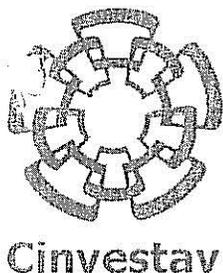


00000034

CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DE ESTUDIOS AVANZADOS DEL INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO 2014 - 2017



SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DE ESTUDIOS AVANZADOS DEL I.P.N.



Í N D I C E

00000035

		Pág.
TÍTULO PRIMERO	Generalidades	1
Capítulo Único	Disposiciones Generales	1
TÍTULO SEGUNDO	Del Ingreso, Nombramiento y Promoción de los Trabajadores	2
Capítulo I.	De la Clasificación del Personal	2
Capítulo II.	De la Admisión y Nombramiento de los Trabajadores	3
Capítulo III.	Del Escalafón	4
Capítulo IV.	De la Terminación y de la Suspensión de los efectos del Nombramiento	6
TÍTULO TERCERO	De las Condiciones de Trabajo	7
Capítulo I.	Del Salario	7
Capítulo II.	De la Jornada de Trabajo.....	8
Capítulo III.	De los Descansos, Vacaciones y Licencias	9
Capítulo IV.	De las Condiciones de Higiene, Seguridad y Prevención de Riesgos de Trabajo	12
Capítulo V.	De la Capacitación y Adiestramiento del Personal	13
TÍTULO CUARTO	De los Derechos y Obligaciones de las Partes	14
Capítulo I.	De los Derechos y Obligaciones de los Trabajadores	14
Capítulo II.	De las Obligaciones del Centro	17
TÍTULO QUINTO	De las Sanciones, Estímulos y Recompensas	19
Capítulo I.	De las Medidas Disciplinarias	19
Capítulo II.	De los Estímulos y Recompensas	20
ARTÍCULO TRANSITORIO	Único	20

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL
CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DE ESTUDIOS AVANZADOS DEL I.P.N.

00000035

TÍTULO PRIMERO

GENERALIDADES

CAPÍTULO ÚNICO

DISPOSICIONES GENERALES

- ARTÍCULO 1º. Las relaciones de trabajo entre el titular y los trabajadores del Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del Instituto Politécnico Nacional, se regulan por el apartado B del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del propio precepto constitucional y por las presentes Condiciones Generales de Trabajo. En lo no previsto se aplicarán supletoriamente y en su orden: la Ley Federal del Trabajo; el Código Federal de Procedimientos Civiles; las leyes del orden común; la costumbre; el uso y la equidad.
- ARTÍCULO 2º. Las presentes Condiciones Generales de Trabajo, son obligatorias para el titular del Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del I.P.N., sus trabajadores de base y el Sindicato Único de Trabajadores del Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del Instituto Politécnico Nacional. Se aplicarán en todos sus establecimientos ubicados en cualquier parte del país.
- ARTÍCULO 3º. Para los efectos de estas Condiciones Generales de Trabajo, se adoptan las siguientes denominaciones:
- I. Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del Instituto Politécnico Nacional: el Centro, la Institución o el CINVESTAV.
 - II. Sindicato Único de Trabajadores del Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del Instituto Politécnico Nacional: el Sindicato o el SUTCIEA.
 - III. Cuando intervengan conjuntamente el Centro y el Sindicato: las partes.
 - IV. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado: la Ley.
 - V. Condiciones Generales de Trabajo: las Condiciones o CGT.
 - VI. El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. ISSSTE y el Fondo de la Vivienda del mismo Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. FOVISSSTE.
 - VII. Las demás denominaciones por su propio nombre.
- ARTÍCULO 4º. El Centro admite que el SUTCIEA es el representante de la mayoría de los trabajadores de base que prestan sus servicios en el mismo, debido al reconocimiento que le ha otorgado el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Las autoridades administrativas del Centro tratarán con los representantes del Sindicato debidamente acreditados, los asuntos laborales que le sean encomendados individual o colectivamente, de acuerdo a lo indicado en la fracción IV del Artículo 77 de la Ley. Para su validez los acuerdos sobre asuntos exclusivamente de carácter laboral entre las partes, deberán ser autorizados y firmados por sus representantes autorizados. Se dará difusión a aquellos que se consideren de interés general.

El Centro será respetuoso de la autonomía y de los asuntos internos que en los términos de la ley corresponden al Sindicato.

ARTÍCULO 5º. Las presentes Condiciones Generales de Trabajo se revisarán cada tres años, la fecha de su vencimiento será el día seis de febrero del año correspondiente. La solicitud para su revisión será presentada por el Sindicato a la Institución antes del día seis de diciembre anterior al vencimiento, entrando en vigor, previa autorización de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, de conformidad con lo dispuesto en los Artículos 90 y 91 de la Ley. Los salarios se revisarán anualmente y las prestaciones socioeconómicas se revisarán cada dos años, a efecto de mantener la nivelación de los nuevos tabuladores y prestaciones, las cuales no serán menores con respecto a las demás instituciones educativas similares de tipo superior en el área metropolitana.

El procedimiento de revisión no habrá de seguir los criterios establecidos para la revisión que se efectúa para el resto del personal del gobierno federal. La aplicación de las prestaciones obtenidas se hará mediante un convenio interno. La solicitud para la revisión del citado convenio será presentada a la Institución antes del día seis de enero de cada dos años, de modo que la revisión pueda terminarse antes del día seis de febrero.

La Institución se compromete a iniciar las negociaciones el segundo lunes del mes de enero del año correspondiente.

ARTÍCULO 6º. Para el perfeccionamiento de las relaciones laborales, se integrarán las siguientes Comisiones Mixtas: de Escalafón; de Seguridad e Higiene; y de Capacitación y Adiestramiento, así como otras Comisiones que en el futuro pacten el Sindicato y la Institución. Las que tendrán sus propios reglamentos, supeditados a las bases generales establecidas en estas Condiciones.

De conformidad con las cargas de trabajo de las Comisiones Mixtas, el Centro adjudicará un espacio fijo para el uso exclusivo de las mismas, en el día y horario preestablecido de común acuerdo por cada Comisión.

TÍTULO SEGUNDO

DEL INGRESO, NOMBRAMIENTO Y PROMOCIÓN DE LOS TRABAJADORES

CAPÍTULO 1

DE LA CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL.

ARTÍCULO 7º. Para los efectos de estas Condiciones, el trabajador es toda persona física que efectúa un trabajo físico o intelectual o de ambos géneros, en virtud del nombramiento expedido por las autoridades del Centro o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales.

ARTÍCULO 8º. Los trabajadores se clasifican en:
I. Trabajadores de confianza, y
II. Trabajadores de base.

ARTÍCULO 9º. Son trabajadores de confianza los que realizan funciones de dirección, inspección, fiscalización o vigilancia, y los demás que se señalan en el Artículo 5º de la Ley.

ARTÍCULO 10º. La definición particular de los puestos considerados de confianza dentro del Centro, se precisará dentro del catálogo de puestos formulado conjuntamente por las partes y se revisará cada 3 años, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 20 de la Ley.

ARTÍCULO 11º. Son trabajadores de base todos aquellos no comprendidos en el Artículo 9º de estas Condiciones, y por ello serán inamovibles en los términos del Artículo 6º de la Ley.

300000038

ARTÍCULO 12º. Los trabajadores podrán ser, de acuerdo al carácter de su nombramiento:

- I. Trabajadores de Confianza.
- II. Trabajadores de Base.

Los trabajadores de base podrán ser:

- A. Definitivos.
- B. Temporales.

Los trabajadores temporales podrán ser:

1. Por obra determinada.
2. Por tiempo determinado.
3. Interinos

ARTÍCULO 13º. Son trabajadores definitivos quienes desempeñan labores de carácter permanente, necesarias para el desarrollo normal de las actividades del Centro, con carácter inamovible en términos del Artículo 6º de la Ley.

ARTÍCULO 14º. Son trabajadores por tiempo determinado aquellos que eventualmente se contratan para satisfacer necesidades extraordinarias del servicio, durante un período específico.

ARTÍCULO 15º. Son trabajadores por obra determinada los contratados eventualmente para desempeñar una obra específica. Su contrato termina al concluir la obra objeto del mismo.

ARTÍCULO 16º. Son trabajadores interinos aquellos que son nombrados para ocupar temporalmente una plaza definitiva cuyo titular se encuentra imposibilitado de ocuparla en virtud de licencia o suspensión temporal, siempre y cuando dicha suplencia no exceda un periodo de seis meses. En caso de que la suplencia exceda dicho término, el nombramiento se considerará con carácter provisional, gozando por ello el trabajador de todos los derechos y prestaciones propias de un trabajador definitivo, adquiriendo derechos de antigüedad y escalafonarios. Los efectos de los nombramientos interinos o provisionales en plazas de base, no cesarán sino en el momento en que el titular de la plaza se reintegre a sus labores por haber desaparecido la causa que dio origen a la ausencia. Cuando el titular esté imposibilitado de reintegrarse a su plaza, ésta le corresponderá automáticamente al trabajador provisional que hubiese sido promovido escalafonariamente.

ARTÍCULO 17º. La Institución notificará previamente al Sindicato cuando los trabajadores pasen a desempeñar funciones de confianza en los términos del Artículo 9º de estas Condiciones Generales de Trabajo, asimismo el Centro notificará a la Comisión Mixta de Escalafón a efecto de que la plaza de base vacante sea cubierta en los términos que señala el Reglamento de Escalafón. A solicitud del trabajador, este podrá regresar a ocupar su plaza de base, anterior a su nombramiento de confianza.

CAPÍTULO II

DE LA ADMISIÓN Y NOMBRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 18º. Son requisitos de admisión para el personal de base:

- I.- Ser mayores de 16 años;
- II.- Ser de nacionalidad mexicana, salvo el caso previsto por el Artículo 9º de la Ley;

- III.- Poseer la escolaridad, los conocimientos y/o experiencia que requieran las funciones inherentes a su nombramiento conforme a lo dispuesto en el Catálogo de Puestos elaborado por las partes;
- IV.- No padecer enfermedad contagiosa ni incurable, o tener impedimento físico o mental para desarrollar el trabajo de que se trate;
- V.- Aprobar el examen médico;
- VI.- Aprobar el examen de ingreso cuando el puesto lo requiera;
- VII.- Presentar la cédula profesional correspondiente, si ésta se requiere para el ejercicio de las actividades a desempeñar;
- VIII.- Acreditar su inscripción en el Registro Federal de Contribuyentes;
- IX.- Los varones mayores de 18 años deberán presentar su cartilla del Servicio Militar Nacional liberada o constancia de encontrarse desempeñándolo.

ARTÍCULO 19º Las plazas de última categoría y de nueva creación que hayan quedado disponibles una vez que se haya recorrido el escalafón conforme a las normas existentes para ello, deberán ser cubiertas conforme a lo dispuesto en el Artículo 62 de la Ley. La Comisión Mixta de Escalafón, a efectos estadísticos, llevará el control de las plazas que ocupen los candidatos designados por ambas partes en los términos de dicho Artículo 62. Las partes podrán obtener de la Comisión cualquier información al respecto.

ARTÍCULO 20º El sindicato cubrirá el 50% de las plazas vacantes de conformidad con el Artículo 62 de la Ley. De acuerdo a los usos y costumbres, se exceptúa a los Auxiliares de Investigación y al personal contratado temporalmente para la ejecución de planes, programas o proyectos específicos establecidos por convenio con alguna institución pública o privada. Por cada Auxiliar de Investigación que contrate el Centro, el Sindicato tendrá derecho a cubrir, en su oportunidad, una plaza que haya quedado vacante en otro sector.

ARTÍCULO 21º Los trabajadores de base que hayan concluido alguna licenciatura tendrán preferencia en igualdad de circunstancias para ocupar una plaza de auxiliar de investigación, siempre y cuando esta se haya generado en la especialidad de los estudios realizados por el trabajador y el candidato cumpla con los requisitos del puesto.

ARTÍCULO 22º Los nombramientos deberán contener:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador;
- II. Los servicios que deban prestarse de acuerdo al puesto y categoría que le correspondan, ajustándose a lo dispuesto en el catálogo de puestos;
- III. El carácter del nombramiento: definitivo, por tiempo determinado, para obra determinada, interino o provisional;
- IV. La duración y horario de la jornada de trabajo;
- V. La categoría y el sueldo; y
- VI. El lugar en el que prestarán los servicios.

Expedido el nombramiento, el trabajador tomará posesión de su puesto. Tratándose de trabajadores administrativos, técnicos y manuales, el Centro correrá traslado del nombramiento al sindicato. Asimismo, el sindicato se hace responsable de la confidencialidad del documento, salvo que se trate del trabajador a quién se expidió el mismo.

CAPÍTULO III

DEL ESCALAFÓN

ARTÍCULO 23º. Se entiende por Escalafón el sistema organizado, conforme a las bases establecidas en el reglamento respectivo, para efectuar las promociones de ascenso de los trabajadores y autorizar las permutas.

ARTÍCULO 24º El Centro comunicará a la Comisión Mixta de Escalafón dentro de un plazo de diez días hábiles, de todas aquellas plazas vacantes y de nueva creación que se generen en cualquier puesto y categoría, con el fin de que en un plazo máximo de diez días hábiles, se realicen los movimientos escalafonarios que se requieran para cubrirlas dentro de la Institución, conforme a lo dispuesto en el reglamento respectivo. Una vez recorrido el escalafón, la Comisión Mixta de Escalafón comunicará a la Institución y al Sindicato de aquellas plazas que deberán ser cubiertas con personal externo, para que en un plazo de quince días hábiles presenten aspirantes para ocuparlas, de acuerdo con el Artículo 19º de estas Condiciones, aplicándose el mismo criterio para la Institución.

ARTÍCULO 25º La ocupación temporal o definitiva de una plaza vacante o de nueva creación, las promociones de ascenso y las permutas de los trabajadores se realizarán conforme a las bases establecidas en este Capítulo y en el reglamento de la Comisión Mixta de Escalafón.

ARTÍCULO 26º Tienen derecho a participar en los concursos para ser ascendidos, todos los trabajadores de base con un mínimo de seis meses en la plaza de la categoría inmediata inferior a la vacante de que se trate. Los demás trabajadores podrán participar en los concursos en el orden señalado en el reglamento de escalafón.

ARTÍCULO 27º Son factores escalafonarios:

- I. Los conocimientos teóricos y prácticos que se requieran para el desempeño de una plaza, de acuerdo al Catálogo de Puestos formulado por las Partes;
- II. La aptitud necesaria para llevar a cabo la actividad determinada, con la eficacia, laboriosidad e iniciativa que se ameriten;
- III. La antigüedad que tenga el trabajador en el Centro;
- IV. La disciplina y puntualidad que observe el trabajador.

ARTÍCULO 28º La integración y funcionamiento de la Comisión Mixta de Escalafón se establecerá en el reglamento respectivo. El Centro proporcionará a la Comisión los medios administrativos y materiales para su eficaz actuación, incluyendo el tabulador aprobado. La Comisión podrá recurrir a la asesoría técnica especializada que considere necesaria para evaluar los casos que así lo ameriten, siempre que lo anterior no implique erogación alguna.

El Centro informará al sindicato la fecha en que aparezca publicado en la página de internet el tabulador aprobado por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

ARTÍCULO 29º Cuando un trabajador de base tenga que suplir temporalmente a otro trabajador que ocupe un puesto de categoría superior, tendrá derecho a que se le cubra el salario correspondiente a la categoría en que se encuentre desempeñando la suplencia. Además, dichas suplencias serán consideradas para el ascenso escalafonario del trabajador. Por lo demás, las suplencias se registrarán escalafonariamente bajo los mismos criterios de los nombramientos interinos o provisionales.

ARTÍCULO 30º Los trabajadores que durante un año efectivamente laborado desempeñen las funciones de un puesto de categoría superior al que les corresponda, aún siendo diferente a su grupo o pie de rama, podrán ascender a ese puesto aún cuando no cumplan todos los requisitos, siempre y cuando se satisfagan las siguientes condiciones:

- I. Que el trabajador haya notificado por escrito a la Comisión Mixta de Escalafón la iniciación de las labores en ese puesto diferente, a efecto de control del tiempo efectivamente laborado;
- II. Que el trabajador solicite el otorgamiento de la nueva categoría ante la propia Comisión Mixta de Escalafón;
- III. Que su jefe inmediato rinda informe escrito a la Comisión Mixta de Escalafón en el sentido de que el trabajador cumple los requisitos de temporalidad y eficiencia.

El movimiento surtirá sus efectos a partir de la fecha en que se cumplió con el año efectivamente laborado, siempre y cuando la notificación descrita en la fracción II se haya efectuado oportunamente.

En caso de que el informe del jefe fuese negativo, el trabajador interesado podrá promover recurso de inconformidad en los términos de los Artículos 37 y 39 del reglamento de escalafón. La resolución de la Comisión Mixta de Escalafón será definitiva.

ARTÍCULO 31º Cuando exista suficiencia presupuestal, los trabajadores que cumplan los requisitos indicados en el catálogo de puestos de la Institución, serán promovidos o ascendidos. La petición de ascenso deberá ser evaluada por el jefe inmediato del trabajador, contando preferentemente con el visto bueno del Jefe de Departamento y turnarse a la Comisión Mixta de Escalafón para que resuelva en un plazo de quince días hábiles a partir de la fecha de solicitud.

Cuando el Jefe de Departamento no otorgue el visto bueno, la Comisión recabará su opinión y resolverá en consecuencia.

CAPÍTULO IV

DE LA TERMINACIÓN Y DE LA SUSPENSIÓN DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO

ARTÍCULO 32º Ningún trabajador podrá ser cesado sino por causa justa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efecto sin responsabilidad para el Centro, por las siguientes causas:

- I. Por renuncia del trabajador;
- II. Por abandono de empleo;
- III. Por conclusión del término de la obra objeto del nombramiento;
- IV. Por muerte del trabajador;
- V. Por incapacidad total permanente del trabajador, física o mental, que le impida el desempeño de sus labores; y
- VI. Por resolución previa del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, cuando el trabajador haya incurrido en alguna de las causales establecidas en la fracción V del Artículo 46 de la Ley.

ARTÍCULO 33º Para los casos de terminación de los efectos del nombramiento señalados en las fracciones de la I a la V del Artículo anterior, deberá dársele conocimiento al Sindicato de la baja respectiva.

ARTÍCULO 34º Cuando la Institución considere necesario demandar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la terminación de los efectos del nombramiento de alguno de sus trabajadores por alguna de las causas aludidas en la fracción VI del Artículo 32 de las presentes Condiciones, previamente deberá cubrir el procedimiento que se establece en el Artículo 90 de estas CGT, procediendo a levantar el acta correspondiente con la intervención del trabajador y el Sindicato.

00000042

- ARTÍCULO 35º La suspensión temporal de los efectos del nombramiento de un trabajador no significa el cese del mismo. Son causas de suspensión temporal:
- I. Que el trabajador contraiga alguna enfermedad que implique un peligro para las personas que trabajen con él;
 - II. La prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria o el arresto impuesto por autoridad judicial o administrativa, a menos que, tratándose de arresto, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje resuelva que debe tener lugar el cese del trabajador.

Los trabajadores que tengan encomendado manejo de fondos, valores o bienes, podrán ser suspendidos hasta por sesenta días por el titular de la dependencia respectiva, cuando apareciere alguna irregularidad en su gestión, mientras se practica la investigación y se resuelve su situación jurídica.

TÍTULO TERCERO
DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO
CAPÍTULO I
DEL SALARIO

- ARTÍCULO 36º. El salario es la retribución que el Centro debe pagar al trabajador por sus servicios prestados.
- ARTÍCULO 37º Los pagos se efectuarán en el lugar en que los trabajadores presten sus servicios, serán en moneda de curso legal o por cheques, en días y horas laborables, directamente al trabajador, salvo cuando por causa de fuerza mayor autorice a un apoderado legal para recibirlos en su nombre.
- ARTÍCULO 38º Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores por los siguientes conceptos:
- I. Por deudas contraídas con el Centro por concepto de anticipo de su sueldo, por pagos hechos con exceso, errores o pérdidas debidamente comprobadas;
 - II. Por cobro de impuestos;
 - III. Por cobro de aportaciones de fondos para la constitución de cajas de ahorro, siempre que el trabajador hubiese manifestado previamente, de una manera expresa, su consentimiento;
 - IV. Por descuentos ordenados por el ISSSTE con motivo de las obligaciones contraídas por los trabajadores;
 - V. Por descuentos ordenados por autoridad judicial competente por concepto de pensiones alimenticias demandadas al trabajador, en cuyo caso y sin que constituya una condición indispensable, el Centro se compromete a dar aviso al trabajador; de la determinación judicial que al respecto le hubiese sido notificada, de manera previa al momento en que se efectúe dicho descuento.
 - VI. Para cubrir obligaciones a cargo del trabajador en las que haya consentido derivadas de la adquisición y del uso de habitaciones legalmente consideradas como baratas, siempre que la aceptación se haga mediante fideicomiso en institución nacional de crédito autorizada al efecto;
 - VII. Del pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo de Vivienda, destinados a la adquisición, construcción, reparación o mejoras de casa habitación, o al pago de pasivos adquiridos para estos efectos. Estos descuentos

deberán ser aceptados previamente por el trabajador y no deberán exceder el 20% del salario; y

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

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 IV, V, VI y VII de este artículo.

ARTÍCULO 39° El Centro proporcionará al Sindicato cuando éste lo solicite, información sobre las retenciones que haga por concepto de impuestos a sus trabajadores de base.

ARTÍCULO 40° En los días de descanso y en las vacaciones los trabajadores recibirán su salario íntegro.

ARTÍCULO 41° A todo trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones también iguales, corresponderá un salario igual, que no podrá ser reducido o modificado por razones de edad o sexo.

ARTÍCULO 42° Es nula la cesión de salarios a favor de terceras personas.

ARTÍCULO 43° A los trabajadores del Centro se les otorgará un aguinaldo en los términos que indique el Decreto del Ejecutivo Federal correspondiente a cada año.

ARTÍCULO 44° Los trabajadores que por necesidades del servicio laboren en sus días de descanso semanal u obligatorio, independientemente del salario que les corresponda por esos días, recibirán un salario doble por el servicio prestado.

ARTÍCULO 45° Los trabajadores que laboren en días sábado o domingo, tendrán derecho a que se les cubra una prima adicional sobre el salario de un día ordinario de trabajo, cuyo monto se especificará en el Convenio respectivo.

ARTÍCULO 46° El pago de salarios se efectuará un día antes de los días 15 y 30 ó 31 calendario; en caso de que el día de pago no sea laborable, los salarios se cubrirán el día hábil inmediato anterior. Cuando se autorice tiempo extra, los pagos por este concepto se harán en un máximo de treinta días posteriores a la prestación del servicio.

ARTÍCULO 47° El Centro otorgará a sus trabajadores una prima sobre el salario por concepto de antigüedad, en la proporción que se especificará en el Convenio respectivo.

CAPÍTULO II

DE LA JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 48° Las jornadas de trabajo serán:

- I. Diurna, la comprendida entre las 6:00 y las 20:00 horas, cuya duración máxima será de ocho horas;
- II. Nocturna, la comprendida entre las 20:00 y las 6:00 horas, cuya duración máxima será de siete horas y;
- III. Mixta que comprende periodo de la jornada diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno no exceda de tres horas y media; si excede se reportará como jornada nocturna. La duración máxima de esta jornada será de siete horas y media.

ARTÍCULO 49º La jornada de trabajo no podrá, en ningún caso, ser mayor de cuarenta horas semanales, respetándose los usos y costumbres ya instituidos.

ARTÍCULO 50º El horario de los trabajadores no podrá ser modificado sin su consentimiento. El cambio de las jornadas de trabajo establecidas sólo podrá efectuarse previo acuerdo entre la Institución y el Sindicato.

ARTÍCULO 51º Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de la jornada máxima, este trabajo será considerado extraordinario y nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas. En su caso se retribuirá el tiempo extraordinario conforme a lo dispuesto por la Ley; doble en la jornada extraordinaria y triple cuando por situaciones de emergencia la jornada exceda al tiempo extraordinario indicado anteriormente.

ARTÍCULO 52º El registro de asistencia del personal se hará por medio de tarjetas y cada trabajador deberá registrar su entrada y salida, siguiendo los usos y costumbres ya establecidos.

ARTÍCULO 53º Los trabajadores dispondrán de un lapso de tolerancia de quince minutos diarios para registrar su entrada. Habrá una tolerancia máxima de treinta minutos, reponiéndose la diferencia del tiempo entre las dos tolerancias al término de la jornada normal de trabajo. La reposición del tiempo de retraso no podrá causar, en ningún caso, derechos de pago de tiempo extraordinario.

ARTÍCULO 54º El trabajador que excediere del lapso de tolerancia máxima establecido, durante tres veces en el término de treinta días naturales, se hará acreedor a la suspensión de sueldos y labores por un día.

ARTÍCULO 55º Los trabajadores que durante un mes calendario no tengan retardo o falta, tendrán derecho a un estímulo por puntualidad y asistencia especificado en el Convenio Interno.

CAPÍTULO III

DE LOS DESCANSOS, VACACIONES Y LICENCIAS

ARTÍCULO 56º Por cada cinco días de trabajo, el trabajador disfrutará de dos días de descanso.

ARTÍCULO 57º El descanso semanal será en sábado y domingo de preferencia. En caso de que no sea posible debido a las necesidades de la Institución, se tomará en cualesquiera otros días de la semana y se pagará la prima a que se alude en el Artículo 45 de estas CGT.

ARTÍCULO 58º Serán días de descanso obligatorio con goce de salario íntegro:

- a) 1º de enero;
- b) 5 de febrero;
- c) 21 de marzo;
- d) 1º de mayo;
- e) 5 de mayo;
- f) 16 de septiembre;
- g) 20 de noviembre;
- h) 1º de diciembre de cada 6 años; y
- i) 25 de diciembre.

ARTÍCULO 59º De acuerdo a los usos y costumbres, serán también días de descanso con goce de salario íntegro.

- a) jueves y viernes santo;
- b) 10 de mayo para las madres trabajadoras.
- c) el día del informe presidencial;

0000004

00000045

- d) 12 de octubre;
- e) 2 de noviembre;
- f) 10 de diciembre;
- g) 12 de diciembre;

ARTÍCULO 60º Los trabajadores del Centro que tengan más de seis meses de servicio consecutivo, disfrutarán de las vacaciones a que tienen derecho con goce de salario íntegro y pago de una prima vacacional sobre el salario nominal que le será cubierta al tomar sus vacaciones. La duración de éstas así como el monto de la prima vacacional, quedará consignada en el Convenio Interno. Los trabajadores siempre disfrutarán como parte de sus vacaciones los días laborables comprendidos entre el 25 de diciembre y el 1º de enero. Los demás días de vacaciones a que tengan derecho, podrán tomarse cuando lo soliciten los trabajadores, siempre que no interfieran en las actividades del Centro.

ARTÍCULO 61º Cuando por necesidades del servicio se requieran guardias durante el período de vacaciones de fin de año, los empleados que deban cubrirlas serán asignados por el titular del departamento de adscripción. Las guardias serán cubiertas preferentemente por los trabajadores que no tengan derecho a vacaciones, o que ya las hayan disfrutado.

ARTÍCULO 62º El tiempo que los trabajadores estén incapacitados no contará para vacaciones, en consecuencia, los trabajadores afectados disfrutarán de ellas al terminar la propia incapacidad.

ARTÍCULO 63º Las vacaciones no serán acumulables al año siguiente, ni permutables por gratificación o salario, salvo en los casos de terminación de los efectos del nombramiento.

ARTÍCULO 64º Los trabajadores del Centro podrán obtener dos tipos de licencias:
I. Sin goce de sueldo;
II. Con goce de sueldo.
Estas licencias se regulan en las presentes CGT.

ARTÍCULO 65º Las licencias sin goce de sueldo se concederán a los trabajadores de base en los siguientes casos:
I. Para el desempeño de cargos de elección popular o puestos de confianza. En estos casos, el tiempo que dure la licencia se computará como tiempo efectivo de trabajo;
II. Por razones de carácter particular del trabajador, en las siguientes condiciones:
a) Hasta por treinta días naturales después de un año de servicio;
b) Hasta por noventa días naturales a quienes tengan de dos a cinco años de servicio;
c) Hasta un año a los que tengan más de cinco años de servicio.

Las licencias otorgadas conforme a la fracción II del presente Artículo, no serán prorrogables y una vez obtenidas no serán renunciables y;

III. Para la realización de cursos de especialización. El Centro otorgará hasta dos años sin goce de sueldo, mediante la comprobación correspondiente y contando con un dictamen previo acordado entre el Sindicato y la Institución.

ARTÍCULO 66º El Centro concederá a sus trabajadores licencias con goce de sueldo en los siguientes casos:
I. Los trabajadores de base podrán disfrutar anualmente de permisos con goce de salario íntegro para faltar a sus labores hasta por doce días hábiles. Para disfrutar este permiso, deberá solicitarse con anticipación mínima de un día, ante su jefe

inmediato superior. En casos de urgencia que impidan solicitar el permiso previamente, la Institución podrá requerir la justificación de la causa al regresar el trabajador a sus labores. El permiso no podrá abarcar más de tres días consecutivos y no se otorgará en días anteriores o posteriores inmediatos a días de descanso o vacaciones. Estos permisos no podrán acumularse con los del año siguiente;

- II. El trabajador tendrá derecho a cinco días hábiles de licencia con goce de sueldo cuando contraiga matrimonio. Esta licencia será concedida una sola vez;
- III. El trabajador tendrá derecho a un día de permiso por el nacimiento de cada uno de sus hijos;
- IV. El trabajador tendrá derecho a dos días de permiso por el fallecimiento de sus padres, su cónyuge o sus hijos. Esta licencia podrá ampliarse por un día más cuando el familiar del trabajador haya fallecido en un lugar alejado de la ciudad en que se ubique el centro de trabajo;
- V. Las mujeres trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de noventa días de descanso con goce de salario íntegro en caso de gravidez, distribuidos conforme a la ley o en dos períodos de cuarenta y cinco días a su elección antes y/o después del parto. Este período podrá ampliarse por el tiempo que sea necesario en caso de que las trabajadoras se vean imposibilitadas para laborar por causa del embarazo o parto, previo certificado de incapacidad expedido por los médicos del ISSSTE, en estos días de permiso extraordinario percibirán su salario íntegro. Cuando el período de vacaciones fijo para todo el personal del Centro, (del 25 de diciembre al 1º de enero) coincida con el período de pre o posparto la trabajadora tendrá derecho a tomar esas vacaciones inmediatamente después de cumplido el período de posparto.

Las trabajadoras disfrutarán de días de vacaciones ó económicos después del período de postparto previo acuerdo entre el Centro y el trabajador.

En los períodos de lactancia tendrán dentro de la jornada de trabajo, dos descansos extraordinarios de media hora cada uno, o bien uno sólo de una hora para amamantar a sus hijos hasta doce meses de edad; dichos descansos serán computados como tiempo efectivo laborado;

- VI. En caso de enfermedad de los hijos menores de doce años que requieran atención y cuidado especial, el Centro concederá a la madre trabajadora o al padre que ejerza la custodia, permiso hasta por ocho días laborables, previa comprobación de su necesidad. La justificación de este permiso deberá hacerse mediante comprobante expedido por el médico de la guardería hasta por dos días, o del médico del ISSSTE para casos que requieran un mayor número de días;
- VII. Cuando el trabajador tenga necesidad de iniciar las gestiones para obtener su jubilación de acuerdo con la ley del ISSSTE, el Centro le concederá una licencia hasta por tres meses con goce de salario para que pueda atender debidamente los trámites correspondientes y;
- VIII. El Centro concederá a sus trabajadores un mes de licencia para trámites y presentación del examen profesional o de posgrado. El trabajador deberá presentar copia del acta del examen en un plazo de sesenta días a partir de la conclusión del permiso o restituir el monto de la prestación.

ARTÍCULO 67º El Centro concederá al Sindicato permisos en los siguientes casos:

- I. A diez miembros del Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato, licencia durante el tiempo que dure su gestión;
- II. A los integrantes de las Comisiones Mixtas por parte del Sindicato, durante el tiempo necesario para desempeñar sus funciones, de acuerdo a los Reglamentos establecidos;

- III. A cinco miembros del Sindicato que sean designados para formar la comisión revisora de las CGT, durante cinco días distribuidos a consideración del Sindicato para reuniones preparatorias de los proyectos de CGT.
- La solicitud de designación de los miembros, deberá efectuarla el Sindicato con quince días de anticipación a efecto de que el Centro tome las medidas que correspondan y no afectar las actividades sustantivas del área de adscripción del trabajador;
- IV. A los miembros del Consejo General de Representantes se concederá permiso dos veces al mes en forma ordinaria por un término de dos horas cada vez, a los de la Unidad Sur de tres horas cada vez dentro de la jornada de trabajo y en forma extraordinaria por acuerdo entre el Centro y el Sindicato;
- V. A los trabajadores designados por el Sindicato como miembros titulares de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, de Seguridad e Higiene y de Escalafón que se establecen conforme a las CGT, o a sus suplentes en funciones, mientras lo requieran para el ejercicio de ellas y durante el tiempo de su gestión, se les concederá un permiso con goce de salario íntegro por ocho horas a la semana;
- VI. A los trabajadores sindicalizados que, como representantes especiales, asistan a diversos eventos según pacten el Centro y el Sindicato;
- VII. A los trabajadores sindicalizados hasta una jornada completa al año para asistir a la Asamblea General Ordinaria. En casos especiales si el Sindicato tuviera que realizar alguna Asamblea Extraordinaria, se concederá a los trabajadores sindicalizados las horas necesarias, previo acuerdo entre el Centro y el Sindicato.

CAPÍTULO IV

DE LAS CONDICIONES DE HIGIENE, SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS DEL TRABAJO.

- ARTÍCULO 68º En materia de riesgos y enfermedades de trabajo se estará a lo dispuesto en las presentes Condiciones, el Reglamento de Seguridad e Higiene vigente en el Centro y el Manual de Procedimientos de Seguridad Radiológica del Cinvestav. Supletoriamente se aplicará la Ley Federal del Trabajo, la Ley del ISSSTE, el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo, las Normas Oficiales Mexicanas (NOM) correspondientes a esta materia expedidas por el Ejecutivo Federal, las resoluciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social así como lo publicado en el Diario Oficial de la Federación y la Ley General del Equilibrio Ecológico y la Protección al Ambiente.
- ARTÍCULO 69º Riesgos de trabajo son los accidentes o enfermedades a que están expuestos los trabajadores de la Institución, en el ejercicio o con motivo del trabajo que desempeñan, los que se definen en el reglamento respectivo.
- ARTÍCULO 70º El Centro prestará a sus trabajadores toda la ayuda posible en el trámite de cobro de las prestaciones económicas a que tengan derecho, en caso de riesgos de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la Ley del ISSSTE.
- ARTÍCULO 71º Para prevenir los riesgos de trabajo, el Centro mantendrá las condiciones higiénicas y de seguridad necesarias en sus dependencias, proporcionando todos los elementos indispensables para proteger la salud y la vida de sus trabajadores, en los términos que señale el Reglamento de Seguridad e Higiene.
- ARTÍCULO 72º Se establece en forma permanente una Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, integrada por dos representantes de cada una de las partes, que funcionará con base en el propio reglamento que para estos efectos establezca la misma. Dicha Comisión

determinará las labores que se consideren insalubres o peligrosas, precisando las condiciones de trabajo y los elementos de protección, higiene y prevención de riesgos profesionales que se requieran. Sus determinaciones serán atendidas de manera inmediata por la Institución.

ARTÍCULO 73º El Centro se compromete a tener durante toda la jornada de trabajo y en un local adecuado un médico y una enfermera, medicamentos, mobiliario y equipo indispensable para que oportuna y eficazmente se presten los primeros auxilios al trabajador, correspondiendo a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene su especificación en el reglamento respectivo.

Asimismo, proporcionará las facilidades necesarias para disponer de un vehículo de traslado de algún trabajador que lo requiera. Esta prestación será equivalente en función de las necesidades de las Unidades Foráneas.

ARTÍCULO 74º El Centro gestionará conjuntamente con la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene ante el CLIDDA del ISSSTE, la realización de un examen anual de salud para los trabajadores y que sean proporcionados los informes respectivos. Independientemente de lo anterior, en aquellos casos en que dicha Comisión considere necesaria la práctica de exámenes médicos, la Institución contratará dichos servicios. Cuando los exámenes médicos necesariamente se tengan que llevar a cabo dentro de la jornada de trabajo, el Centro otorgará el permiso para ello.

ARTÍCULO 75º La Institución ordenará la práctica de un examen médico a los trabajadores de nuevo ingreso, integrándose al efecto un expediente con el historial médico del trabajador.

ARTÍCULO 76º El Centro otorgará una cuota a sus trabajadores en caso de que laboren en lugares insalubres o peligrosos. La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene determinará cuáles de las áreas de trabajo deben ser consideradas como de riesgo por tratarse de lugares insalubres y/o peligrosos. Esta prestación se otorgará mientras subsistan las condiciones insalubres o de peligro y quedará consignada en el Convenio respectivo. Las partes se comprometen a realizar todos los esfuerzos a su alcance para erradicar la insalubridad y el trabajo peligroso.

CAPÍTULO V

DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DEL PERSONAL

ARTÍCULO 77º La Institución está obligada a proporcionar capacitación a todos sus trabajadores y éstos a recibirla. Los objetivos de dicha capacitación serán:

- I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos del trabajador en su actividad, así como perfeccionar la información para la creación y aplicación de nueva tecnología;
- II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación de categoría superior a la que ocupa;
- III. Prevenir riesgos de trabajo;
- IV. Aumentar la productividad; y
- V. Desarrollar las aptitudes personales y el nivel cultural del trabajador.

ARTÍCULO 78º Existirá dentro del Centro una Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento encargada de garantizar permanentemente el cumplimiento de los objetivos expresados en el Artículo anterior, mediante los planes y programas que formule y conforme al calendario contemplado en los mismos, el cual se dará a conocer dentro de los treinta primeros días del año correspondiente.

El presupuesto para su ejecución será liberado en un lapso no mayor de 60 días naturales, contados a partir de la fecha de emisión de dicho calendario.

Esta Comisión se regirá por el Reglamento respectivo y contará con el apoyo necesario por parte de la Institución para el desarrollo de sus labores.

ARTÍCULO 79º Para desarrollar los planes y programas que determine la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, el Centro utilizará preferentemente sus propias instalaciones y/o buscará las facilidades con que cuenta el Sector de Educación e Investigación Tecnológicas u otras instituciones de capacitación.

TÍTULO CUARTO

DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES

CAPÍTULO I

DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 80º. Los derechos de los trabajadores establecidos en estas CGT son irrenunciables. En ningún caso podrán ser inferiores a los que concedan las Leyes, cualquier estipulación en contrario será nula.

ARTÍCULO 81º Son derechos de los trabajadores contratados por el Centro:

- I. Recibir las remuneraciones que les correspondan por el desempeño de sus labores ordinarias o extraordinarias, en los términos de estas CGT;
- II. Gozar de los beneficios que establece la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, las Leyes y las presentes CGT;
- III. Recibir trato decoroso por parte de los superiores, compañeros o subalternos;
- IV. Ser notificado por el Centro de acuerdo con la Ley y con estas Condiciones Generales de Trabajo, sobre los problemas laborales que les afecten;
- V. Ser notificado por escrito de las notas meritorias a las que tenga derecho en el transcurso del año;
- VI. Participar en actividades sociales, culturales y deportivas organizadas en el Centro y que se realicen interna o externamente y;
- VII. Desempeñar únicamente las funciones específicas del nombramiento, conforme a lo establecido en el Catálogo de Puestos que rija dentro del Centro.

En los casos que por necesidades especiales del Centro se requiera su colaboración en trabajo de otro tipo, la participación del trabajador será voluntaria, salvo en los casos de emergencia o fuerza mayor.

ARTÍCULO 82º Son derechos de los trabajadores de base:

- I. Ser promovidos escalafonariamente en los términos de las presentes Condiciones, del Reglamento de Escalafón y del Catálogo de Puestos;
- II. Conservar su adscripción y preservar su categoría y nivel;
- III. Recibir los estímulos y recompensas establecidas conforme a las presentes CGT;
- IV. Disfrutar de los descansos y vacaciones que fijan la Ley y estas CGT;
- V. Obtener licencias con o sin goce de sueldo cuando el trabajador lo solicite, de acuerdo con la Ley y estas Condiciones. Cuando las licencias sean de seis meses en adelante, la Institución lo comunicará a los integrantes de la Comisión Mixta de Escalafón;

- VI. Ser reinstalado en su empleo y/o recibir los salarios caídos correspondientes, según la resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, que haya quedado firme, conservando sus derechos de antigüedad y todas las prestaciones que hubiese dejado de percibir;
- VII. En caso de incapacidad parcial permanente, conforme al respectivo dictamen del ISSSTE, que le impida desarrollar sus labores habituales, ocupar una plaza distinta que esté en condiciones de desarrollar, previo acuerdo entre las partes, sin que por ello su salario y prestaciones originales se vean afectados;
- VIII. Asistir, en su caso, dentro o fuera del horario de labores a los cursos de especialización y/o capacitación reconocidos y reglamentados especialmente por el Centro y la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento;
- IX. Las madres y los padres trabajadores que tengan derecho, podrán matricular a sus hijos en el CENDI I.P.N. Jardín Infantil CIEA.
- X. Asistir a las asambleas y actos del Sindicato y desempeñar las comisiones para las que hayan sido designados, previo acuerdo entre el Centro y el Sindicato;
- XI. El Centro concederá hasta dos días hábiles de permiso a los integrantes de las diferentes comisiones, para acudir a las reuniones nacionales que se celebran cada año, cubriendo los viáticos y transporte a los integrantes de dichas de las mismas.
- XII. Cuando se supriman total o parcialmente programas o actividades académicas y/o administrativas, el trabajador afectado en su labor tendrá derecho a su reubicación dentro del Centro en otra labor similar, o a su indemnización. Si su antigüedad es mayor de cinco años, el Centro se obliga a reubicarlo, salvo que el trabajador solicite su indemnización;
- XIII. Cuando por causas del servicio se requiera cambiar en forma transitoria la residencia del trabajador fuera del área metropolitana o de una entidad federativa a otra, la Institución sufragará los gastos de viaje y estancia en su totalidad;
- XIV. Si el traslado fuese definitivo, el trabajador tendrá derecho, además de los gastos de viaje, a que se le cubran los gastos que origina el transporte de menaje de casa indispensable para su instalación, así como los que causen el traslado de sus familiares en línea directa ascendente y descendente, o colaterales en segundo grado, siempre que estén bajo su dependencia económica debidamente acreditada. En caso de que el trabajador sea trasladado a una entidad federativa de un nivel de vida superior al del área metropolitana, el Centro se compromete a establecer los sobresueldos correspondientes de la zona en cuestión;
- XV. Los trabajadores no podrán ser removidos de la unidad de trabajo de adscripción sin su consentimiento o causa debidamente justificada, a juicio del Sindicato y las autoridades del Centro;
- XVI. Cuando se traslade en forma transitoria la residencia de un trabajador fuera del área metropolitana o de una entidad federativa a otra, deberá recabarse su consentimiento, salvo lo indicado en las fracciones II, III y IV del Artículo 16 de la Ley;
- XVII. Recibir por concepto de viáticos el importe señalado en las tarifas de viáticos nacionales e internacionales autorizados por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público cuando eventualmente se encuentre desempeñando funciones autorizadas por el Centro fuera de la zona habitual de trabajo;
- XVIII. Ocupar el puesto que desempeñaba al reintegrarse al servicio después de ausencia por enfermedad o maternidad. En caso de licencia, podrá cambiar su unidad de trabajo respetando todas sus prestaciones;
- XIX. Disfrutar de becas de capacitación y/o especialización promovidas por el Centro directa o indirectamente.

20000050

- XX. Asistir a reuniones científicas y/o técnicas de la especialidad, siempre y cuando presenten trabajos de investigación como autores o coautores. Se buscarán los medios económicos para apoyar los viajes a estos congresos;
- XXI. Recibir por el crédito obtenido en la participación de una investigación, como el señalado en la fracción anterior, puntos que se sumen a su calificación escalafonaria;
- XXII. Los trabajadores tendrán derecho a ser oídos durante las discusiones que se den en su unidad de trabajo y que estén relacionadas con su labor;
- XXIII. En caso de que el trabajador se encuentre en prisión, después de realizar el recorrido escalafonario respectivo, tendrá preferencia en igualdad de condiciones para cubrir dicha suplencia su cónyuge o un familiar en primer grado del trabajador, mientras este último obtiene su libertad;
- XXIV. En caso de fallecimiento de un trabajador, se hará el recorrido escalafonario, para cubrir la vacante generada por este motivo. El titular nombrará preferentemente, en igualdad de condiciones, a un familiar en primer grado o al cónyuge del trabajador fallecido; en caso de jubilación o pensión, la petición que eventualmente se haga, será convenida entre las partes, efectuándose de manera discrecional;
- XXV. Los trabajadores auxiliares de investigación cuando hayan sido autores o coautores en proyectos de investigación, tendrán derecho a que se les reconozca su crédito en las publicaciones;
- XXVI. Conservar su horario de labores y solicitar el cambio del mismo cuando se compruebe su necesidad y lo permitan las actividades del Centro.

ARTÍCULO 83º Son obligaciones de los trabajadores:

- I. Desempeñar sus labores con intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma y lugar convenidos, bajo la dirección de los representantes del Centro;
- II. Guardar reserva en los asuntos de que tengan conocimiento con motivo del trabajo desempeñado;
- III. Cumplir con las obligaciones establecidas en estas CGT;
- IV. Dar aviso de inmediato a las autoridades de la Institución cuando en el desempeño de su trabajo sufran un accidente de tránsito al conducir un vehículo del Centro;
- V. Cuidar los materiales y restituir los útiles de trabajo y sobrantes de materiales que se les hayan proporcionado para el desempeño del mismo. Los trabajadores no serán responsables del deterioro natural que origine el uso de estos objetos, ni el ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad, defectos de fabricación de tales objetos, pérdida o deterioro sufrido durante el tiempo en que los materiales no estén directamente bajo su custodia;
- VI. Asistir puntualmente a sus labores y cumplir con el horario de trabajo señalado en estas CGT y en su nombramiento;
- VII. Atender los avisos que se refieren a la previsión de riesgos profesionales y los concernientes a la implantación de medidas de seguridad e higiene;
- VIII. Prestar auxilio durante la jornada de trabajo, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren sus compañeros de trabajo o las instalaciones del Centro, siempre y cuando no pongan en peligro su vida;
- IX. Proporcionar los datos y documentos relativos a la relación de trabajo que sean necesarios para la integración de los expedientes respectivos y;
- X. No solicitar, insinuar o aceptar gratificaciones y obsequios con objeto de dar preferencia en el despacho de los asuntos o por obstaculizar su ejecución o por otros motivos análogos.

CAPÍTULO II

DE LAS OBLIGACIONES DEL CENTRO

00000051

ARTÍCULO 84º. Respecto al Sindicato el Centro se obliga a:

- I. Informar de las altas y bajas de los trabajadores de base, así como enviarle copia de su liquidación o finiquito, en los que se especificarán los conceptos y alcance de cada uno de ellos, quedando a salvo los derechos del trabajador para reclamar las diferencias que pudieran resultar por error u omisión.
- II. Practicar los descuentos a los trabajadores miembros del Sindicato por concepto de cuotas ordinarias y extraordinarias. En el caso de las cuotas extraordinarias, el Comité Ejecutivo dará a conocer al Centro, por escrito, los términos del acuerdo de la Asamblea. El pago se hará al Sindicato una semana después de la quincena en que se haya practicado el descuento;
- III. Dar facilidades al Sindicato para que utilice las instalaciones del Centro para la realización de actividades propias de su organización, culturales y deportivas, debiendo el Sindicato hacer la solicitud previamente;
- IV. Proporcionar al Sindicato copia de la nómina presupuestal de salarios del personal de base, que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público autorice anualmente al Centro;
- V. Proporcionar al Sindicato el 60% de la cantidad total requerida para el festejo del día del niño, de acuerdo a la relación de gastos presentada previamente por el Sindicato;
- VI. Proporcionar al Sindicato apoyo y asistencia económica, para la compra de juguetes para los hijos de los trabajadores; fomento cultural y deportivo, la formación de la biblioteca sindical, los festejos y obsequios para las madres trabajadoras el día diez de mayo; y para los festejos del día del trabajador del Centro. Asimismo el Centro proporcionará al Sindicato ayuda económica para gastos de administración, y gastos de revisión de las CGT o prestaciones socioeconómicas. El monto de las ayudas que proporcione el Centro para los conceptos mencionados en el presente Artículo, quedará consignado en el documento a que se alude en el Artículo 5º de las presentes CGT;
- VII. Proporcionar el material didáctico necesario para el buen funcionamiento de la primaria, secundaria y preparatoria abierta, de común acuerdo entre las partes.

ARTÍCULO 85º El Centro se compromete a retener del salario de los trabajadores que expresamente y por escrito lo soliciten, la cantidad correspondiente a las aportaciones para el fondo de ahorro, y a entregarla en el término de una semana a la persona autorizada por el Sindicato. Este fondo funcionará de acuerdo a las políticas que determine el Sindicato.

ARTÍCULO 86º Son obligaciones de la Institución, las siguientes:

- I. Cumplir con todas las medidas de higiene y prevención de accidentes que ameriten las actividades del Centro, observando las medidas que fijen las leyes y los reglamentos respectivos para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, así como las medidas adecuadas para el uso de instrumentos, maquinaria y material de trabajo en general;
- II. Proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido. Corresponde a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene su especificación en el Reglamento respectivo;
- III. Cubrir las aportaciones que fijen las leyes especiales, para que los trabajadores reciban los beneficios de seguridad y servicios sociales;
- IV. Practicar al trabajador de nuevo ingreso los exámenes correspondientes de capacidad, aptitud y facultades, y en su caso, expedir dentro del término de treinta

días los nombramientos de los trabajadores de base, sin perjuicio de que se les pague su salario normalmente. De lo anterior se dará aviso al Sindicato;

- V. Dar facilidades a los trabajadores sindicalizados para celebrar asamblea departamental dentro de la jornada de trabajo por dos horas continuas cada mes;
- VI. Editar las presentes CGT proporcionando al Sindicato 1200 ejemplares para distribución en un plazo de treinta días;
- VII. Expedir a los trabajadores las constancias de servicio cuando así lo soliciten, y proporcionar a todos y cada uno de ellos credencial que los acredite debidamente como trabajadores del Centro;
- VIII. Instalar un método expedito de pago de salarios, de tal forma que no transcurra más de una quincena para cubrir éste, a partir de la fecha de iniciación de la prestación de servicios, siempre y cuando el trabajador haya cumplido con los requisitos mínimos indispensables para ser incorporado a la nómina, que son el acta de nacimiento y el registro federal de contribuyentes;
- IX. Respetar el salario del trabajador y sus demás condiciones de trabajo, cuando se someta a cualquier conflicto laboral ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje;
- X. Defender sin costo alguno y de inmediato a los trabajadores que sufran accidentes conduciendo vehículos del Centro, siempre que se encuentren prestando algún servicio para el mismo, debidamente autorizado, y que al ocurrir el accidente el trabajador no se encuentre en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante. Esta defensa comprende el otorgamiento de la fianza y la responsabilidad civil por los daños causados en el accidente, si fueran determinados legalmente a cargo del trabajador;
- XI. Cubrir al Fondo de la Vivienda del ISSSTE la cuota del 5% sobre el salario base de los trabajadores, en los términos de la Ley respectiva;
- XII. Gestionar ante las autoridades médicas del ISSSTE la realización del examen médico preventivo anual para los trabajadores, otorgando a éstos las facilidades de tiempo necesario para que se les practiquen;
- XIII. El Centro se obliga a incrementar el ingreso de sus trabajadores con una prima por antigüedad en la forma que quedó especificada en el Artículo 47 de estas CGT;
- XIV. El Centro se obliga a proporcionar servicio de guardería a los hijos de los trabajadores que tengan ese derecho. De no ser así el Centro cubrirá al trabajador el importe establecido en el Convenio respectivo;
- XV. El Centro se obliga a solicitar las visitas periódicas reglamentarias a la Comisión Nacional de Seguridad Radiológica, a fin de proteger la salud de los trabajadores del Centro que laboren con sustancias radiactivas.
A través de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, previo asesoramiento de peritos, se determinarán las medidas que deberán observarse, a fin de prevenir los riesgos de trabajo y lograr que éste se efectúe en condiciones que aseguren la vida y la salud de los trabajadores.
- XVI. Los trabajadores que padezcan alcoholismo podrán gozar hasta de dos periodos de tres meses, sin goce de salario, en un lapso de cinco años, para integrarse a un tratamiento de rehabilitación. Después del segundo período ya no recibirán apoyo de la Institución.

TÍTULO QUINTO

DE LAS SANCIONES, ESTÍMULOS Y RECOMPENSAS

30000054

CAPÍTULO I

DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS

- ARTÍCULO 87º Las Faltas que cometan los trabajadores, en términos de estas CGT, se sancionarán mediante:
- I. Extrañamiento escrito. Una copia se agregará al expediente del trabajador y otra se enviará al Sindicato; el mismo día.
 - II. Suspensión hasta por ocho días, de acuerdo a la gravedad de la falta a juicio de quien deba imponerla, conforme al Artículo 89 de estas CGT.
- ARTÍCULO 88º Se impondrá la sanción prevista en la fracción I del Artículo anterior a los trabajadores que:
- I. Realicen ventas, rifas, compras o actividades de usura en el centro de trabajo;
 - II. Usen los útiles y herramientas de trabajo para objeto distinto al que están destinados, o para beneficio propio dentro o fuera de las horas de trabajo.
- ARTÍCULO 89º Se impondrá la sanción prevista por el Artículo 87 fracción II a los trabajadores que:
- I. Reincidan en las faltas señaladas en el Artículo 88;
 - II. Se nieguen a que se les practiquen los exámenes médicos que establezca el reglamento respectivo.
- ARTÍCULO 90º Previamente a la imposición de las medidas disciplinarias marcadas en el Artículo 87, el trabajador deberá ser oído en su defensa conforme a lo dispuesto en las siguientes normas:
- I. El jefe inmediato del trabajador afectado procederá a levantar acta administrativa, con intervención del trabajador y un representante del Sindicato, en la que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado y la de los testigos de cargo y descargo que se propongan, se firmará por los que en ella intervengan y dos testigos de asistencia; debiendo entregarse en ese mismo acto, una copia al trabajador y otra al representante sindical;
 - II. El acta se entregará al titular de Recursos Humanos, quien estudiará el caso y en el término de cinco días hábiles propondrá la sanción que considere pertinente;
 - III. Con la propuesta del titular de Recursos Humanos se dará vista al Sindicato para que pueda formular, en un plazo no mayor de diez días hábiles, un documento de alegatos. A partir del momento en que se reciba dicho escrito, el Centro resolverá en un término de diez días hábiles, sobre la situación del trabajador, pero en todo caso habrá de referirse a los argumentos del Sindicato. El plazo de prescripción de la acción de despido comenzará a correr a partir de la entrega por el Sindicato del escrito de alegatos;
 - IV. El trabajador siempre tendrá el derecho de recurrir al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y la prescripción contará a partir de la resolución definitiva interna.

CAPÍTULO II

DE LOS ESTÍMULOS Y RECOMPENSAS

30000655

- ARTÍCULO 91º La Institución otorgará estímulos o recompensas a los trabajadores que se distingan por su puntualidad, eficiencia, antigüedad, constancia y servicios relevantes.
- ARTÍCULO 92º Los estímulos consistirán en:
- I. Notas al mérito o menciones honoríficas;
 - II. Diplomas;
 - III. Distintivos;
 - IV. Medallas.
- ARTÍCULO 93º Las recompensas consistirán en:
- I. Vacaciones extraordinarias;
 - II. Becas en instituciones educativas del país;
 - III. Premios en efectivo conforme a la ley.
- ARTÍCULO 94º Se formarán comités departamentales con un representante del Centro y otro del Sindicato. Las propuestas de estos se dictaminarán por una Comisión Central formada por un representante por cada una de las partes.
- ARTÍCULO 95º El Centro concederá a sus trabajadores las recompensas de antigüedad que se otorgan conforme a la tabla que utiliza la Secretaría de Educación Pública.
- TRANSITORIO ÚNICO.** Las presentes Condiciones Generales de Trabajo surtirán efecto a partir de la fecha de su depósito en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

México D.F. a 6 de febrero de 2014.

**POR EL CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DE ESTUDIOS AVANZADOS
DEL INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL**

EL DIRECTOR GENERAL

FIRMA

DR. JOSÉ PABLO RENÉ ASOMOZA Y PALACIO

**POR EL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN
Y DE ESTUDIOS AVANZADOS DEL I.P.N.**

EL COMITE EJECUTIVO

FIRMA

C. ADALBERTO HERRERA RAMÍREZ
Secretario General



EXPEDIENTE: C.G.T.-5708/13 (R.S. 1/80)

1

México, Distrito Federal a cuatro de marzo de dos mil catorce.

Agréguese a sus autos el oficio número DFC/475/14 y anexos recibidos el diecinueve de febrero de dos mil catorce, que suscribe el Licenciado Sergio Zavala Soto, en su carácter de Director de Funcionarios Conciliadores de este Tribunal, mediante el cual remite Convenio de revisión de las Condiciones Generales de Trabajo celebrado entre el Director General del Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del Instituto Politécnico Nacional y el Secretario General del Sindicato Único de Trabajadores del Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del Instituto Politécnico Nacional, para su depósito e incorporación al expediente citado al rubro.

Con fundamento en los artículos 124, fracción V y 124-A, fracción III de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el Pleno de este Tribunal provee:

Analizados el Convenio de revisión de las Condiciones Generales de Trabajo, de seis de febrero de dos mil catorce y las propias Condiciones Generales de Trabajo 2014-2017, que suscriben el Doctor José Pablo Asomoza y Palacio, Director General del Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del Instituto Politécnico Nacional y Adalberto Herrera Ramírez, en su carácter de Secretario General del Sindicato Único de Trabajadores del Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del Instituto Politécnico Nacional, en el cual las partes convinieron diversas prestaciones económicas a favor de los trabajadores de base del citado Centro, por lo que téngase por exhibidos y depositados el Convenio y las Condiciones Generales de Trabajo de conformidad con el artículo 124, fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Con fundamento en lo dispuesto por los artículos 11 y 118 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en concordancia con el artículo 115 del

VERSIÓN PÚBLICA

Código de Procedimientos Civiles del Distrito Federal de aplicación supletoria a la ley de la materia, hágase saber a las partes que con fecha seis de febrero de dos mil catorce, protestó como Magistrado Representante del Gobierno Federal de la Cuarta Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el Licenciado Nicéforo Guerrero Reynoso.-----

NOTIFÍQUESE POR ESTRADOS.- Así lo resolvió por UNANIMIDAD de votos el Pleno del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en sesión celebrada en esta fecha.- El Presidente del Tribunal.- El Secretario General de Acuerdos.- Doy fe.-----

EL MAGISTRADO PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

FIRMA

DR. ÁLVARO CASTRO ESTRADA

PRIMERA SALA

MAGISTRADO PRESIDENTE

FIRMA

LIC. VÍCTOR MARIEL SOULÉ

MAG. REPTE. DEL GOB. FED. MAG. REPTE. DE LOS TRABS.

FIRMA

FIRMA

LIC. CARLOS FERNANDO
MATUTE GONZÁLEZ

C. IRMA RAMÍREZ SÁNCHEZ

SEGUNDA SALA

MAGISTRADO PRESIDENTE

FIRMA

LIC. EDUARDO RAFAEL CARDOSO VALDÉS

MAG. REPTE. DEL GOB. FED. MAG. REPTE. DE LOS TRABS.

FIRMA

FIRMA

LIC. ALFREDO FREYSSINIER
ÁLVAREZ

C. JUAN BAUTISTA
RESÉNDIZ

TERCERA SALA

MAGISTRADO PRESIDENTE

FIRMA

LIC. MIGUEL ÁNGEL GUTIÉRREZ CANTÚ

MAG. REPTE. DEL GOB. FED. MAG. REPTE. DE LOS TRABS.

FIRMA

FIRMA

MTRO. LUIS GERARDO DE LA
PEÑA GUTIÉRREZ

MTRO. JOSÉ JUAN RENATO
ESTRADA ZAMORA

CUARTA SALA

MAGISTRADO PRESIDENTE

FIRMA

LIC. MARIO EMILIO GARZÓN CHAPA



TRIBUNAL FEDERAL
DE
CONCILIACION Y ARBITRAJE

EXPEDIENTE: C.G.T.-5708/13 (R.S. 1/80)

3

ESTA FOJA CORRESPONDE AL ACUERDO PLENARIO DE CUATRO DE MARZO DE DOS MIL CATORCE, RELATIVO AL EXPEDIENTE CITADO AL RUBRO.-----

30000057

MAG. REPTE. DEL GOB. FED. MAG. REPTE. DE LOS TRABS.

FIRMA

FIRMA

LIC. NICÉFORO GUERRERO
REYNOSO

LIC. HUMBERTO CERVANTES
VEGA

QUINTA SALA
MAGISTRADO PRESIDENTE

FIRMA

LIC. CARLOS AGUILAR SUÁREZ

MAG. REPTE. DEL GOB. FED. MAG. REPTE. DE LOS TRABS.

FIRMA

FIRMA

LIC. PATRICIA SÁNCHEZ
AVENDAÑO

MTRO. JORGE ALBERTO
HERNÁNDEZ ESCUDERO

SEXTA SALA
MAGISTRADA PRESIDENTA

FIRMA

LIC. MARTHA SEGOVIA CÁZARES

MAG. REPTE. DEL GOB. FED. MAG. REPTE. DE LOS TRABS.

FIRMA

FIRMA

DR. CARLOS FRANCISCO
QUINTANA ROLDÁN

ING. JUAN MANUEL
ESPINOZA ZAVALA

SÉPTIMA SALA
MAGISTRADO PRESIDENTE

FIRMA

LIC. FERNANDO IGNACIO TOVAR Y DE TERESA

MAG. REPTE. DEL GOB. FED. MAG. REPTE. DE LOS TRABS.

FIRMA

FIRMA

LIC. GUSTAVO KUBLI
RAMÍREZ

LIC. JORGE ALBERTO
HERNÁNDEZ CASTILLÓN

OCTAVA SALA
MAGISTRADO PRESIDENTE

FIRMA

LIC. RAFAEL MORENO BALLINAS

MAG. REPTE. DEL GOB. FED. MAG. REPTE. DE LOS TRABS.

FIRMA

FIRMA

LIC. SUSANA BARROSO
MONTERO

LIC. ÁNGEL HUMBERTO
FÉLIX ESTRADA

SECRETARIO GENERAL DE ACUERDOS

FIRMA

LIC. GARY J. PÉREZ GRIJALVA

VERSIÓN PÚBLICA

El día Veinticuatro de marzo de 2014
se notificó a las partes el acuerdo que antecede, por los
Jueces de este II. Tribunal Federal de Conciliación y
Arbitraje, Consta.

El Secretario General de Acuerdos.

FIRMA

LIC. GARY J. PEREZ GRUALVA

VERSIÓN PÚBLICA