Mixta de Estímulos y Recompensas, la cual se sujetará al Reglamento Interno que la misma establezca. Para el desarrollo de su función contará por parte del INAH con las facilidades necesarias, así como con los apoyos administrativos y económicos que ésta requiera.

ART. 165.

El Instituto, de acuerdo con la Comisión Nacional Mixta de Estímulos y Recompensas, otorgará estímulos o recompensas a los trabajadores que se distingan por su puntualidad, eficiencia, constancia y servicios relevantes, independientemente de las que establece la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles.

ART. 166.

Todo estímulo y recompensa deberá ser invariablemente encauzado por conducto de la Comisión Nacional Mixta de Estímulos y Recompensas, de conformidad con el reglamento respectivo.

ART. 167.

Los estímulos consistirán en:

- a) Diplomas
- b) Notas al mérito o menciones honoríficas
- c) Distintivos
- d) Medallas
- e) Premios en efectivo.

Las recompensas consistirán en:

- a) Vacaciones extraordinarias
- b) Becas a Instituciones educativas del país o -
del extranjero.
- c) Premios en efectivo.

ART. 163.

Los trabajadores que en un término de 6 meses no hayan tenido faltas injustificadas de asistencia, ni retardos, gozarán de dos días adicionales de descanso en el periodo de vacaciones inmediato a este término. Las ausencias por enfermedad y las ausencias justificadas en los términos de las presentes Condiciones se considerarán como asistencias.

ART. 169.

Los trabajadores tendrán derecho a vacaciones ex-traordinarias por concepto de estímulo, a la anti-guedad generada a partir de la fecha de ingreso del trabajador al Instituto, de acuerdo con la siguiente tabla:

10 años	8 días hábiles
15 años	10 días hábiles
20 años	12 días hábiles
25 años	14 días hábiles
30 años	17 días hábiles
35 años	20 días hábiles
40 años	23 días hábiles
45 años	26 días hábiles
50 años	30 días hábiles.

ART. 170.

El Instituto otorgará anualmente treinta premios con un valor de \$ 10,000.00 cada uno. Estos premios se otorgarán de acuerdo con lo señalado en el Reglamento de Estímulos y Recompensas.

78
15C
ART. 171

En el Reglamento de Estímulos y Recompensas se incluirán en forma adicional a los señalados en la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles, otros para trabajos especiales desarrollados en equipos de trabajo.

ART. 172.

Ningún estímulo o recompensa elimina a otro, por lo cual podrán otorgarse varios cuando el servicio lo amerite, en los términos del reglamento respectivo.

ART. 173.

Cualquier amonestación, escrito o sanción que conste en el expediente del trabajador serán compensadas por cualquier estímulo y recompensa que éste obtenga por sus servicios, de las que también se dejará constancia en el expediente.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- Las presentes Condiciones Generales de Trabajo, entrarán en vigor a partir de la fecha de su firma por parte del Director General del Instituto y la representación sindical de los trabajadores al servicio del I.N.A.H.

SEGUNDO.- Sindicato e Instituto se obligan a depositar las presentes Condiciones en el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, en un plazo máximo de 90 días a partir de su firma.

TERCERO.- Ambas partes se comprometen a nombrar dos representantes por cada una, para cada comisión, a fin de elaborar el reglamento interno de las Comisiones Nacionales Mixtas de Estímulos y Recompensas,

Capacitación y Becas, Seguridad e Higiene, Centro de Desarrollo Infantil, en un plazo de 45 días a partir de la firma de las presentes Condiciones.

CUARTO.- El Instituto y el Sindicato se comprometen a elaborar en un plazo de 130 días a partir de la firma de las presentes Condiciones los siguientes reglamentos: Reglamento de Capacitación y Becas del INAI; Reglamento del Centro de Desarrollo Infantil del INAI; Reglamento de Estímulos y Recompensas del INAI y Reglamento de Seguridad e Higiene del INAI.

QUINTO.- Por lo que se refiere a los reglamentos existentes de Admisión, Escalafón, Evaluación y Promoción, de Año, ~~para~~ ^{que} cualesquier otro que se requiera, serán adaptados a las presentes Condiciones en un plazo máximo de 20 días a partir de la firma de las mismas. Ofreciendo el Instituto las facilidades necesarias. ^{MEXICO, D.F.} Estos reglamentos son parte integrante de las presentes Condiciones.

SEXTO.- El Instituto procederá a adecuar los nombramientos de los trabajadores, a los datos requeridos en el Artículo 25 de las presentes Condiciones, en un término de 130 días a partir de la firma de las mismas, procediendo a hacer entrega de ellos a cada trabajador con copia al Sindicato, en un plazo máximo de 60 días posteriores al plazo antes señalado.

SEPTIMO.- El Instituto y el Sindicato elaborarán conjuntamente en un término de seis meses a partir de la firma de las presentes Condiciones, un reglamento de organización del trabajo en el que se establezca, entre otros aspectos la participación efectiva de los trabajadores técnicos y de investigación científica a través de sus instancias representativas.

tativas para la discusión y aprobación de los proyectos de investigación y de los programas de trabajo que se desarrolle en el Instituto.

OCTAVO.- La ejecución del Artículo 79 se sujetará a los procedimientos que para tal efecto acuerden el Instituto y el Sindicato en un término que no excederá de 45 días contados a partir de la fecha de firma de estas Condiciones.

NOVENO.- El Instituto y la representación de los trabajadores, discutirán para su aprobación el proyecto para la construcción y equipamiento del Centro de Desarrollo Infantil, el cual deberá estar construido y en funcionamiento en el transcurso de 1981. Tratándose del servicio de guarderías para los trabajadores en el interior del País, a que se refiere el Artículo 79, el Instituto se obliga a realizar las gestiones respectivas en un plazo que no excederá de 120 días, a partir de la fecha de la firma de las presentes Condiciones.

DECIMO.- El Instituto deberá celebrar los convenios relativos a tiendas de consumo a que se refiere el Artículo 73 de las presentes Condiciones, en un plazo de 90 días a partir de la firma de las mismas, siempre y cuando la Secretaría o Dependencia de que se trate, manifieste conformidad con la celebración de dicho Convenio.

DECIMO PRIMERO.- En relación al Artículo 79. Frac - ción I, en los Centros de trabajo que tengan jornada laboral de 45 horas en forma discontinua, el Instituto y el Sindicato revisarán las condiciones existentes en los mismos, buscando que en todos los casos se tenga una jornada de trabajo continua. Lo anterior se determinará a partir de la investiga -

ción que realicen ambas partes y que deberá culminar preferentemente en un plazo de tres meses a partir de la fecha en que se firmen las presentes Condiciones.

DECIMO SEGUNDO.- En relación al Artículo 99 que se refiere al quinquenio porcentual, el Instituto se obliga a gestionarlo durante el primer semestre de 1981, a fin de que dicha prestación sea retroactiva al 1ro. de enero de 1981 y su pago se inicie a más tardar a partir del 30 de junio del mismo año. El pago correspondiente al quinquenio por el año de 1980, será cubierto en los términos del Acuerdo Presidencial emitido, en un plazo que no excederá del mes de febrero de 1981.

DECIMO TERCERO.- Para efectos del cumplimiento del Artículo 116, el Instituto gestionará durante el primer semestre de 1981, la partida presupuestal correspondiente ante la Secretaría de Educación Pública y la Secretaría de Programación y Presupuesto.

DECIMO CUARTO.- El Instituto procederá a hacer la impresión y entrega de los ejemplares de las Condiciones Generales de Trabajo a los trabajadores y representaciones sindicales, en un plazo máximo de 60 días a partir de la firma de las mismas.

DECIMO QUINTO.- Quedan sin efecto las circulares y demás disposiciones existentes en la materia, en todo lo que se oponga a lo que establecen las presentes Condiciones Generales de Trabajo.

DECIMO SEXTO.- Cualquier aspecto no previsto en las presentes Condiciones, será resuelto de común acuerdo entre las representaciones del Instituto y de los trabajadores.

LA CIUDADANA LICENCIADA PATRICIA SILICEO CASTILLO, SECRETARIA GENERAL DE ACUERDOS DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, - - - - -

- - - - - CERTIFICA: - - - - -

que las presentes copias fotostáticas que sella y rubrica constantes en ochenta y cinco fojas útiles concuerdan fielmente con sus originales que se tuvieron a la vista y que obran a fojas de la setenta y cinco a la ciento cincuenta y nueve inclusive de autos del expediente número R.S. 43/44.- 22 CONDEÑA RELATIVO AL REGISTRO DEL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA EDUCACION.- Lo que certifico en cumplimiento a lo ordenado por auto de fecha diecisiete de abril del presente año.- en la Ciudad de México Distrito Federal a los ocho días del mes de agosto de mil novecientos ochenta y cinco.- Doy fe.- - - - -



SECRETARIA GENERAL DE ACUERDOS

PATRICIA SILICEO CASTILLO.

86