

**CONTRATO COLECTIVO
DE TRABAJO**

INEEL - SUTERM

2024-2026

TÍTULO PRIMERO
De las relaciones laborales

CAPÍTULO I
Del contrato colectivo

<i>Cláusula 1. Definiciones</i>	1
<i>Cláusula 2. Partes contratantes</i>	3
<i>Cláusula 3. Objeto del contrato</i>	4
<i>Cláusula 4. Materia del contrato</i>	4
<i>Cláusula 5. Áreas de actividad</i>	4
<i>Cláusula 6. Ámbito de aplicación</i>	6
<i>Cláusula 7. Vigencia</i>	6
<i>Cláusula 8. Nulidad de pactos individuales</i>	6
<i>Cláusula 9. Plazo para resolver conflictos</i>	6
<i>Cláusula 10. Recepción de representantes</i>	7
Cláusula 11. Condiciones adicionales	7
Cláusula 12. Casos no previstos	7
Cláusula 13. Daños y perjuicios	7
Cláusula 14. Responsabilidad por instrucciones	8
Cláusula 15. Personal ajeno al Instituto	8
Cláusula 16. Jornada de trabajo.....	8
Cláusula 17. De las labores.....	10
Cláusula 18. Lugar de trabajo y transportación de trabajadores	11
Cláusula 19. Alimentos	11
Cláusula 20. Movilización de trabajadores	12
Cláusula 21. Cambio de residencia y viáticos	12
Cláusula 22. Utilización de contratistas	13
Cláusula 23. Zonas de trabajo.....	13
Cláusula 24. Productividad	13
Cláusula 25. Capacitación y adiestramiento.....	16
Cláusula 26. Becas.....	19
Cláusula 27. Adiestramiento de pasantes	19
Cláusula 28. Instrucción y bibliotecas.....	21
Cláusula 29. Salario	21

Cláusula 30. Tiempo y forma de pago	22
Cláusula 31. Pago completo.....	22
Cláusula 32. Salarios iguales	22
Cláusula 33. Salario a sustitutos	22
Cláusula 34. Pago proporcional de los días de descanso	23
Cláusula 35. Del tiempo extraordinario.....	23
Cláusula 36. Del pago del tiempo extraordinario	23
Cláusula 37. Aguinaldo.....	23
Cláusula 38. Descuentos al salario	23
Cláusula 39. Requisitos de ingreso	24
Cláusula 40. Control de ingreso	25
Cláusula 41. Ingreso de personal	26
Cláusula 42. Del personal.....	26
Cláusula 43. Trabajadores de base.....	26
Cláusula 44. Trabajadores de confianza	26
Cláusula 45. Trabajadores temporales.....	27
Cláusula 46. Incremento de personal de confianza operativo-administrativo	28
Cláusula 47. Promoción a puestos de confianza.....	28
Cláusula 48. Período de prueba	28
Cláusula 49. Escalafón.....	28
Cláusula 50. Promoción equivocada	32
Cláusula 51. Permutas	33
Cláusula 52. Obligaciones y prohibiciones	33
Cláusula 53. Separaciones.....	33
Cláusula 54. Sanciones previstas por la Ley.....	34
Cláusula 56. Privación de libertad a los trabajadores.....	35
Cláusula 57. No interferencia del Instituto	36
Cláusula 58. Constancia de servicios.....	36
Cláusula 59. Vacaciones	36
Cláusula 60. Días de descanso	38
Cláusula 61. Permisos.....	38
Cláusula 62. Comisión de Seguridad e Higiene	40
Cláusula 63. Prevención de riesgos	40
Cláusula 64. Gafetes	42

Cláusula 65. Primeros auxilios	43
Cláusula 66. Higiene	43
Cláusula 67. Del Seguro Social	43
Cláusula 68. Fondo de ahorro	45
Cláusula 69. Ayuda de renta	45
Cláusula 70. Ayuda de despensa	45
Cláusula 71. Jubilaciones	46
Cláusula 72. Ayuda de transporte	48
Cláusula 73. Seguro de vida.....	48
Cláusula 74. Reembolso de gastos médicos mayores y funerarios	49
Cláusula 75. Fomento al deporte.....	49
Cláusula 76. Instalaciones sindicales	50
Cláusula 77. Fondo común de préstamo	50
Cláusula 78. Difusión de asuntos de interés colectivo.....	51
Cláusula 79. Fomento a la cultura y las artes.....	51
Cláusula 80. Compensación representantes sindicales	51
Cláusula 81. Teletrabajo.....	51
Cláusula 82. Igualdad de género, no discriminación y erradicación del trabajo forzoso e infantil.....	52
Anexo	52

TÍTULO PRIMERO
De las relaciones laborales
CAPÍTULO I
Del contrato colectivo

Cláusula 1. Definiciones

Con el objeto de facilitar la redacción e interpretación del presente Contrato Colectivo de Trabajo, las partes convienen en hacer las siguientes definiciones convencionales:

- a) **INSTITUTO**
Instituto Nacional de Electricidad y Energías Limpias (INEEL)
- b) **SUTERM O SINDICATO**
Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana
- c) **PARTES**
El Instituto y el Sindicato
- d) **LEY**
Ley Federal del Trabajo
- e) **CONTRATO**
El presente Contrato Colectivo de Trabajo
- f) **ESCALAFÓN**
Lista de trabajadores hecha en forma numérica ordinal, expresando los nombres completos, ramas, categorías, fecha de ingreso al Instituto, antigüedad en la categoría y salarios tabulados, formulada por las partes para cada centro o zona de trabajo.
- g) **CATEGORÍA**
Denominación del empleo que desempeña el personal en el grado o nivel establecido en el tabulador, de acuerdo con el salario que en el mismo se determine.
- h) **CATEGORIAS NUEVAS**
Las creadas por compactación y/o conversión por convenio entre las PARTES de puestos de base y con la modificación al Tabulador de Sueldos.
- i) **CONSTANCIA DE APTITUD**
Es el documento expedido por la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, que certifique las competencias técnicas y de conocimiento de los trabajadores para la ocupación de un puesto determinado, conforme al Artículo 153-V.
- j) **PERFIL DE PUESTO**
Es la descripción de los conocimientos, habilidades, experiencia y actividades inherentes a cada uno de los puestos que deben cubrir los trabajadores que los ocupen o los aspirantes a ellos.
- k) **PUESTOS**
Unidades de trabajo específica e impersonal, que en número determinado

existen por denominación, dentro de la organización de un área, cuyas funciones definidas para el desempeño de actividades propias del puesto contribuyen al cumplimiento de los objetivos del INSTITUTO.

- l) **PUESTOS SINDICALIZADOS**
Aquéllos en los que se desarrollan labores que corresponden a la materia de trabajo de este contrato y, por lo mismo, solo pueden ser cubiertos por los miembros del SUTERM, con excepción de las labores consideradas de confianza.
- m) **PUESTOS DE BASE**
Son los que se consignan en el tabulador correspondiente.
- n) **PUESTO TEMPORAL**
El que corresponde a las labores transitorias y temporales de acuerdo a la Ley.
- o) **PUESTOS DE CONFIANZA**
Son aquéllos de los que puede disponer libremente la administración del Instituto, por corresponder a las funciones previstas en el Artículo 9o. de la Ley y en la Cláusula 44 del presente Contrato, y que se relacionan en los anexos del mismo, así como a las actividades de investigación y servicios tecnológicos descritas en el artículo 2 del Decreto Presidencial por el que se convierte en el Instituto Nacional de Electricidad y Energías Limpias.

Dichos puestos se dividen en:

- 1. Mandos Medios y Superiores: Servidores públicos que ocupan los puestos de Jefes(as) de Departamento, Gerentes, Directores de División y Director General.
- 2. Personal operativo: El resto del personal de confianza que podrá ser:
 - 2.1 Personal administrativo
 - 2.2 Personal de investigación

- p) **ADSCRIPCIÓN**
Zona de trabajo donde presta sus servicios el personal.
- q) **TABULADOR**
Lista impersonal de puestos sindicalizados por zonas de trabajo, la cual contiene la denominación, número de puesto, categoría y rama de actividad, así como los niveles salariales tabulados correspondientes.
- r) **TRABAJADOR/TRABAJADORES**
Toda persona física, hombre(s) o mujer(es), que presta(n) un trabajo personal subordinado al Instituto.
- s) **ANTIGÜEDAD EN LA CATEGORÍA**
Tiempo transcurrido desde que un trabajador pasó a ocupar como titular, un puesto en la categoría convenida.
- t) **ANTIGÜEDAD EN EL INSTITUTO**
La que genera el trabajador desde que por vez primera es contratado por el Instituto, siempre y cuando su relación de trabajo, cuando fue temporal, no se haya interrumpido por un lapso mayor de 45 días hábiles.

Cláusula 2. Partes contratantes

Son partes contratantes: El Instituto Nacional de Electricidad y Energías Limpias, con domicilio en calle Reforma No. 113, Colonia Palmira, Cuernavaca, Morelos, Código Postal 62490, es un organismo público descentralizado de la Administración Pública Federal, con personalidad jurídica, patrimonio propio y autonomía de gestión, sectorizado en la Secretaría de Energía, con carácter científico y tecnológico, anteriormente denominado, Instituto de Investigaciones Eléctricas, modificado por decreto Presidencial publicado en el Diario Oficial de la Federación del día 24 de junio de 2016, por el cual se convierte en el Instituto Nacional de Electricidad y Energías Limpias y reconocido como Centro Público de Investigación según resolución conjunta de su Coordinadora de Sector y del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), publicada en el Diario Oficial de la Federación el 22 de noviembre de 2001, y el Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana, con domicilio en Río Guadalquivir No. 106, Colonia Cuauhtémoc, Alcaldía Cuauhtémoc, Ciudad de México, Código Postal 06500, Sindicato Nacional de la Industria, legalmente constituido y registrado ante la Dirección General del Registro de Asociaciones y Organizaciones Cooperativas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, bajo el número 2001, en su carácter de representante del interés profesional de los trabajadores electricistas al servicio de dicha Institución.

Ambas partes contratantes se reconocen recíprocamente sus personalidades y se obligan, de acuerdo con las disposiciones legales y las estipulaciones establecidas en este contrato, a mantener sus relaciones laborales conforme a las siguientes declaraciones, definiciones, cláusulas y disposiciones reglamentarias.

El Instituto Nacional de Electricidad y Energías Limpias reconoce que la representación genuina de los trabajadores sindicalizados a su servicio, radica en el Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana y, en consecuencia, se obliga a tratar con los representantes Sindicales debidamente acreditados, todos los asuntos de carácter colectivo o individual que surjan entre el propio Instituto Nacional de Electricidad y Energías Limpias y los trabajadores mencionados, así como las diferencias que se susciten con motivo de la aplicación o incumplimiento del contrato colectivo, de la ley y de nuevas disposiciones legales, cuando afecten los derechos del Sindicato o de sus miembros.

Declaran las partes que como uno de los propósitos del Gobierno Federal está el de promover las actividades científicas y tecnológicas como agentes dinámicos de desarrollo nacional, creando los organismos correspondientes a fin de impulsar la investigación científica y tecnológica, propiciando de esta manera el desarrollo racional e integral del país y que en razón de que los recursos energéticos tradicionales son limitados, resulta urgente impulsar la investigación científica y tecnológica para el aprovechamiento en la generación de electricidad con otras fuentes de energía, tales como la nuclear, la solar, la geotérmica y la eólica, entre otras, dentro del marco de una política nacional de energéticos, por lo que es de imperiosa necesidad fomentar la ampliación de tecnología en la fabricación nacional de equipos y materiales utilizables en la energía eléctrica e industrias afines,

mediante la transferencia y adaptación de tecnologías extranjeras a las características y recursos del país, y la creación de procesos tecnológicos propios, así como fomentar el desarrollo de recursos humanos en el campo de la energía eléctrica e industrias afines, conceptos que quedaron señalados en el Decreto que creó el Instituto y las modificaciones al mismo, y que fueron recogidos por los signantes de este contrato, con el fin de que el documento que se firme se ajuste a los propósitos aludidos y se logre la realización de los objetivos que el Instituto tiene señalados expresamente.

El Instituto se obliga a proporcionar al SUTERM, por conducto de su Comité Ejecutivo Nacional o de los Representantes Sindicales Seccionales o Delegacionales, toda la información que se solicite sobre definiciones y aplicaciones de criterios técnicos, económicos, administrativos y de planeación.

Cláusula 3. Objeto del contrato

El presente contrato tiene por objeto fijar las bases específicas, en adición a las disposiciones legales, para establecer las condiciones del trabajo entre el Instituto y el SUTERM.

Cuando las disposiciones de este contrato sean más favorables a los trabajadores, sustituirán a las de la Ley.

Cláusula 4. Materia del contrato

La materia de trabajo objeto de este contrato la constituyen las condiciones conforme a las cuales los trabajadores sindicalizados del INEEL prestarán sus labores, así como los objetos que la Ley de Transición Energética establece para el INEEL, así como los complementarios a las tareas científicas de investigación y las que con el mismo carácter se desarrollan como auxilio a los servicios científicos y tecnológicos especializados, y las actividades de mantenimiento de los equipos e instalaciones propiedad del INSTITUTO

Cláusula 5. Áreas de actividad

En concordancia con el objeto materia del contrato, las partes están de acuerdo en constituir las siguientes Divisiones y sus Gerencias:

- a) DIRECCIÓN GENERAL
Dirección
- b) ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
Dirección
Recursos Financieros
Relaciones Laborales y Servicios al Personal
Recursos Materiales
Asesoría Jurídica

- Calidad y Competitividad
- c) PLANEACIÓN, GESTIÓN DE LA ESTRATEGIA Y COMERCIALIZACIÓN
Dirección
Planeación, Gestión Estratégica y Tecnológica
Comercialización y Desarrollo de Negocios
Inteligencia e Información Tecnológica
Desarrollo de Capital Humano
- d) SISTEMAS MECÁNICOS
Dirección
Procesos Térmicos
Turbomaquinaria
Ingeniería Civil
Materiales y Procesos Químicos
- e) ENERGÍAS ALTERNAS
Dirección
Energía Nuclear
Geotermia
Energías Renovables
- f) SISTEMAS ELÉCTRICOS
Dirección
Transmisión y Distribución
Equipos Eléctricos
Uso de Energía Eléctrica
Análisis de Redes
- g) TECNOLOGÍAS HABILITADORAS
Dirección
Tecnologías de la Información
Sistemas Avanzados de Capacitación y Simulación
Gestión Integral de Procesos
Control, Electrónica y Comunicaciones
- h) ÓRGANO INTERNO DE CONTROL
Titular del Órgano Interno de Control
Auditoría Interna
Auditoría para Desarrollo y Mejora de la Gestión Pública
Área de Responsabilidades y Área de Quejas
- i) Las áreas de actividad que en el futuro sean creadas o modificadas por motivo de reestructuración, las mismas serán incorporadas al contrato colectivo de trabajo, por convenio entre las PARTES, debiendo ratificarse ante la autoridad laboral competente.

Cláusula 6. Ámbito de aplicación

El presente contrato regirá dentro de las instalaciones que tiene el INSTITUTO y se aplicará exclusivamente a todos los trabajadores sindicalizados, excluyendo a los trabajadores de confianza definidos en la cláusula 1 inciso o.

Cláusula 7. Vigencia

El presente Contrato Colectivo de Trabajo se celebra por tiempo indeterminado y su vigencia es a partir del 1o. de mayo de 2024. Será revisado cada dos años a solicitud de cualquiera de las partes presentada con oportunidad legal y por lo que respecta a los salarios, será revisable cada año en los términos del artículo 399 Bis de la Ley Federal del Trabajo. El INSTITUTO entregará al SUTERM 300 ejemplares de este Contrato Colectivo de Trabajo, a más tardar 30 días después de la fecha de su celebración, para que el propio SUTERM los distribuya a la brevedad entre sus miembros, pudiendo llegar hasta 373 ejemplares de acuerdo con el ingreso de trabajadores.

Los tabuladores de puestos de base y el listado del personal de confianza operativo-administrativo formarán parte como anexos de este contrato.

El Catálogo de Puestos a quienes les aplica el Contrato Colectivo de Trabajo, es el que se relaciona en el Tabulador de Salarios que como anexo forma parte del Contrato Colectivo de Trabajo.

CAPÍTULO II De las reglas adicionales

Cláusula 8. Nulidad de pactos individuales

El Instituto reconoce al Sindicato como el único representante del interés profesional de los trabajadores sindicalizados que le presten servicios y por lo tanto se obliga a tratar exclusivamente con él todos los asuntos colectivos que surjan por cualquier causa. El Instituto reconoce que todo convenio que pretenda modificar el Contrato Colectivo de Trabajo, o que en cualquier forma afecte el interés colectivo e individual es nulo, si no es celebrado con la intervención de los legítimos representantes del SUTERM.

Esta prevención de nulidad no afecta los asuntos que se refieren al desempeño normal de las labores que se asignan a los trabajadores, los cuales deberán ser tratados directamente con ellos, siempre y cuando esta asignación no ponga en riesgo la integridad de los trabajadores.

Cláusula 9. Plazo para resolver conflictos

Para resolver los conflictos que surjan, los representantes de las partes se reunirán a solicitud de cualquiera de ellas.

Toda petición o propuesta presentada por escrito, será contestada de la misma forma por las PARTES.

Se fija como término máximo el de siete días hábiles, para la solución conciliatoria de las controversias en el nivel que se produzcan. Cuando los representantes de las partes no lleguen a un acuerdo en el nivel en que surjan las controversias, éstas se someterán a la consideración sucesiva de los representantes superiores inmediatos de las partes, quienes determinarán el procedimiento que debe seguirse. Los salarios y los gastos de los representantes sindicales de la sección que deban trasladarse para tratar los asuntos en cuestión serán pagados por el Instituto.

Cláusula 10. Recepción de representantes

Los representantes del Instituto en cada centro de trabajo recibirán a los Representantes Sindicales Nacionales, Seccionales o Delegaciones debidamente acreditados, a cualquier hora de oficina para tratar y resolver los asuntos de su competencia en la relación laboral, sin descontarles cantidad alguna de los salarios por el tiempo que empleen para tal objeto. Cuando los Representantes Sindicales lo crean necesario, podrán hacerse acompañar de los trabajadores interesados.

Todos los representantes sindicales para el desempeño de sus funciones, podrán ingresar a las instalaciones del INSTITUTO, sin restricción alguna en los días y horas laborales; asimismo, en días y horas inhábiles, cuando haya personal sindicalizado laborando y sea necesaria la intervención de la representación sindical; respetando la normatividad aplicable.

Cláusula 11. Condiciones adicionales

Las partes podrán fijar de común acuerdo, mediante convenios complementarios o suplementarios, otras condiciones de trabajo o cuestiones relacionadas con eventos tradicionales en el Instituto, las que en ningún caso implicarán disminución de prestaciones o desconocimiento de derechos. Dichos convenios formarán parte de este contrato.

Cláusula 12. Casos no previstos

Los casos no previstos en el presente contrato serán resueltos de común acuerdo entre las partes, tomando como base los principios generales que se deriven del propio contrato o en su defecto, se sujetarán a lo dispuesto en la Ley.

En los casos de duda en relación con alguna de las cláusulas del presente contrato o de los convenios suscritos por las partes, se aplicará la norma que más beneficie a los trabajadores.

Cláusula 13. Daños y perjuicios

El Instituto se obliga a cubrir al SUTERM o a los trabajadores, las indemnizaciones que les correspondan por los daños y perjuicios que sufran, derivados del incumplimiento de este contrato, de los convenios celebrados por las partes o de la Ley.

Las reclamaciones serán resueltas por el Instituto en los términos de la ley, y de ser procedente el pago, lo hará dentro de los 20 (veinte) días siguientes a la fecha de su aceptación.

TÍTULO SEGUNDO **Del trabajo y de la organización**

CAPÍTULO I **De las condiciones generales de trabajo**

Cláusula 14. Responsabilidad por instrucciones

El Sindicato reconoce que el Instituto tiene la facultad exclusiva de organizar, administrar y supervisar todos los trabajos para cuya ejecución se celebra este contrato y la obligación de respetar los principios y reglas contenidas en este documento, correspondiéndole pues al Instituto dar las instrucciones y órdenes para el desarrollo conveniente de los trabajos de investigación, servicios y mantenimiento.

Las instrucciones que en ejercicio de sus funciones sean impartidas por superiores, deberán ser claras y concretas, responsabilizando a aquellos ante el INSTITUTO; cuando por ellas se les causen daños y perjuicios a los trabajadores o al propio INSTITUTO, así como las que impliquen modificaciones a los procedimientos, sistemas de trabajo o las funciones normales requerirán acuerdo previo entre las partes, y en su caso se expresarán por escrito y de no haberlo, no serán obligatorias para los trabajadores.

Tratándose de modificaciones a actividades rutinarias que no alteren ni modifiquen las condiciones de trabajo, no se requerirá acuerdo previo.

El Instituto hará del conocimiento del Sindicato el nombre de las personas titulares que ocupan los puestos de Dirección General, Direcciones, Gerencias, Jefaturas de Departamentos o de Áreas, Coordinaciones, quienes darán las instrucciones correspondientes.

Cláusula 15. Personal ajeno al Instituto

Los trabajadores que sean requeridos para auxiliar a auditores(as), inspectores(as) del Instituto o empleados(as) de otras instituciones públicas debidamente acreditadas serán sustituidos de sus labores normales en los términos de la cláusula 49 (escalafón), en los siguientes casos:

- a) Cuando laboren jornadas completas.
- b) Cuando desempeñen otras tareas no interrumpibles.

En todos los casos, el Instituto se obliga a dar comunicación por escrito al SUTERM, con la debida anticipación.

Cláusula 16. Jornada de trabajo

Jornada continua:

En la jornada continua se considera incluido un descanso de media hora por día laborado que se otorga al final de la misma, por lo que la jornada de trabajo es de 37.5 horas efectivas semanales conforme con lo dispuesto por los artículos 61, 63 y 64 de la Ley.

- a) División de la semana de trabajo. La semana de trabajo se dividirá en cinco

jornadas de siete horas y media continuas efectivas.

- b) Días de descanso. Por cada cinco días de labores a la semana, los trabajadores disfrutarán de dos días de descanso que serán por regla general, sábado y domingo.

Para efectos del presente contrato, en la jornada continua se establece un horario de trabajo de acuerdo a lo siguiente:

- Entrada: El trabajador podrá entrar a laborar entre 7:30 y 8:30 horas.
- Salida: Dependiendo de la hora en que el trabajador haya entrado a laborar, podrá salir entre las 15:00 y 16:00 horas, debiendo cumplir una jornada laboral de siete horas y media continuas efectivas.

Personal de intendencia:

- Entrada: 6:00 horas (con tolerancia de 15 minutos).
- Salida: 13:30 horas, debiendo cumplir invariablemente una jornada laboral de siete horas y media continuas efectivas.

Jornada discontinua:

En caso de que se requiera el cambio temporal o definitivo de un trabajador sindicalizado de la jornada continua a la discontinua o viceversa, se requerirá la aceptación expresa de dicho trabajador debidamente avalada por el Secretario General de la Sección 150 del SUTERM.

La jornada discontinua de trabajo será de 40 horas efectivas semanales, conforme a lo dispuesto en el artículo 61 de la LEY.

- a) División de la semana de trabajo. La semana de trabajo se dividirá en cinco jornadas de ocho horas.
- b) Días de descanso. Por cada cinco días de labores a la semana, los trabajadores disfrutarán de dos días de descanso que serán por regla general, sábado y domingo.

Para efectos del presente contrato, en la jornada discontinua se establece un horario de trabajo de acuerdo a lo siguiente:

- Entrada: El trabajador podrá entrar a laborar entre 8:00 y 9:00 horas.
- Horarios de reposo o de comidas: El personal podrá gozar de una a dos horas para reposo o comidas. Durante este periodo, el personal podrá permanecer en las instalaciones del INEEL o salir de ellas a su elección.
- Salida: Dependiendo de la hora en que el trabajador haya entrado a laborar y de los horarios de reposo o de comidas, podrá salir entre las 17:00 y 19:00 horas, debiendo cumplir una jornada laboral de ocho horas efectivas.

Tanto en el caso de la jornada continua como en el caso de la jornada discontinua, los horarios antes señalados podrán ser modificados mediante convenio firmado entre ambas partes.

Entrada fuera de la hora establecida:

El personal que pretenda entrar a laborar después del horario antes citado, solo lo podrá hacer con autorización por escrito de su jefe inmediato superior y esta podrá ser:

- Autorización de acceso con descuento del tiempo de retraso.
- Autorización de acceso con recuperación del tiempo de retraso.

El documento de autorización deberá ser enviado al Departamento de Relaciones Laborales para su control y registro.

Para los efectos del presente Contrato, se considerarán tres clases de jornada: diurna, mixta y nocturna.

Jornada diurna: Está comprendida dentro de las 6:00 horas a las 20:00 horas.

Jornada mixta: Es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de 3 horas y media, pues si comprende 3 horas y media o más se considerará como jornada nocturna.

Jornada nocturna: Es la comprendida entre las 20:00 horas y las 6:00 horas

Cláusula 17. De las labores

Los trabajadores desempeñarán sus labores con intensidad y eficiencia, debiendo observar las Normas de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Ningún trabajador está obligado a desempeñar trabajos ajenos al Instituto, ni distintos a aquéllos para los que fue contratado, incurriendo en responsabilidad el empleado que los ordene, de conformidad con la cláusula de responsabilidad por instrucciones.

Las condiciones laborales y actividades a desempeñar de cada trabajador quedarán fijadas mediante contrato individual de trabajo firmado en tres originales uno para el INSTITUTO y otro para el trabajador y otra para el SUTERM, conteniendo la información establecida en el artículo 25 de la Ley.

Si no se hubiesen determinado los servicios que deba prestar el trabajador, el INEEL estará obligado a pactar por escrito con el SUTERM, las condiciones bajo las cuales se va desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición del trabajador.

Cláusula 18. Lugar de trabajo y transportación de trabajadores

Los trabajadores iniciarán y terminarán su jornada en los lugares donde originalmente fueron asignados, aun cuando deban laborar en diferentes partes. Cuando deban trabajar en otro lugar, se proporcionará a los trabajadores los medios adecuados para transportarles, con los materiales, herramientas y útiles necesarios.

El tiempo que comprenda la transportación de los trabajadores se considerará como tiempo efectivo de trabajo, en los casos en que el trabajo se desarrolle en un lugar distinto al de su adscripción.

Los medios de transporte que se utilicen para la movilización de los trabajadores deberán ofrecer las mayores condiciones de seguridad, con objeto de prevenir toda clase de accidentes. Cuando no ocurra así, los trabajadores reportarán cualquier condición insegura al jefe inmediato y éste, bajo su más estricta responsabilidad de acuerdo a la cláusula 14 (Responsabilidad por instrucciones), determinará si el vehículo puede o no salir, indicándolo por escrito y de no hacerlo, no será obligatorio para los trabajadores utilizar dichos vehículos.

Cuando corresponda que los trabajadores laboren en un lugar diferente del que tienen asignado por lapsos de más de 24 horas, se aplicarán las normas establecidas en la cláusula 21 (cambio de residencia y viáticos).

Cláusula 19. Alimentos

Cuando deban continuar laborando después de su hora ordinaria de salida, tendrán derecho al pago de alimentos y taxis, excepto cuando doblen turno por acuerdo particular entre trabajadores de turnos continuos.

Los trabajadores tendrán derecho al pago de alimentos y taxis cuando laboren antes o después de su jornada ordinaria de trabajo o bien, cuando como consecuencia de las labores que realicen se vean impedidos para ir a sus domicilios particulares a tomarlos en la forma siguiente:

- a) Pago de desayuno y taxi, cuando sean requeridos para laborar por lo menos una hora antes de su entrada normal al trabajo (antes de las 6:30 am).
- b) Pago de comida, cuando continúen laborando por lo menos una hora después de su salida normal de trabajo, mediante autorización previa y por escrito de su jefe inmediato.
- c) Pago de cena y taxi, cuando laboren tiempo extraordinario después de las diecinueve horas (7 p.m.).
- d) Los trabajadores que presten sus servicios en los días de descanso tendrán derecho al pago de alimentos y taxis, siempre y cuando la jornada laboral sea igual o mayor a cuatro horas diarias.
- e) La tarifa de alimentos se actualizará en apego a las modificaciones que se hagan en el Manual de Normas Generales para las Comisiones Oficiales, los Viáticos y los Pasajes.
- f) Cuando el trabajador se encuentre disfrutando de días de asueto o de descanso y se le llame a trabajar, se le pagará lo correspondiente a alimentos y taxis.

Cuando laboren como mínimo dos horas antes del inicio de su jornada o dos horas después de terminar la propia jornada, los trabajadores dispondrán de veinte minutos para consumir sus alimentos, sin que se les descuente el pago de dicho tiempo.

Cláusula 20. Movilización de trabajadores

Todos los movimientos de personal que impliquen cambios en la categoría, funciones, salario, adscripción, División, Departamento o jornada de trabajo, solo podrán llevarse a cabo previo acuerdo entre las partes. Cuando la movilización implique, además, cambio de funciones, el Instituto se obliga a capacitar al personal que con motivo del cambio lo requiera y a pagar las diferencias salariales que procedan.

Cuando el INSTITUTO considere necesario reubicar a los trabajadores, se deberá acordar entre las PARTES, reconociendo en cualquier momento el derecho preferente con el que cuenta el personal con mayor antigüedad en el área.

Cláusula 21. Cambio de residencia y viáticos

Cuando el Instituto requiera cambiar de residencia a sus trabajadores de forma definitiva, deberá convenir previamente con el Sindicato las condiciones relativas, entre las que se incluirán para ellos y sus familiares las siguientes:

- a) Pago de 90 (noventa) días a razón de \$ 300.00 (trescientos pesos 00/100 M.N.) por día, tarifa que podrá ser modificada de común acuerdo entre las partes.
- b) Gastos de traslado para el trabajador, cónyuge e hijos, en el medio adecuado o en su vehículo, cubriéndosele en este caso gasolina y kilometraje, tomando como base las tarifas establecidas en el Manual de Normas Generales para las Comisiones Oficiales, los Viáticos y los Pasajes. Con el fin de apoyar a los trabajadores en comisión, se promoverán convenios con los hoteles en distintas zonas donde se realizan estas actividades.
- c) Durante el traslado se pagarán los alimentos y hospedaje para el trabajador, cónyuge e hijos(as), tomando como base las tarifas establecidas en el manual antes citado.
- d) Pago de menaje de casa y su seguro respectivo.

Tratándose de trabajadores de base cuyo cambio definitivo se intente, se requerirá su consentimiento por escrito.

En el caso de comisiones de servicio de menos de 24 horas, recibirán por concepto de alimentos las cantidades convenidas por las partes.

Los trabajadores que por motivo de sus labores requieran salir de su lugar de adscripción por un lapso mayor de veinticuatro horas, recibirán, además de su salario, los viáticos respectivos con apego al Manual de Normas Generales para las Comisiones Oficiales, los Viáticos y los Pasajes, apegándose al Procedimiento de Comprobación, el cual consiste esencialmente en comprobar al menos el 50% de la

tarifa de viáticos con algún comprobante de hospedaje que reúna todos los requisitos fiscales. El otro 50% de la tarifa no requiere comprobante, tratándose del último día de comisión, no se requerirá comprobación alguna. El impuesto generado por este concepto será cubierto por el Instituto. En estos casos, el Instituto pagará adicionalmente lo siguiente:

- a) Transportación aérea cuando la distancia a recorrer exceda 500 km del lugar de adscripción.
- b) Transporte terrestre cuando se requiera llevar o cuidar equipos.
- c) En distancias mayores a 300 km y menores a 500 km, la transportación se hará preferentemente vía aérea en aquellos lugares en los que existan vuelos comerciales regulares.
- d) Si la comisión excede de 60 días se le pagará pasaje de ida y vuelta a su lugar de adscripción cada 28 días, en días no laborables.

Queda entendido que para el caso de comisiones de servicio mayores a 24 horas, el Instituto dará aviso al Sindicato.

Cláusula 22. Utilización de contratistas

Para las obras de construcción, ampliaciones normales, nuevas instalaciones, ampliación o modificación de equipos y cualquier otra que no corresponda como actividad permanente al Instituto, éste podrá utilizar contratistas, obligándose a dar aviso por escrito al SUTERM, a efecto de que contratistas y Sindicato determinen previamente las condiciones de ejecución de las obras.

CAPÍTULO II De la organización geográfica

Cláusula 23. Zonas de trabajo

Se entiende por zona de trabajo el área geoeconómica en que el Instituto ejecute sus actividades, posea o administre instalaciones o ejecute trabajos en cualquier parte del territorio nacional, en la inteligencia de que la zona puede comprender uno o varios centros de trabajo.

Tendrán carácter de zonas de trabajo: la de Palmira, en Cuernavaca Morelos; Parque de Investigación e Innovación Tecnológica el (PIIT), en el Estado de Nuevo León, Centro Regional de Tecnología Eólica (CERTE), Juchitán de Zaragoza, en el Estado de Oaxaca, así como las que en el futuro se vayan incorporando al INSTITUTO.

CAPÍTULO III De la productividad

Cláusula 24. Productividad

Con fundamento en el Artículo 392 de la Ley, el INSTITUTO y el SUTERM constituirán una Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad que se reunirán semestralmente en los meses de marzo y noviembre, con el objetivo básico de analizar y, en su caso, recomendar las medidas relativas a la

organización de los procesos productivos, que permitan elevar la eficiencia, eficacia, modernidad, productividad y competitividad del INSTITUTO.

El cual se integrará por 6 miembros del INSTITUTO y 6 miembros del SUTERM.

Compete a la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad validar, proponer, acordar, recomendar todos los temas que sean propuestos al mismo y de los cuales se encuentre facultado conforme a la Ley. Así como elaborar y aprobar los perfiles de puesto, mismos que deberán ser publicados dentro de los 5 días hábiles siguientes a su aprobación en la INTRANET del INSTITUTO.

Ambas partes consideran que a través del incremento de la productividad, competitividad y promoción de la innovación en el trabajo, será posible alcanzar un desarrollo estable en el INSTITUTO, por lo tanto, establecen que es derecho y obligación conjugar sus esfuerzos para capacitar a los trabajadores y fomentar el adiestramiento en todas sus formas, conforme a las disposiciones regulatorias que determine la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento y Productividad, así como las competencias, responsabilidades y funciones de sus trabajadores, en concordancia con los Artículos 153-A hasta 153-H de la Ley. El número de días de capacitación deberá ser determinado por la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, de acuerdo con las necesidades que se diagnostiquen en cada Área de Trabajo, alineadas a las estrategias, objetivos, metas, compromisos y/o funciones sustantivas de las mismas. Para el cumplimiento de este indicador, se tomarán en cuenta las actividades de capacitación que se realicen en las modalidades presencial, a distancia y/o mixta. Se comprometen a impulsar métodos y modalidades de capacitación que beneficien el cumplimiento de los programas de capacitación que requieren las áreas y el mejor aprovechamiento por parte de los trabajadores. Anualmente en el mes de diciembre, los representantes del INSTITUTO y del SUTERM, formularán sus Programas de Capacitación, Adiestramiento y Desarrollo Humano que atiendan los requerimientos específicos de los perfiles de puesto, así como las estrategias y metas de las áreas. En los programas se incluirá la capacitación en temas relacionados con la Seguridad e Higiene, Seguridad en el trabajo y Medio Ambiente e Innovación, de acuerdo con las necesidades que determine el INSTITUTO.

La capacitación se impartirá con especialistas de la rama de actividad que corresponda, preferentemente personal activo o jubilado del INSTITUTO, que cuenten con conocimientos vigentes en la formación a impartir. En los casos en que se requiera, se recurrirá a las Instituciones Educativas o prestadores de servicios que acrediten conocimiento y/o reconocimiento en los temas a impartir. El INSTITUTO deberá desarrollar e implantar una cultura de seguridad en sus Centros de Trabajo, en la que se vinculen los procesos de seguridad y capacitación para fortalecer las competencias de los trabajadores relacionadas con la seguridad en el trabajo.

Con objeto de elevar la productividad de las diferentes actividades institucionales, LAS PARTES convienen para tal efecto acordar la mejor organización del trabajo,

comprometiéndose ambos en caso necesario, realizar estudios que se requieran para establecer nuevas condiciones de trabajo, o redistribución de labores, evaluaciones, creación de nuevas plazas o supresión de puestos escalafonarios, reubicación de trabajadores y establecer los estímulos económicos para los trabajadores, derivados del aumento de la productividad.

Con objeto de implantar un Convenio de Reestructuración Administrativa en beneficio de los trabajadores y del propio Instituto, las partes se comprometen a realizar análisis y propuestas en funciones, conocimientos con base en las funciones, cambios de denominación, compactación de categorías, promoción por aptitud, evaluación del desempeño, capacitación y adiestramiento a los trabajadores, entre otros. Para lograr lo anterior, las partes firmarán acuerdos parciales, los cuales pasarán a formar parte de este Contrato Colectivo de Trabajo.

Como consecuencia de nuevos métodos de trabajo e incorporación de avances tecnológicos, el INEEL y el Sindicato convienen en revisar, a efecto de simplificar el manejo del escalafón, cada una de las siguientes ramas de actividad: Rama Administrativa, Rama Administrativa Contable, Rama de Intendencia, Rama de Almacén, Rama de Mantenimiento, Rama Secretaria Ejecutiva Bilingüe, Rama Secretaria Ejecutiva Español, Rama Técnica Bibliotecaria, Rama Técnica Laboratorista, Rama Técnica Química, Rama Técnica Mecánica, Rama Técnica de Dibujo, Rama Técnica Eléctrica, Rama Técnica en Electrónica y Rama Técnica en Seguridad e Higiene.

El INEEL y el Sindicato convienen en crear una nueva rama escalafonaria denominada "Categoría de Auxiliar de Oficina", a la que se integrarán secretarías, taquimecanógrafas y todos aquellos trabajadores que cumplan con el perfil que realizan actividades administrativas. Asimismo, se conviene en reconvertir plazas de Técnicos a Profesionales Especializados en ramas de ingeniería cuando así lo requiera el INEEL, para lo cual ambas partes definirán los perfiles de puesto, la metodología de los movimientos escalafonarios y la capacitación requerida.

Ambas partes están de acuerdo en firmar los convenios adicionales que se requieran, para implementar paulatinamente los cambios descritos anteriormente.

En tanto no se firmen los convenios antes citados, continuarán vigentes las ramas escalafonarias, tal y como están establecidas y pactadas.

Ambas partes acuerdan que cualquier estímulo, bono o gratificación, sin importar su denominación, que se acuerde entre las partes para ser pagado en adición al salario, estará sujeto a evaluación de competencias conductuales y de conocimientos que se haga a cada trabajador en lo individual, de acuerdo a las reglas que se establezcan en el procedimiento que para tal efecto se pacte mediante convenio.

Los convenios que actualmente se tienen firmados para el pago de bono por competencias conductuales y para el pago del bono por resultados se anexarán al Contrato Colectivo de Trabajo y formarán parte integrante del mismo, en el entendido que el pago de estos bonos estarán sujetos a la disponibilidad financiera del Instituto. Las partes se reunirán en el mes de octubre de cada año para analizar la disponibilidad financiera para este efecto.

Cláusula 25. Capacitación y adiestramiento

Con objeto de cumplir las disposiciones relativas de la Ley y de este contrato, las partes promoverán la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores de acuerdo con lo siguiente:

- a) La Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, le corresponderá revisar y aprobar los programas anuales de capacitación y adiestramiento para el personal sindicalizado, así como evaluar sus resultados e informar a las partes de su cumplimiento.
- b) La capacitación y adiestramiento se impartirán por ramas de actividad. El INSTITUTO será responsable de formular el programa anual que atienda las necesidades generales y específicas detectadas en cada rama de actividad y presentarlo para aprobación de la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, a más tardar el 15 de enero de cada año, el que, de aprobarse, se ejecutará de inmediato.

La Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad expedirá constancias de aptitud, mediante la cual certifica que los trabajadores han acreditado los conocimientos, habilidades y/o requisitos para el desempeño de las labores del mismo. Mediante la capacitación o bien por haber cubierto satisfactoriamente el puesto por más de treinta días consecutivos.

Si el INEEL no hubiera proporcionado capacitación a los trabajadores dentro de la misma Rama de Actividad del grupo orgánico inferior, cuando se presente la vacante o el puesto de nueva creación, no se les exigirá la constancia de aptitud para cubrir de forma definitiva o transitoria la vacante.

En consecuencia, el trabajador ocupará la vacante y el INSTITUTO proporcionará la capacitación, que permita desempeñar eficientemente las actividades propias del perfil de puesto.

- c) Cuando por motivo de las evaluaciones de las competencias conductuales o de conocimientos a los que se hace mención en la cláusula 24, se detecte una brecha entre lo requerido por el puesto y lo acreditado por el trabajador, el Instituto se obliga a capacitar al trabajador en cualquier zona de trabajo y éste podrá tomar los cursos de capacitación que se determinen, sin que esto implique, en ningún momento, renunciar a sus derechos laborales.
- d) Los programas anuales de capacitación y adiestramiento aprobados por la Comisión Mixta se desarrollarán conforme a las siguientes condiciones:
 1. A tiempo completo por parte del Instituto, cuando se trate de programas de actualización, reestructuración, aplicación de nuevos métodos y de especialización, cuyas necesidades determinen las partes.
 2. A tiempo compartido, en cuyo caso los trabajadores se obligan a aportar

el 50% del tiempo de los programas cuando se realicen en los centros de trabajo y el Instituto aportará el otro 50% en tiempo laboral de los trabajadores. Cuando se requiera tiempo adicional al aportado por el Instituto, será pagado a los trabajadores como tiempo ordinario.

3. A tiempo completo por parte de los trabajadores, tratándose de programas exclusivamente de superación personal.
 4. Cuando los programas de capacitación y adiestramiento aprobados por la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad estén dirigidos a casos específicos, tanto individuales como de grupos, la participación de los trabajadores en los mismos será de carácter obligatorio. Para el cumplimiento de las condiciones de estos programas, el Instituto concederá a los trabajadores invariablemente, las facilidades o permisos que requieran, siempre y cuando su participación no sea simultánea en más de un curso.
- e) Dentro de los programas de capacitación y adiestramiento se deberá considerar una parte que contribuya a preparar a los trabajadores, para ocupar el puesto inmediato superior dentro de la rama de actividad escalafonaria que le corresponda. Para tal fin se establecerán planes de entrenamiento en el puesto superior, regidos por las siguientes normas:
1. Son objeto de entrenamiento todas las actividades que los trabajadores realicen y constituyan materia de trabajo del personal sindicalizado, de acuerdo con este contrato.
 2. El número de trabajadores en entrenamiento se determinará de acuerdo a las posibilidades y necesidades del Instituto.
 3. El personal propuesto para entrenamiento será promovido conforme le corresponda por línea escalafonaria de ascenso. El entrenamiento se iniciará, en todos los casos, por la categoría más baja de la rama de actividad escalafonaria de que se trate. Los candidatos propuestos se sujetarán a un período de prueba hasta por treinta días y de aprobarlo, podrán continuar su entrenamiento.
 4. Durante el período de entrenamiento, los trabajadores recibirán el salario promedio entre su puesto de base y el puesto para el que estén siendo capacitados, y dicho salario regirá para todos los efectos del contrato durante el tiempo que corresponda al adiestramiento efectivo.
 5. El entrenamiento se impartirá por ramas de actividad, aprovechando las instalaciones existentes en los centros de trabajo, así como las de los centros de capacitación que existan o se establezcan.
 6. Las vacantes temporales que ocasione el personal en entrenamiento serán

cubiertas por los trabajadores que previamente hayan sido entrenados, siempre y cuando hayan obtenido las calificaciones aprobatorias requeridas y no interfieran los derechos escalafonarios de otros trabajadores. Cuando por causa justificada, un trabajador se vea obligado a suspender su entrenamiento, temporal o definitivamente, podrá ser sustituido por otro conforme proceda en derecho escalafonario.

7. La Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad precisará las labores que deberá desempeñar el trabajador en entrenamiento y sus responsabilidades en las mismas. También determinará la periodicidad de los exámenes, el sistema de calificación y el promedio mínimo que deberá obtener para continuar el entrenamiento
8. El período de entrenamiento será fijado por las partes, de acuerdo con las necesidades específicas de cada caso, tomando en cuenta los estudios y recomendaciones de la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad y se prorrogará en caso necesario por una sola vez, siempre que el trabajador haya demostrado estar aprovechando el entrenamiento respectivo.
9. Si al terminar el período de entrenamiento, el trabajador no ha sido promovido para ocupar plaza tabulada o resulta reprobado en las pruebas periódicas, regresará a ocupar su puesto tabulado de origen, para dar oportunidad a otros trabajadores.
10. Cuando un trabajador sin derecho a ser promovido a un puesto sujeto a entrenamiento, estuviese avocado para la ocupación de un puesto en la categoría inmediata superior, podrá solicitar, previo al período de prueba, un período de entrenamiento de igual duración, a efecto de que en su transcurso se prepare para desempeñarlo con más eficacia.

El Instituto autorizará estos casos, de acuerdo con lo establecido en el inciso d) 2. La diferencia de los salarios convenida en el inciso d) 4 se pagará al trabajador, solo cuando haya pasado con éxito su período de prueba.

11. Cuando el responsable del entrenamiento sea el propio trabajador ocupante del puesto superior, se le otorgará como incentivo durante el período de entrenamiento, la diferencia que exista entre el salario tabulado correspondiente a su puesto y el del trabajador sujeto a entrenamiento. Este incentivo no formará parte del salario.
- f) El Instituto cubrirá el salario íntegro de los trabajadores que cursen programas de capacitación y adiestramiento fuera de su zona de trabajo, y les proporcionará el transporte, alimentación y hospedaje que se convenga. Cuando el Instituto no pueda proporcionar alimentación y hospedaje, les cubrirá el transporte y los viáticos correspondientes.

Cláusula 26. Becas

El Instituto otorgará a los hijos de los trabajadores o a los trabajadores de base que designe el SUTERM, hasta 172 becas distribuidas de la siguiente manera:

- a) 74 becas para estudios de nivel medio superior y superior, y cursos completos de capacitación en centros tecnológicos.
- b) 98 becas para estudios de nivel primaria y secundaria.

Los becarios que integren el grupo indicado en el inciso a) de esta cláusula, disfrutarán de la cantidad de \$120.00 (ciento veinte pesos 00/100 M.N.) mensuales.

Los becarios que integren el grupo indicado en el inciso b) de esta cláusula, disfrutarán de la cantidad de \$66.00 (sesenta y seis pesos 00/100 M.N.) mensuales.

El número de becas de cada grupo podrá ser modificado por el SUTERM, sin que el importe total anual que resulte no exceda de \$184,176.00 (ciento ochenta y cuatro mil ciento setenta y seis pesos 00/100 M.N.).

El SUTERM informará al Instituto sobre los centros docentes en donde los becarios cursen sus estudios y al terminar su período lectivo, las calificaciones que hayan obtenido. Los becarios disfrutarán de las becas únicamente durante el tiempo que tengan ese carácter.

Cuando los que disfruten de una beca no obtengan la calificación mínima de 8 (ocho) o su equivalente, salvo en estudios profesionales que será de 7 (siete) o su equivalente, serán sustituidos por el SUTERM.

En adición a lo anterior, las partes podrán, en función de las necesidades del INEEL, celebrar convenios para otorgar becas a los trabajadores, con el fin de realizar estudios de licenciatura, técnicas o de especialización.

Cláusula 27. Adiestramiento de pasantes

El Instituto está de acuerdo en promover programas de adiestramiento aplicables a trabajadores de base, que tengan el nivel académico de pasantes en carreras técnicas, licenciaturas y maestrías relacionadas con los propósitos y actividades que desarrolla el Instituto, para la realización del servicio social, prácticas profesionales y tesis de licenciatura.

Para tal efecto se establecen las siguientes bases:

- a) El tiempo de adiestramiento será considerado como tiempo efectivo de trabajo, conservando durante el mismo su sueldo y demás prestaciones laborales del puesto que tengan, aun cuando sean vacantes transitorias mayores a seis meses.
- b) La duración de los programas de adiestramiento será por lo general de seis meses, prorrogándose hasta tres meses más, de acuerdo a la necesidad del proyecto, en el caso de tesis. Para la realización del servicio social y prácticas profesionales, la duración del programa podrá ser desde tres hasta seis

meses, de acuerdo con el programa y plan de estudios donde el trabajador realice sus estudios universitarios.

- c) El horario laboral para los trabajadores en adiestramiento será el mismo que para el personal del proyecto al que se asigne (7.5 horas diarias).
- d) El número de trabajadores en adiestramiento por año será de hasta doce.
- e) Para obtener una de estas plazas, el interesado deberá tener un promedio general en la licenciatura de 8.0/10 o su equivalente en otros sistemas de calificación. Asimismo, para los trabajadores que soliciten apoyo para elaborar su tesis de licenciatura, será requisito el haber cubierto totalmente los créditos de la carrera, además de los requisitos que su escuela les exija para autorizarles tema de tesis y asesor.
- f) El trabajador que solicite se le otorgue programa de adiestramiento para la realización del servicio social, deberá tener el nivel académico de pasante o constancia de la institución donde estudie, que lo autorice para realizarla y además que haya terminado el 7o. semestre, o de acuerdo con el programa y plan de estudios donde el trabajador realice sus estudios.
- g) Los trabajadores en adiestramiento deberán presentar reportes de avance mensuales a su asesor, de acuerdo con el tipo de programa que desarrollen.
- h) Durante su programa, a los trabajadores en adiestramiento no se les cubrirá tiempo extraordinario, ni podrán tomar vacaciones o permisos sin goce de salario, salvo causas plenamente justificadas que lo ameriten.
- i) Para la elaboración de su tesis, el trabajador contará con la asesoría que nombre el Instituto.
- j) Si por causas ajenas al Instituto, un tesista no tiene la aceptación de su tesis una vez terminado todo el plazo de su programa de adiestramiento, deberá solicitar un permiso sin goce de sueldo por el tiempo que le falte para la terminación y aceptación de la misma.
- k) El trabajador se obliga a permanecer laborando en el Instituto un período de tiempo igual al que le tomó su adiestramiento.
- l) El trabajador deberá presentar su solicitud para este tipo de programas de adiestramiento ante la representación del SUTERM, quien después de analizar cada caso, la propondrá formalmente a la Gerencia de Relaciones Laborales y Servicios al Personal, quien a su vez realizará los trámites internos necesarios. La atención de estas solicitudes se hará de acuerdo a la fecha de su presentación.
- m) El trabajador al que se le autorice realizar su programa de adiestramiento

deberá entregar al Instituto su gafete de empleado, y a cambio se le entregará un gafete de color verde como becario(a) del Instituto, con la misma vigencia de su programa.

- n) Al concluir satisfactoriamente su programa de adiestramiento, el Instituto extenderá a los/las estudiantes testimonio escrito, en el cual se mencionen las características del adiestramiento y el nivel de aprovechamiento demostrado.
- o) Cuando los trabajadores concluyan su programa de adiestramiento y obtengan su título profesional, entonces podrán ser propuestos(as) para ocupar puestos de confianza.
- p) El Instituto está de acuerdo en considerar al personal sindicalizado que cuente con título profesional, proporcionándole las facilidades para que obtenga beca crédito para maestría y/o doctorado en materias relacionadas con los propósitos y actividades que desarrolla el Instituto, de acuerdo con lo establecido en el “Manual de Becarios Internos” del Instituto.

Para estudiantes que no sean trabajadores del Instituto, éste informará por escrito al SUTERM el número de estudiantes, tiempo de adiestramiento, así como la División, Gerencia, Departamento vinculado a las actividades a desarrollar y en el que realicen su servicio social, prácticas profesionales y tesis.

Durante el proceso de adiestramiento no existe, ni podrá establecerse, relación de trabajo entre este grupo de estudiantes y el Instituto. Cuando las partes determinen que el/la becario(a) externo(a) está incurriendo en desplazamiento de personal sindicalizado, la beca se dará por terminada.

Cláusula 28. Instrucción y bibliotecas

Con objeto de facilitar medios para la instrucción de técnicas relacionadas con las actividades propias del Instituto, éste permitirá a los trabajadores y sus hijos(as) el acceso al Centro de Inteligencia e Información Tecnológica, sujetándose a las políticas y procedimientos institucionales para su uso.

TÍTULO TERCERO

Del salario

CAPÍTULO I

De la definición salarial

Cláusula 29. Salario

Salario es la retribución que debe pagar el Instituto al trabajador por su trabajo. Los salarios diarios tabulados por zonas de trabajo quedan especificados y señalados en los tabuladores que forman parte de este contrato.

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en

especie, bonos y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

De acuerdo con la cláusula 24, las partes podrán acordar el pago de estímulos, bonos o gratificaciones, sin importar su denominación, en adición al salario de los trabajadores, los cuales estarán siempre sujetos a evaluación de competencias conductuales y de conocimientos, las que se harán a cada trabajador en lo individual, de acuerdo a las reglas que se establezcan en el procedimiento que para tal efecto se pacte mediante convenio entre el INEEL y el SUTERM.

Cláusula 30. Tiempo y forma de pago

El pago de salarios a los trabajadores lo hará el Instituto, por regla general, catorcenalmente, mediante el sistema de depósito en cuenta bancaria o por transferencia electrónica, en casos justificados previamente analizados por la Dirección de Administración y Finanzas, el pago se podrá hacer en efectivo.

Los trabajadores percibirán por cada 75 horas de trabajo, el importe de catorce jornadas, incluido el pago de los dos sextos y dos séptimos días.

Al recibir los salarios, los trabajadores deberán firmar el recibo correspondiente que contendrá los conceptos de pago y descuento o retenciones que se hayan hecho, se entregará copia del recibo al trabajador y desde luego los salarios se cubrirán directamente a los/las interesados(as), o bien, a las personas que designe mediante carta poder firmada ante dos testigos, independientemente de su formato XML.

En caso de que existiera algún error en el cálculo del salario, el trabajador deberá hacer la reclamación durante los catorce días siguientes a la fecha de pago, y el Instituto, por su parte, se obliga a hacer la revisión correspondiente y a pagar en la siguiente catorcena posterior a la reclamación, si es procedente, la diferencia que exista a favor del trabajador.

Respecto a la cantidad recibida, no se admitirá reclamación más que en el momento de recibir el pago. Los trabajadores están obligados a reintegrar al Instituto las cantidades que por error se les hayan entregado de más.

Cláusula 31. Pago completo

El Instituto conviene en pagar a sus trabajadores los salarios completos, por todo el tiempo que se vean imposibilitados para desempeñar sus labores, por causas imputables al propio Instituto.

Cláusula 32. Salarios iguales

Para trabajo igual desempeñado en puestos y jornadas iguales, y en condiciones de eficiencia también iguales en cada zona de trabajo, se pagará salario igual, sin tener en cuenta sexo o edad.

Cláusula 33. Salario a sustitutos

Los trabajadores que realicen sustituciones recibirán durante las mismas, los salarios correspondientes a los puestos que ocupen, debiéndose cuantificar los días para efectos del pago correspondiente al aguinaldo y bonos.

Cláusula 34. Pago proporcional de los días de descanso

Los trabajadores perderán el derecho al pago íntegro de los días de descanso en los siguientes casos:

- a) Por cada falta injustificada se descontará, además, una quinta parte del importe del salario del sábado y una sexta parte del importe del salario del domingo.
- b) Por cada permiso sin goce de salario en una semana se descontará, además, una quinta parte del importe del salario del sábado.
- c) Cuando el trabajador falte más de dos veces por permiso sin goce de salario en una semana, además se descontará una sexta parte del importe del séptimo día por cada falta en exceso de dos. Si llegara a faltar toda la semana, además, el salario del sexto y séptimo día se descontará íntegramente.

Cláusula 35. Del tiempo extraordinario

Todo lo referente a tiempo extraordinario se regirá por lo dispuesto en los artículos 65 a 68 de la ley.

Queda expresamente convenido que solamente se podrá laborar tiempo extraordinario, previa orden escrita de los representantes del Instituto debidamente autorizados, enterando por parte del INSTITUTO al SUTERM la cual servirá de constancia para el pago correspondiente.

Cláusula 36. Del pago del tiempo extraordinario

El importe del tiempo extraordinario se liquidará al trabajador en la catorcena posterior a aquella en que se haya laborado, no pudiendo demorarse en ningún caso.

Asimismo, se cubrirá un 6% adicional a este concepto.

Cláusula 37. Aguinaldo

El Instituto pagará a sus trabajadores un aguinaldo consistente en 60 días de salario tabulado en la siguiente forma: 40 días antes del 20 de diciembre y 20 días en la primera catorcena de enero. En el caso de que el trabajador tenga menos de un año de servicio cumplido, se pagará en la parte proporcional que le corresponda.

Tratándose de trabajadores que durante el año hayan ocupado puestos superiores por nombramientos escalafonarios, los períodos que hayan cubierto serán considerados para el pago correspondiente del aguinaldo.

El impuesto sobre producto del trabajo, consecuencia de esta prestación, será cubierto por el Instituto en su totalidad.

Cláusula 38. Descuentos al salario

El Instituto se obliga a descontar del salario de los trabajadores, independientemente de las deducciones previstas en el artículo 110 de la ley, los siguientes conceptos:

- a) Un 2% del salario tabulado, incluyendo ayuda de transporte, tiempo extra, prima dominical, prima vacacional, fondo de ahorro y ayuda de renta que

perciban, por cuotas sindicales ordinarias a los trabajadores de base, eventuales y temporales. De las cantidades descontadas se enviará directamente al Comité Ejecutivo Nacional del SUTERM, dentro de los primeros cinco días de cada mes, la mitad de dicho descuento y el resto se entregará a la Sección o Delegación Sindical respectiva, mediante los recibos correspondientes.

- b) Las cuotas extraordinarias que sean autorizadas por el Comité Ejecutivo Nacional del SUTERM y notificadas por escrito al Instituto.
- c) Los impuestos establecidos o que se establezcan en el futuro sobre ingresos provenientes del trabajo.
- d) Las cuotas extraordinarias que sean autorizadas por la Sección Sindical y notificadas por escrito al Instituto.
- e) Los descuentos correspondientes por concepto de préstamos sindicales, solicitados por escrito al Instituto.
El Instituto no demandará compensación alguna por la prestación de este servicio.
- f) Los descuentos por la adquisición de bienes y servicios en especie que otorguen diferentes proveedores a los trabajadores, en virtud de convenios firmados con el INEEL.

Estos descuentos solo podrán hacerse cuando exista la conformidad por escrito del trabajador.

TÍTULO CUARTO De los trabajadores

CAPÍTULO I De los puestos de trabajo

Cláusula 39. Requisitos de ingreso

Para ingresar al servicio del Instituto en plazas sindicalizadas se requiere:

- a) Llenar y firmar la solicitud de empleo respectiva, haciendo uso de las formas existentes y proporcionando datos verídicos.
- b) Ser miembro del SUTERM.
- c) Ser mayor de 18 años.
- d) Haber terminado la instrucción preparatoria o equivalente. Este requisito debe ser comprobado con el certificado correspondiente y cumplir con el perfil de puesto acordado por la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad.
- e) Pasar examen médico ante el Servicio Médico Institucional del INEEL, en el que acredite no padecer lesión orgánica, que determine incapacidad para el desempeño normal del trabajo.

- f) No se requerirán Certificados Médicos de no embarazo y/o Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH).
- g) Acreditar satisfactoriamente el nivel de preparación y capacidad que se requiera para cada puesto, conforme a los siguientes requisitos específicos de la categoría inicial de cada rama de actividad:

Intendencia y almacén:

- Ninguno adicional

Secretaria(o) español:

- Carrera comercial o carrera afín
- Manejo de PC
- Examen aplicado por el INEEL donde acredite sus conocimientos.

Secretaria(o) bilingüe:

- Carrera comercial o carrera afín
- Dominio del inglés comprobado con el documento correspondiente y mediante examen aplicado por el Instituto.
- Manejo de PC

(Estos requisitos aplicarán para el personal que entregue los documentos correspondientes con fecha posterior al 1° de mayo de 2008).

Ramas técnicas y mantenimiento:

- Carrera técnica de la especialidad, o bien preparatoria y cursos específicos de capacitación que el Instituto determine.

Ramas contable y administrativa:

- Carrera comercial de contador privado o preparatoria, y cursos específicos de capacitación que el Instituto defina, o carrera técnica de administración, contabilidad o informática aplicada a la administración o afín, debidamente acreditado con certificado oficial.
- Manejo de PC.

Cláusula 40. Control de ingreso

El Instituto se obliga a tener a su servicio en todas sus dependencias actuales o las que en el futuro se creen, únicamente trabajadores pertenecientes al Sindicato, con excepción de los puestos y trabajos encomendados al personal de confianza mencionados en la cláusula 44 de este contrato.

Asimismo, el Instituto se obliga a solicitar por escrito al SUTERM los trabajadores que necesita, salvo casos de emergencia en que podrá hacerse en forma verbal, debiéndose correr la solicitud posteriormente.

Cláusula 41. Ingreso de personal

Las designaciones de personal hechas sin conocimiento y aprobación del SUTERM, o en desacuerdo a lo dispuesto en la cláusula anterior, se tendrán por nulas y los trabajadores designados serán separados inmediatamente, después de presentarse la reclamación sindical.

El Sindicato se obliga a proporcionar los trabajadores que el Instituto solicite, para cubrir vacantes definitivas o puestos de nueva creación, en un plazo no mayor de diez días o bien, de veinte días hábiles cuando se trate de personal especializado.

La falta de cumplimiento por parte del SUTERM permitirá al Instituto hacer las designaciones que correspondan y los designados trabajarán a condición de que se afilien y sean aceptados en el SUTERM como miembros.

Cláusula 42. Del personal

Para el desarrollo de las actividades objeto de la materia de trabajo de este contrato, así como para la atención de las actividades científicas y tecnológicas de investigación, las partes acuerdan que en el Instituto laborarán las siguientes categorías de trabajadores:

- a) Trabajadores de base. Los que ocupen una plaza tabulada en el anexo número 1 de este contrato.
- b) Trabajadores temporales. Los que se contraten por tiempo fijo o por obra determinada.
- c) Trabajadores sustitutos. Los trabajadores de base que pasen a ocupar las vacantes temporales que dejen otros trabajadores de base.
- d) Trabajadores de confianza. Son trabajadores de confianza quienes desempeñen los puestos determinados en el inciso o) de la cláusula 1 del presente contrato.

Cláusula 43. Trabajadores de base

Son trabajadores de base los que ocupan como titulares, puestos consignados en los tabuladores anexos a este contrato.

Los tabuladores corresponderán a las zonas de trabajo del Instituto y en ellos se especificarán denominación y número de puesto, salario diario tabulado y rama de actividad.

Los nuevos puestos de base solo podrán crearse por convenio entre la Dirección del Instituto y el Comité Ejecutivo Nacional del SUTERM, y se considerarán incluidos en los tabuladores correspondientes.

Cláusula 44. Trabajadores de confianza

Son trabajadores de confianza quienes desempeñan los puestos determinados en el inciso o) de la cláusula 1 del presente contrato.

Las funciones de trabajadores de confianza en general, se ajustarán a las que en los términos del artículo 9º de la ley compete desarrollar a los empleados(as) de confianza, así como a las actividades de investigación y servicios tecnológicos

descritos en el Decreto de Creación del Instituto. Cualquier otra función que se les asigne, que no corresponda a las precisadas en dicha disposición legal, será materia de trabajo del personal de base sindicalizado. En este caso, las partes convendrán la cancelación o creación de plazas que resulten necesarias.

El anexo correspondiente a que se refiere el párrafo primero del inciso o) de la cláusula 1, contendrá el número de puestos, la denominación del puesto, la División y Departamento donde está ubicado, nombre de los trabajadores y fecha de ingreso.

El Instituto tiene facultad de nombrar, cambiar o destituir libremente a sus trabajadores de confianza, pero tendrá la obligación de dar aviso por escrito al Sindicato de la designación o cambio de ellos, a excepción del personal de investigación. El aviso se dará cuando ocurra el cambio, al Comité Ejecutivo Nacional y a la Representación Sindical correspondiente, en el nivel en que opere el cambio o designación.

Los trabajadores de confianza están especialmente obligados a cumplir las disposiciones de este contrato en lo que les concierne y a no inmiscuirse en el régimen interno del SUTERM.

El Instituto se obliga a amonestar, suspender y, en su caso, despedir a sus trabajadores de confianza, que de hecho o de palabra maltraten a los trabajadores a sus órdenes, o que traten de inmiscuirse o se inmiscuyan en los problemas específicos del Sindicato, o que fomenten algún acto de división dentro del propio organismo. Todo esto después de practicada la investigación y obtenida la comprobación correspondiente, en un término no mayor a 15 días.

Cláusula 45. Trabajadores temporales

El Instituto podrá utilizar trabajadores temporales, los cuales quedarán contratados por tiempo fijo o por obra determinada, según sea el caso.

En la solicitud que el Instituto haga por escrito al Sindicato para trabajos temporales, indicará la naturaleza y objeto de las labores que deben desempeñar durante la relación de trabajo y salario tabulado, conforme a las normas de este contrato.

- a) Prórroga de contrato. Cuando haya transcurrido el tiempo establecido para la relación de trabajo, se prorrogará automáticamente dicha relación mientras subsista la materia de trabajo.
- b) Compensación por separación. Si los trabajadores son separados por el Instituto antes del vencimiento del tiempo establecido para la relación de trabajo, les pagará los salarios y les otorgará las prestaciones correspondientes al lapso que faltare para completar dicho tiempo, excepto cuando se trate de rescisión justificada. En caso de separación definitiva del trabajo, le será aplicable lo establecido en el inciso b) de la cláusula 53.
- c) Prestaciones sociales y económicas.
 1. En caso de riesgo de trabajo, tendrán derecho a las mismas prestaciones que establece este contrato para los trabajadores de base y tratándose de riesgos no profesionales, tendrán derecho a las prestaciones que

- establece la Ley del Seguro Social, durante el tiempo de la relación de trabajo.
2. Desde el inicio de la relación de trabajo y por todo el tiempo que dure la misma, les serán pagadas las prestaciones establecidas en este contrato.
 3. Tendrán derecho a disfrutar de vacaciones en los términos de la cláusula relativa, o la remuneración proporcional, si la relación de trabajo termina antes de un año.
- d) Si un puesto ha sido cubierto durante dos años en forma ininterrumpida por uno o varios trabajadores, se considerará de base, siempre que las partes determinen que por su naturaleza debe considerarse como permanente.

En su caso se correrá el escalafón que corresponda y el último puesto se cubrirá con el temporal que tenga más derecho.

Cláusula 46. Incremento de personal de confianza operativo-administrativo

El Instituto podrá aumentar los puestos de confianza operativo-administrativo, de común acuerdo con el Sindicato.

- a) El Instituto informará al Sindicato de los puestos de confianza vacantes y de nueva creación que deban cubrirse.
Para ocupar dichos puestos, el Instituto dará preferencia a los trabajadores sindicalizados de base propuestos por el Sindicato, quedando la decisión final del nombramiento a juicio del propio Instituto.
- b) La creación de nuevas plazas de confianza no implicará desplazamiento de labores que corresponda desarrollar a trabajadores sindicalizados.

Cláusula 47. Promoción a puestos de confianza

En los casos en que un trabajador sindicalizado sea promovido a un puesto de confianza, deberá contar previamente con el permiso del Sindicato. Queda entendido que para el caso de que el trabajador promovido no satisfaga las exigencias que se requieran por el Instituto, dentro del período de prueba que será de hasta 30 días, el interesado regresará a su puesto, categoría y salario de origen.

Cláusula 48. Período de prueba

Los trabajadores que ingresen al Instituto quedarán sujetos a un período de prueba de hasta 30 días. Si dentro del término de prueba aludido, el Instituto encuentra que los servicios del trabajador no son satisfactorios, podrá separarlo sin responsabilidad alguna.

Cláusula 49. Escalafón

Para los efectos de esta cláusula, Instituto y Sindicato definen el escalafón como la lista de trabajadores hecha en forma numérica ordinal, con expresión de nombres completos, ramas, categorías, fecha de ingreso al Instituto, antigüedad en la

categoría y salarios formulados por las partes, para cada zona de trabajo.

El escalafón constituye un sistema de promoción para trabajadores titulares de puestos sindicalizados.

Los derechos escalafonarios son propiedad exclusiva de los trabajadores y se normarán de conformidad con las siguientes disposiciones:

- a) Para su debida aplicación se formulará por las partes, el escalafón de los trabajadores de base por ramas de actividad, profesión u oficio en cada zona de trabajo.
- b) Con el fin de determinar los derechos escalafonarios de los trabajadores, el escalafón relacionará:
 1. Todas las categorías que constituyen una misma rama de actividad, conforme a las establecidas en el presente contrato.
 2. En su caso, los diferentes puestos de cada categoría.
 3. Los trabajadores titulares de cada puesto, relacionados en forma decreciente, conforme a su antigüedad en la categoría. En igualdad de condiciones, se considerará en primer término el que tenga mayor antigüedad en el Instituto.
 4. Se formará una nueva rama que se denominará “Profesionistas y Técnicos”, para aquellos trabajadores sindicalizados que tengan concluida una licenciatura y cuente con cédula profesional y/o carrera técnica o estudios de especialización acordes con los objetivos del INEEL, las nuevas categorías serán incluidas en el tabulador de puestos, cuyos movimientos se harán con base en sus competencias y su salario será pactado entre las partes, de acuerdo a las actividades a desarrollar. En tanto se regulariza la rama, se continuará realizando a través de convenios.
 5. Mientras se forma esta nueva rama, cuando el INEEL requiera de personal sindicalizado que cuente con una carrera profesional, el Sindicato podrá proponer al trabajador que cuente con el perfil requerido, dando preferencia al trabajador que cuente con más antigüedad en el Instituto, procediéndose a firmar un convenio de común acuerdo entre las partes anticipado el movimiento físico del trabajador.
 6. La Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad acordará los perfiles de puesto de todas las ramas escalafonarias existentes, así como las actualizaciones en el mismo, en los cuales no podrán variar las condiciones de trabajo para lo cual fueron contratados, por lo que en caso de no contar con los mismos, el movimiento escalafonario se dará por antigüedad, siempre y cuando sea dentro de la misma Rama de Actividad.
- c) Las vacantes definitivas o puestos de nueva creación se cubrirán con el trabajador de mayor antigüedad, de la rama de actividad que le corresponda en la categoría inmediata inferior, en cada zona de trabajo.
En caso de que no exista trabajador de la categoría inmediata inferior de la rama de actividad respectiva, tendrá derecho a ocupar la vacante o puesto de

nueva creación, el de la categoría que siga y en ese orden hasta mover al trabajador del último puesto. Este último será cubierto preferentemente por el trabajador de base que lo solicite en los términos de la cláusula 39 (requisitos de ingreso) en su inciso g).

La vacante que quede será cubierta mediante propuesta del SUTERM, en los términos de la cláusula 39 de este contrato.

En caso de que no exista trabajador de la categoría inmediata inferior de la rama de actividad respectiva, será preferido el trabajador que lo solicite, en los términos de la cláusula 39 (requisitos de ingreso) en su inciso g) de este contrato y que tenga mayor antigüedad en el Instituto.

- d) La vacante que quede será cubierta mediante propuesta del SUTERM, en los términos de este contrato. Los trabajadores que sean ascendidos en movimientos transitorios, invariablemente deberán concluirlos, por lo que durante este lapso no podrán ser sujetos de otros movimientos transitorios.

Los movimientos escalafonarios que correspondan a los trabajadores de base sindicalizados, para ocupar vacantes definitivas o puestos de nueva creación, implicarán necesariamente el cambio físico de los trabajadores al lugar de trabajo en que se produzca, salvo que renuncien expresamente a ellos, en cuyo caso quedarán a salvo sus derechos para futuros movimientos.

En los casos de que el trabajador sea reubicado con motivo de la reestructuración de alguna área, o por la implementación de algunos sistemas o nuevos procedimientos de trabajo, se elaborará un convenio entre INEEL y el SUTERM, en el cual se definan las actividades que le corresponderá desarrollar en el área en la que colaborará, de acuerdo al perfil de puesto y la temporalidad. En el entendido que los trabajadores continuarán capacitándose en las actividades de la rama escalafonaria que les corresponda y adicionalmente del área que sean asignados

- e) Únicamente a solicitud del SUTERM, el INSTITUTO brindará a los trabajadores las facilidades para que, sin perjuicio del trabajo, puedan conocer las condiciones y detalles particulares de las labores correspondientes a la plaza inmediata superior en el escalafón y puedan practicar la ejecución de las citadas labores. La autorización respectiva se concederá siempre en términos de que no se ponga en peligro la vida y la salud propia, de los demás empleados, ni los bienes propiedad del INSTITUTO, para lo cual en áreas de riesgo se efectuará capacitación específica previa.

- f) Si concurren dos o más trabajadores de la misma antigüedad en la categoría, será preferido el que tenga mayor antigüedad en el INSTITUTO. Si coinciden también en dicha antigüedad, será preferido el que, mediante examen, practicado por la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, demuestre mayor capacidad y competencia.

- g) Todo trabajador propuesto por el Sindicato para ocupar una vacante definitiva o

puesto de nueva creación, quedará sujeto a un período de prueba de hasta 30 días, salvo que con anterioridad haya suplido la plaza que se trate de cubrir o exhiba el certificado o constancia que el Instituto le hubiere extendido al terminar sus cursos de capacitación. Los notoriamente incompetentes podrán ser separados durante el período de prueba. Si demuestran competencia, ocuparán definitivamente las vacantes o puestos de nueva creación, aun cuando no haya transcurrido totalmente su período de prueba.

h) Cuando se trate de cubrir vacantes transitorias, las partes resolverán si se cubre o no la vacante relativa, apegándose a las siguientes bases:

1. Las vacantes con duración mayor a diez días hábiles serán cubiertas escalafonariamente en todos los casos, promoviendo al trabajador más antiguo de la categoría inmediata inferior, siempre que sea competente y la vacante que se ocasione por la promoción escalafonaria se cubrirá de acuerdo a los requisitos establecidos en la Cláusula 39 de este contrato (requisitos de ingreso, inciso g).

Las partes podrán convenir, previa justificación, tomando en consideración el proyecto en el que colaboran el o los trabajadores, los casos en que no se realice el cambio físico de el o los trabajadores al lugar en que se produzca.

Respecto al personal de intendencia, las vacantes de hasta diez días serán cubiertas, siempre y cuando lo solicite por escrito el Jefe del Departamento de Relaciones Laborales.

2. Las vacantes con duración de hasta diez días hábiles se cubrirán de común acuerdo entre las partes, atendiendo a las necesidades de servicio en cada uno de los casos.

Si se cubre dicha vacante se promoverá al trabajador más antiguo de la categoría inmediata inferior de su rama de actividad, siempre que sea competente, y la vacante que se ocasione por la promoción escalafonaria se someterá al procedimiento establecido.

i) Cuando el INSTITUTO rechace al trabajador propuesto y el Sindicato no esté de acuerdo con esta decisión, se turnará a la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, en la zona o centro permanente de trabajo que se trate, la que en un plazo que no excederá siete días, previo examen al interesado, dictaminará sobre su capacidad y aptitud para desempeñar las labores correspondientes al puesto en cuestión. Si los integrantes de la referida Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad no se pusieran de acuerdo, se nombrará a un tercero para que resuelva, o se pasará el caso al nivel superior de los representantes de las partes, para su debida solución.

j) Si los trabajadores propuestos son definitivamente rechazados, volverán a

ocupar sus anteriores puestos tratándose de trabajadores de base y, en todo caso, se les cubrirán los salarios correspondientes al puesto por todo el tiempo que haya durado el período de prueba, y no perderán el derecho de ser propuestos en nuevas oportunidades previa capacitación.

- k) La titularidad de los puestos tabulados que ocupen los trabajadores de base no se perderá, cuando disfruten de permisos con o sin goce de salario, ni cuando no puedan trabajar como consecuencia de riesgos de trabajo o fuera de trabajo, o en cualquiera de los casos de suspensión individual o colectiva de las relaciones de trabajo.

Lo relativo a estos derechos escalafonarios se determina conforme a las siguientes reglas:

1. Tratándose de trabajadores impedidos de laborar por riesgo de trabajo o fuera del trabajo, podrán ejercitar su derecho a ser propuestos en los movimientos escalafonarios definitivos y si no lo hacen, se les reservará el puesto hasta pasados 15 días del término de su impedimento.
2. En ningún caso, los trabajadores con permiso o impedidos de trabajar, podrán reclamar derechos retroactivos a movimientos escalafonarios transitorios, pero podrán reclamar la ocupación de dichas vacantes transitorias dentro de los 15 días siguientes al regreso a su trabajo, siempre y cuando el tiempo que falte para que concluya la sustitución sea mayor de 15 días.

- l) El sustituto no crea derechos al puesto que sustituye.
- m) Tratándose de recategorizaciones, la petición se realizará a propuesta del jefe inmediato y al efecto, las PARTES efectuarán un riguroso análisis con estricto apego al procedimiento que elaborarán en un término de 90 días, mismo que comprenderá los antecedentes laborales del trabajador objeto de la recategorización, poniendo énfasis en que no se trate de actividades rutinarias y cotidianas del puesto. Aquellas que se acepten, serán vigentes a partir de los 15 días siguientes a dicha petición.

Cláusula 50. Promoción equivocada

Cuando algún trabajador considere tener preferencia para cubrir alguna vacante definitiva o puesto de nueva creación y no se le hubiera promovido por el Sindicato, deberá presentar su reclamación por escrito al SUTERM, en un plazo de 15 días contados desde la fecha en que haya sido cubierta la vacante o puesto de nueva creación, a efecto de que el Sindicato resuelva. En caso de que a dicho trabajador corresponda el derecho a cubrir la vacante o puesto de nueva creación, se le promoverá de inmediato y quien lo esté cubriendo regresará a su antiguo puesto si fuere trabajador de base y si se trata de trabajador temporal, será liquidado de acuerdo con el tiempo trabajado, tomando en cuenta las estipulaciones de este

contrato.

En estos casos, el Instituto no tendrá ninguna responsabilidad.

Cláusula 51. Permutas

Atendiendo a razones de salud de los trabajadores sindicalizados o de sus familiares, a la solución de problemas educacionales de los hijos o por necesidades del Instituto, los trabajadores de categoría y funciones similares podrán permutar sus puestos si no se afectan derechos de terceros mediante solicitud por escrito de los interesados y previa autorización de las partes.

CAPÍTULO II

De las condiciones complementarias

Cláusula 52. Obligaciones y prohibiciones

Son obligaciones del Instituto todas las señaladas en el artículo 132 de la Ley, quedándole prohibido todo lo mencionado por el artículo 133 de la Ley, además de las que se establecen en este contrato.

Son obligaciones de los trabajadores todas las señaladas en el artículo 134 de la Ley, quedándole prohibido todo lo mencionado por el artículo 135 de la Ley, además de lo establecido en este contrato.

Cláusula 53. Separaciones

Los trabajadores se podrán separar o podrán ser separados del trabajo por las causas que se mencionan y de acuerdo con las condiciones que se indican:

- a) Por expulsión o renuncia al SUTERM. En los casos de renuncia o de expulsión del SUTERM, consecuente de la aplicación de sus estatutos a los trabajadores que hubieren incurrido en las faltas que determinan tal sanción, el Instituto tiene la obligación de separarlos de su trabajo definitivamente, sin responsabilidad alguna, tan pronto reciba la solicitud escrita del Comité Ejecutivo Nacional del SUTERM. Si se trata de suspensiones temporales en el trabajo, consecuentes de faltas previstas en los estatutos del SUTERM, el Instituto, previa solicitud escrita, aplicará la suspensión correspondiente por un término que nunca excederá de una semana de trabajo u otras cosas, como que el Instituto considere viable su contratación u otra causal que el Instituto considere no fue imputable al trabajo.
- b) Por la voluntad propia mediante renuncia, renuncia por jubilación, por fallecimiento o por incapacidad permanente total. En los casos de separación voluntaria del trabajo, sin que medie responsabilidad a cargo de los trabajadores que se separen, por fallecimiento o por incapacidad permanente total, el Instituto le entregará la compensación equivalente a los días de salario que corresponda, conforme a la siguiente tabla:

Después de 3 (tres) años de servicio y hasta 7 (siete) años, 72 (setenta y dos) días de salario integrado.

De más de 7 (siete) años de servicio y hasta 10 (diez) años, 87 (ochenta y

siete) días de salario integrado.

De más de 10 (diez) años de servicio, 19 (diecinueve) días de salario integrado por año.

El Instituto aceptará las separaciones voluntarias en cuanto le sean solicitadas.

Toda persona que haya sido rescindida no podrá reingresar al Instituto.

- c) El personal que presente su renuncia y que no haya optado por la jubilación del INEEL, tenga cumplidos 30 años de servicio y de edad 60 o más, a solicitud del Sindicato se le pagará una compensación única equivalente a 56 días de salario integrado, en adición a lo establecido en el inciso b) de esta cláusula, la cual será incluida en el finiquito correspondiente.

En casos especiales a petición expresa del SUTERM y mediante un dictamen que lo justifique, cuando el trabajador tenga una antigüedad de 25 a 29 años de servicio y de edad 60 o más, y a través de un acuerdo entre el Instituto y el Sindicato, se le podrá otorgar una compensación de hasta 2 días de salario integrado por cada año de servicio, en adición a lo establecido en el inciso b) de esta Cláusula.

- d) Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de 20 años, el patrón solo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad.

La repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior.

Cláusula 54. Sanciones previstas por la Ley

Para que el Instituto pueda rescindir las relaciones de trabajo respecto de sus trabajadores como sanción por las causas establecidas en el Artículo 47 de la Ley, deberá comprobar previamente al SUTERM la causa o causas que a su juicio fundan su pretensión, dentro de un término no mayor de cinco días. Si dentro del mencionado término, el SUTERM o el trabajador inculpado no consideran probadas las causas de rescisión, ésta solo podrá realizarse sometiendo el caso ante la Autoridad Laboral correspondiente. Cuando la falta o faltas imputadas revistan notoria gravedad, el Instituto podrá rescindir al trabajador en sus labores.

Cláusula 55. Licencias, seguros y fianzas

- a) El Instituto cubrirá a los trabajadores que se ocupen de manejar vehículos o equipo de la misma, el costo de las licencias de acuerdo a la vigencia que requieran las autoridades respectivas. Asimismo, cubrirá esta prestación a los trabajadores que por movimiento escalafonario les corresponda ocupar dichos puestos, después de haber aprobado sus cursos de capacitación.

1. El Instituto asegurará sus vehículos oficiales, mediante el procedimiento que más estime conveniente y dará aviso por escrito al SUTERM al respecto.
 2. Si por causas imputables al Instituto o incumplimiento a lo antes señalado, algún trabajador resultase afectado, el Instituto se responsabiliza y se obliga a realizar los pagos que correspondan.
- b) Las primas correspondientes a las fianzas que el Instituto requiera para trabajadores que manejan fondos, serán pagadas por el propio Instituto.
- c) Cuando en el desempeño de una comisión, un trabajador se vea involucrado en un accidente, el pago del deducible del seguro correrá a cargo del Instituto, el que quedará de manera definitiva, siempre y cuando, de acuerdo al reporte del ajustador de la compañía de seguros, el trabajador no haya incurrido en negligencia, mala fe o descuido.

En caso de que se dictamine por parte de la compañía de seguros que el trabajador incurrió en negligencia, mala fe o descuido, el trabajador deberá reembolsar el deducible al INEEL.

Cláusula 56. Privación de libertad a los trabajadores

Cuando los trabajadores que viajando en un vehículo propiedad del Instituto o por motivos inherentes al manejo de bienes y valores propiedad del mismo, sean privados de su libertad por cualquier autoridad y dicha privación se origine por causas relacionadas con el desempeño de sus labores, el Instituto hará las gestiones necesarias para que se recupere la libertad de los afectados y los defenderá eficientemente ante las autoridades que corresponda, cubriéndoles sus salarios y prestaciones cual si hubieren desempeñado normalmente sus labores. Si aclarados los hechos resultaren ajenos a las labores, el Instituto podrá descontar a los trabajadores del caso los salarios que por tal motivo les hubiere pagado.

Cuando dichos trabajadores acrediten que faltaron a sus labores por existir en su contra órdenes de aprehensión originadas por el desempeño de su trabajo, el Instituto tendrá por justificadas tales faltas y pagará salario íntegro durante los días que dejen de trabajar por tal motivo.

El Instituto responderá ante terceros por daños y perjuicios motivados por actos de estos trabajadores en el desempeño de su trabajo y pagará las primas que se requieran para que recuperen su libertad.

La responsabilidad del Instituto cesará si el trabajador se encuentra bajo el efecto de drogas enervantes o en estado de embriaguez, únicos casos en que los daños que se causen a terceros o bienes del Instituto le podrán ser exigidos al trabajador.

Si las drogas las consumió o le fueron aplicadas por prescripción médica, quedará exento de toda responsabilidad.

En todos los casos subsistirán las obligaciones del Instituto de oportuna y eficaz

defensa jurídica y de pago de prima de fianzas.

En casos de incumplimiento, el Instituto responderá por los daños y perjuicios que se hubieren causado, por la falta de asesoría jurídica en los términos de la cláusula 13 (daños y perjuicios) del presente contrato.

Cláusula 57. No interferencia del Instituto

Para los efectos que puedan derivarse del presente contrato o de la Ley, el Instituto no podrá interferir en modo alguno en los actos de sus trabajadores fuera del desempeño de sus labores.

Cláusula 58. Constancia de servicios

A solicitud de sus trabajadores, el Instituto les extenderá carta de servicios con copia al SUTERM, firmada por sus representantes, con especificación de tiempo y calidad de labores desempeñadas, denominación de puestos ocupados y salario correspondiente al puesto ocupado a la fecha de la solicitud.

CAPÍTULO III Del descanso y permisos

Cláusula 59. Vacaciones

El INSTITUTO concederá a sus trabajadores vacaciones conforme a la siguiente tabla:

- a) De un año (1) de servicio, 14 días hábiles de vacaciones y pago adicional de 9.0 días del salario tabulado.
- b) De dos (2) años de servicio, 16 días hábiles de vacaciones y pago adicional de 13.0 días del salario tabulado.
- c) De tres (3) años de servicio, 18 días hábiles de vacaciones y pago adicional de 18.0 días de salario tabulado.
- d) De cuatro (4) años de servicio, 20 días hábiles de vacaciones y pago adicional de 25.0 días de salario tabulado.
- e) De cinco (5) años de servicio, 22 días hábiles de vacaciones y pago adicional de 25.0 días de salario tabulado.
- f) De seis (6) años de servicio, 24 días hábiles de vacaciones y pago adicional de 25.0 días de salario tabulado.
- g) De siete (7) a diez (10) años de servicio, 24 días hábiles de vacaciones y pago adicional de 29.0 días de salario tabulado.
- h) De once (11) a quince (15) años de servicio, 26 días hábiles de vacaciones y pago adicional de 29.0 días de salario tabulado.
- i) De dieciséis (16) a dieciocho (18) años de servicio, 28 días hábiles de vacaciones y pago adicional de 29.0 días de salario tabulado.
- j) De diecinueve (19) a veinte (20) años de servicio, 28 días hábiles de vacaciones y pago adicional de 30.0 días de salario tabulado.

k) De veintiuno (21) a veintitrés (23) años de servicio, 30 días hábiles de vacaciones y pago adicional de 30.0 días de salario tabulado.

l) De veinticuatro (24) a veinticinco (25) años de servicio, 30 días hábiles de vacaciones y pago adicional de 31.0 días de salario tabulado.

m) De veintiséis (26) a veintiocho (28) años de servicio, 32 días hábiles de vacaciones y pago adicional de 31.0 días de salario tabulado.

n) De veintinueve (29) a treinta (30) años de servicio, 32 días hábiles de vacaciones y pago adicional de 32.0 días de salario tabulado.

o) De treinta y uno (31) a treinta y tres (33) años de servicio, 34 días hábiles de vacaciones y pago adicional de 32.0 días de salario tabulado.

p) De treinta y cuatro (34) a treinta y cinco (35) años de servicio, 34 días hábiles de vacaciones y pago adicional de 34.0 días de salario tabulado.

q) De treinta y seis (36) a treinta y ocho (38) años de servicio, 36 días hábiles de vacaciones y pago adicional de 34.0 días de salario tabulado.

r) De treinta y nueve (39) a cuarenta (40) años de servicio, 36 días hábiles de vacaciones y pago adicional de 36.0 días de salario tabulado.

s) De cuarenta y uno (41) a cuarenta y cinco (45) años de servicio, 38 días hábiles de vacaciones y pago adicional de 36.0 días de salario tabulado.

Cada cinco (5) años subsecuentes de trabajo, los días hábiles de vacaciones aumentarán en dos días laborables.

Cuando el INSTITUTO requiera por escrito los servicios de trabajadores que se encuentren disfrutando sus períodos vacacionales, les pagará salario doble por el tiempo que trabajen y las partes fijarán nuevo período de vacaciones, el que comprenderá los días que le faltaban por disfrutar cuando fue llamado a laborar.

Las partes, en el nivel que corresponda, acordarán el calendario anual de vacaciones dentro de los primeros 15 días de diciembre de cada año, tomando en cuenta las fechas de ingreso de los trabajadores y dándoles prioridad por orden de mayor antigüedad, mismo que podrá ser modificado en el transcurso del año por necesidades de servicio y previa justificación.

En los casos de necesidad personal o familiar, de importancia razonablemente acreditada, las partes convendrán el disfrute anticipado de las vacaciones de los trabajadores interesados, siempre y cuando no se afecte el programa de vacaciones ni la prestación normal y eficiente del servicio.

Los casos en que los trabajadores hayan generado sus vacaciones y estén incapacitados o imposibilitados temporalmente para el disfrute de su periodo vacacional a causa de accidente, enfermedad, permisos en apego a cláusula 61, numerales 1, 8 y 10, tienen derecho a que se les concedan éstas y no se computarán sino hasta que el trabajador haya concluido el periodo de incapacidad, aislamiento o permiso.

El pago de los salarios y de la prima vacacional correspondiente se hará en la siguiente catorcena al día de su aniversario de servicios. Para los efectos del pago

de la prima vacacional se considerará el salario tabulado, al que también se calculará la ayuda de renta y fondo de ahorro.

El salario que se pague a los trabajadores por el período de vacaciones será el que rija contractualmente durante dicho período y corresponda al puesto del cual sea titular, o al puesto superior que haya desempeñado transitoriamente por seis meses o más dentro del año de que se trate. En aquellos casos que no logre computar los seis meses, se le pagará con el salario promedio que resulte.

Si por causas imputables al INSTITUTO se comprueba que éste no pagó anticipadamente los salarios y porcentajes adicionales correspondientes a las vacaciones, los trabajadores iniciarán su disfrute, y los días que transcurran sin que se efectúe dicho pago no se computarán dentro del período vacacional, pero se pagarán cual si se hubiere trabajado.

Los días de descanso obligatorio establecidos en la ley y este contrato que coincidan con los períodos de vacaciones, se pagarán adicionalmente a los trabajadores, ampliando el propio período.

El impuesto causado por la prima de vacaciones será descontado en partes proporcionales a partir de la catorcena siguiente de su pago.

Cláusula 60. Días de descanso

Independientemente de los descansos obligatorios señalados en el artículo 74 de la Ley, tendrán ese carácter el jueves y viernes de la Semana Mayor, así como un día designado por el SUTERM para celebrar la Constitución de la Sección Sindical del Instituto el 2 de noviembre, Día de los Fieles Difuntos. En caso de que este día sea inhábil, será canjeado por un día hábil anterior o posterior a éste, así como 8 (ocho) días hábiles al año que se determinarán por las partes.

Cláusula 61. Permisos

El Instituto concederá permisos a sus trabajadores en los siguientes casos y sujeto a las siguientes condiciones:

a) Con goce de salario.

1. Siete días hábiles por fallecimiento del cónyuge o de la persona con quien haga su vida conyugal, padres, hijos(as) o hermanos(as). Cuando el fallecimiento ocurra en un lugar situado a más de 200 kilómetros del lugar de residencia del trabajador, el permiso se ampliará a nueve días hábiles.
2. Por el tiempo que sea necesario (incluyendo tiempos de traslado, dependiendo de la clínica de adscripción del trabajador) para hacer gestiones ante las oficinas locales del Instituto Mexicano del Seguro Social, cuando el funcionario sindical autorizado no pudiese realizarlas.
3. Por el tiempo que las partes convengan y para el número de trabajadores que se acuerde, con objeto de desempeñar comisiones accidentales del Sindicato, para asistir al evento anual del SUTERM o de la Confederación de Trabajadores de México, o para asistir a juntas dentro o fuera de la localidad, que tengan por objeto resolver asuntos de interés mutuo.

Cuando las juntas se celebren fuera de la localidad, el Instituto pagará a cada trabajador los gastos de transporte y las cuotas de viáticos. Si dichos eventos se celebran dentro de la localidad, se pagarán pasajes locales y alimentos.

El pago de los viáticos a los/las Secretarios(as) Seccionales Titulares que asistan al evento anual del SUTERM, se otorgará sin comprobación de gastos.

4. A los/las Secretarios(as) Titulares del Comité Ejecutivo de la Sección y a los Miembros Titulares de la Comisión de Justicia.
5. Al/A la Secretario(a) General de la Sección (y al/a la de Trabajo si la misma cuenta con 100 o más miembros activos), hasta llegar a 200, y uno más por cada cien, hasta llegar a seis comisionados(as) sindicales.

En ausencia del/de la Secretario(a) Titular que goce de permiso con salario, el/la Secretario(a) que lo/la supla disfrutará de tal prerrogativa al asumir las funciones correspondientes, previo aviso por escrito del Comité Ejecutivo Nacional del SUTERM.

6. A los/las Delegados(as) Sindicales en los casos previamente acordados por las partes.
7. Por el tiempo necesario para el ejercicio del derecho de voto en las elecciones constitucionales.
8. Seis días hábiles a los hombres trabajadores por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante.
9. A las mujeres trabajadoras cuarenta y dos días naturales en caso de adopción de un infante, posteriores al día que lo reciben.
10. A las mujeres trabajadoras hasta 7 (siete) días naturales, adicionales a los días de incapacidad que otorga el IMSS, en caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria al momento del nacimiento, debiendo presentar el certificado médico correspondiente.

b) Sin goce de salario

1. Por 90 días consecutivos o alternados en un año para la atención de asuntos particulares. Esta solicitud deberá hacerse para trabajadores sindicalizados por conducto del Sindicato, con una anticipación mínima de 48 horas, salvo casos de urgencia.

Estos permisos podrán ser ampliados a juicio del Instituto, si existe causa

razonable para ello y siempre que, en su caso, se solicite por escrito por conducto del Sindicato. Éste los otorgará cuando el número de trabajadores solicitantes no sea tal, que perjudique las labores del centro de trabajo.

Los períodos que comprendan los permisos a que se refiere esta cláusula, no disminuirán la antigüedad de los trabajadores, salvo que excedan de los 90 días de permiso a que se refiere el párrafo anterior, en cuyo caso y para efectos escalafonarios, si exceden de 90 días en cada año, tampoco contarán en la antigüedad, en la categoría.

Para desempeñar cargos de elección popular durante el tiempo que dure la comisión y 30 días después de concluida la gestión.

TÍTULO QUINTO **De la seguridad social**

CAPÍTULO I **De la seguridad y los riesgos**

Cláusula 62. Comisión de Seguridad e Higiene

Instituto y Sindicato convienen en integrar una Comisión de Seguridad e Higiene, de acuerdo con la Ley, obligándose a acatar las recomendaciones que haga dicha Comisión, así como disposiciones dictadas por autoridades competentes en materia de seguridad, de acuerdo con lo establecido en reglamentos, procedimientos y normas vigentes.

Elaborará y aprobará el Catálogo de Ropa de Trabajo y Equipo de Seguridad, así mismo, determinará la calidad y especificaciones de cada prenda y equipo de protección personal según corresponda a cada área de actividad, dicho catálogo.

Asimismo, informará al Sindicato, cuando las empresas contratistas no cumplan con las disposiciones en materia de seguridad e higiene.

El Instituto se compromete a proporcionar la capacitación a través de cursos que en forma obligatoria deberán tomar las partes integrantes de esta Comisión, con la finalidad de dar cumplimiento exacto a las disposiciones que la Ley Federal del Trabajo dispone.

La Comisión de Seguridad e Higiene dictaminará las sanciones a quienes no acaten sus recomendaciones, las cuales están definidas en el Reglamento Interior de Trabajo.

Cláusula 63. Prevención de riesgos

El Instituto proporcionará a los trabajadores los materiales, herramientas, útiles y ropa de trabajo que sean necesarios para el desempeño de sus labores.

Con respecto al equipo de protección de uso común y especial, el Instituto mantendrá el que se haga necesario en las oficinas, talleres, plantas, vehículos, etc., cuidando que se reponga o sustituya conforme a las necesidades del servicio

y capacitando al personal en el uso y cuidado del mismo. El SUTERM cooperará con el Instituto en todo lo que sea necesario para tal efecto.

Los trabajadores se obligan a utilizar los materiales en los trabajos para los que se les proporcionen y a restituir al Instituto los no usados, y en buen estado los instrumentos y útiles que hubiesen recibido para su trabajo. No adquieren responsabilidad por el deterioro natural o propio de estos objetos, ni del que se ocasione por causas fortuitas o de fuerza mayor. Para recibir un nuevo instrumento o útil, los trabajadores deberán entregar el usado.

Los trabajadores no serán responsables por la no ejecución, demora o defecto de los trabajos que les corresponda desempeñar, si solicitan y no les son proporcionados oportunamente los materiales, herramientas, útiles o medios de protección necesarios.

Los trabajadores no tendrán responsabilidad cuando sufran el robo de los útiles, herramientas y medios de protección a que se refiere esta cláusula, cuando se acredite que no hubo descuido o negligencia de su parte.

La dotación de zapatos o botas se hará tomando en cuenta las actividades que corresponda desarrollar a los trabajadores y con sujeción a las normas de seguridad.

La ropa, zapatos o botas y medios de protección a los trabajadores serán de buena calidad en su especie, con base en las condiciones de realización del trabajo y demás circunstancias regionales, entregándose, a través de la Comisión de Seguridad e Higiene en los primeros días de los meses de abril y septiembre de cada año, de la forma siguiente:

- * Almacenistas, auxiliares de mantenimiento, ayudantes de mantenimiento, técnicos(as) mecánicos(as), técnicos(as) eléctricos(as), técnicos(as) en seguridad, técnicos(as) de laboratorio y ayudantes de taller o laboratorio y auxiliares administrativos(as) encargados(as) exclusivamente de la bodega de bienes y archivo o laboratorio: dos juegos de camisas y pantalón de mezclilla, un par de botas de seguridad y un par de guantes de seguridad.
- * Auxiliares de intendencia: dos juegos de playera blanca y pantalón de mezclilla, camisola de manga larga de mezclilla y un par de botas de seguridad.
- * Intendentes: dos juegos de playeras y pantalón de mezclilla, una camisola de manga larga de mezclilla y un par de botas de seguridad.
- * Fotocopiadores(as): lentes, una bata, dos juegos de playera color azul marino y pantalón de mezclilla y un par de zapatos
- * Técnicos(as) de biblioteca, técnicos(as) de dibujo y técnicos(as) electrónicos(as), auxiliar en archivo contable: dos juegos de camisas y pantalón de mezclilla y un par de zapatos de seguridad.
- * Mensajeros(as): dos conjuntos de playeras color azul marino y pantalón de mezclilla, así como un par de botas de seguridad.

- * Choferes: dos juegos de camisas de color y pantalón de vestir, así como un par de zapatos.

Cuando el personal se encuentre en un convenio de apoyo administrativo, realizando actividades diferentes a las de su categoría de base, no se le entregará la ropa, zapatos o botas y medios de protección, hasta el momento en que se reincorpore a su categoría de base.

Tomando en cuenta las condiciones climatológicas en las que se realicen los trabajos, se proporcionará a los trabajadores la ropa adecuada, la cual se acordará por las partes en convenios complementarios.

Para los casos que corresponda se establece que el Sindicato entregará al Instituto durante los primeros días de junio y diciembre, las tallas correspondientes.

El uso de la ropa de trabajo y el equipo de protección es obligatorio. El Área de Seguridad Industrial y Medio Ambiente, y la Comisión de Seguridad e Higiene verificarán que el personal cumpla con esta disposición durante la jornada de trabajo.

El Instituto programará en forma permanente y de acuerdo con las normas vigentes aplicables, exámenes médicos a los trabajadores que desempeñen labores bajo exposición intensa de luz, calor y ruido, así como a quienes estén expuestos a rayos X y solventes químicos altamente tóxicos.

El Instituto mantendrá un área apropiada para el Servicio Médico de Emergencia.

Por otra parte, el Instituto se compromete a entregar a los trabajadores para el desfile del 1º. de mayo, un uniforme cuyas características serán determinadas con base en un muestrario que el Instituto entregará al Sindicato en los primeros días de noviembre de cada año, o bien, el importe en efectivo del costo de dichos uniformes, el cual será entregado por partes iguales a los trabajadores sindicalizados. El pago será realizado a través de la nómina, distribuyéndose el monto asignado en partes iguales a los trabajadores que hayan asistido a la convocatoria del día 1º. de mayo de cada año y el impuesto correspondiente será cubierto por el Instituto. El importe a pagar será el que resulte de aplicar el Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC) al último monto pagado por uniformes adquiridos, o en su caso, la cantidad entregada el año anterior. En el caso de que se solicite al INEEL que se entreguen los uniformes, el Sindicato se obliga a entregar las tallas de los trabajadores a más tardar en la primera quincena del mes de enero siguiente y estar en posibilidades de ser entregados a la Representación Sindical a mediados del mes de abril.

Cláusula 64. Gafetes

Considerando la importancia de las actividades que se desarrollan en el Instituto, solo tendrá acceso a las instalaciones y podrá permanecer en ellas, el personal que presta sus servicios o el que sea debidamente autorizado por el Instituto. Para tal fin, es obligatorio el uso de gafete de buena calidad, firmado por el trabajador y un funcionario, el cual será proporcionado por el Instituto, de color y forma única para todos los trabajadores, excepto visitantes y becarios.

Cláusula 65. Primeros auxilios

El Instituto instalará o dotará de botiquines equipados con medicamentos y material de curación necesarios para primeros auxilios a las oficinas, laboratorios, talleres, vehículos y en general a todos los lugares de trabajo, autorizado por el Servicio Médico, con el apoyo del Técnico en Seguridad e Higiene del Área de Seguridad del Instituto para atender las emergencias. Los botiquines quedarán al cuidado de trabajadores debidamente adiestrados para atender emergencias, en apego a los procedimientos registrados en el SECOD en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo. La Comisión de Seguridad e Higiene realizará periódicamente inspecciones para verificar el debido cumplimiento de lo establecido en esta cláusula.

Cláusula 66. Higiene

Con objeto de satisfacer permanentemente los aspectos materiales de la higiene en el trabajo, el Instituto mantendrá sus oficinas y en general todos los lugares de trabajo perfectamente limpios y los dotará de baños, lavabos, servicio sanitario, agua purificada, vasos, toallas, papel desechable y jabón.

En los laboratorios y demás lugares en los que exista polución, gases, radiaciones o en general condiciones insalubres que puedan producir enfermedades de trabajo, el Instituto, atendiendo las disposiciones de seguridad e higiene, instalará e implantará todos los medios técnicos o científicos necesarios para controlar dichas condiciones.

La Comisión de Seguridad e Higiene tendrá a su cargo vigilar el cumplimiento de esta disposición contractual.

Cláusula 67. Del Seguro Social

El Instituto se obliga a inscribir y a mantener afiliados a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

En todos los casos de cesantía, vejez, maternidad y muerte, las partes se sujetarán a lo que sobre el particular establece tanto la Ley Federal del Trabajo, como la Ley del Seguro Social.

En caso de enfermedades degenerativas que requieren control médico, citas programadas al IMSS o rehabilitación, el tiempo designado para ello será tomado como tiempo efectivo de trabajo por el Instituto, exclusivamente por seis ocasiones en el lapso de un año contado a partir de la primera cita, y en casos especiales se podrá firmar un acuerdo entre el INEEL y el SUTERM.

En caso de enfermedades no profesionales de más de tres días y hasta un máximo de 180 días por la misma enfermedad, contados a partir del inicio de la misma, el Instituto pagará los tres primeros días a razón de 100% del salario ordinario y prestaciones, y del cuarto día en adelante, la diferencia existente entre el subsidio que cubra el IMSS y el salario ordinario y prestaciones del trabajador.

Queda entendido que una vez que un trabajador agote los 180 días aludidos, el Instituto no tendrá ninguna otra obligación y se ajustará exclusivamente a lo que establece la Ley del Seguro Social. Tratándose de riesgos y enfermedades

profesionales, se estará a lo dispuesto en la Ley del Seguro Social, en la inteligencia de que el Instituto cubrirá la diferencia existente en prestaciones del trabajador, teniendo como límite la fecha en que el IMSS determine la incapacidad. Queda expresamente convenido, además, que únicamente se aceptarán como incapacidades las que extienda el Servicio Médico del IMSS, salvo aquellos casos que, por mal servicio del Seguro Social y previa comprobación, la extienda un médico particular.

Asimismo, se aceptarán incapacidades expedidas por médicos particulares, hasta 5 (cinco) días naturales vigentes a partir de la expedición de las mismas. La aceptación de dichas incapacidades estará sujeta a lo siguiente:

* Que el interesado presente su reclamación de gastos médicos en un plazo que no excederá los 20 días naturales, contados a partir de la expedición de la incapacidad.

* Las reclamaciones deberán acompañarse invariablemente del informe médico, del recibo de honorarios médicos, la receta médica expedida por el facultativo que lo atendió y la nota de medicamentos expedida por la farmacia en donde éstos le fueron surtidos.

En caso de que el trabajador acuda a una farmacia que cuente con servicio médico gratuito, se aceptarán incapacidades expedidas por ellos hasta por 3 (tres) días naturales contados a partir de la fecha de expedición de las mismas, una sola vez al año. En el caso de problemas odontológicos se podrán otorgar hasta tres días. En ambos casos se deberá presentar informe médico, indicando el padecimiento y el número de días de incapacidad, receta y factura o recibo de los medicamentos. Los gastos ocasionados en estos casos no serán reembolsados al trabajador por el Instituto, en apego al Plan de Previsión Social por Rembolso de Gastos Médicos.

Queda establecido que no se aceptará más de una incapacidad expedida por médico particular por enfermedad. Así también la no presentación de los gastos médicos en el plazo que se indica, originará que los días amparados por la incapacidad se consideren como faltas injustificadas.

Para el caso de incapacidades expedidas por médicos particulares mayores a cinco días, éstas deberán invariablemente ser canjeadas en el IMSS, ya sea por el trabajador o por medio de la Representación Sindical.

Asimismo, ya sea que se canjee la incapacidad particular por una del IMSS, o bien, que el trabajador haya sido incapacitado directamente por esa institución, o por un médico particular por un lapso menor a cinco días, el documento que ampare esos días deberá entregarse al Instituto a más tardar el día en que el interesado se presente a laborar. El no hacerlo así invalidará la incapacidad, considerándose los días cubiertos como faltas injustificadas.

En los casos en que la incapacidad por maternidad expedida por el IMSS no sea disfrutada en su totalidad, porque el alumbramiento haya ocurrido en una fecha anterior a la estimada por el médico, se restituirán los días de descanso prenatales no disfrutados, prorrogándose la incapacidad postnatal.

El pago de las cuotas del IMSS que corresponde pagar a los trabajadores, será cubierto íntegramente por el Instituto.

Para aquellos trabajadores que hayan ingresado a laborar al INSTITUTO a partir del 1 de mayo de 2022, las cuotas del IMSS que corresponde pagar a los trabajadores, serán cubiertas por el Trabajador en términos de Ley.

El Instituto está de acuerdo en autorizar un período de lactancia de la siguiente manera: durante los primeros dos meses y medio a partir de la fecha de reanudación de labores, las madres trabajadoras tendrán derecho a un descanso extraordinario de una hora durante su jornada de trabajo, la cual básicamente será al final de su jornada de trabajo.

Los accidentes que sufran los representantes sindicales en el ejercicio y desempeño de su comisión, se considerarán como riesgo de trabajo.

CAPÍTULO II

De las prestaciones

Cláusula 68. Fondo de ahorro

El Instituto pagará a los trabajadores a su servicio un 40.9% sobre su salario tabulado y tiempo extraordinario como fondo de ahorro.

El importe correspondiente les será cubierto en sus pagos de salario.

El Impuesto sobre la Renta, consecuencia de esta prestación, será cubierta por el Instituto en su totalidad.

Para aquellos trabajadores que hayan ingresado a laborar al INSTITUTO a partir del 1 de mayo de 2022, el Impuesto sobre la Renta, consecuencia de esta prestación, será cubierta por el Trabajador en términos de Ley.

Cláusula 69. Ayuda de renta

El Instituto pagará a los trabajadores a su servicio un 45.0% sobre su salario tabulado y tiempo extraordinario para ayuda de renta de casa.

El importe correspondiente les será cubierto en sus pagos de salario.

El Impuesto sobre la Renta, consecuencia de esta prestación, será cubierta por el Instituto en su totalidad.

Para aquellos trabajadores que hayan ingresado a laborar al INSTITUTO a partir del 1 de mayo de 2022, el Impuesto sobre la Renta, consecuencia de esta prestación, será cubierta por el Trabajador en términos de Ley.

Cláusula 70. Ayuda de despensa

El Instituto pagará a los trabajadores a su servicio un 33.52% sobre su salario tabulado, más la cantidad de \$7.00 (siete pesos 00/100 M. N.) diarios, para ayuda de despensa.

El importe correspondiente les será cubierto en sus pagos de salario.

El Impuesto sobre la Renta, consecuencia de esta prestación, será cubierta por el Instituto en su totalidad.

Para aquellos trabajadores que hayan ingresado a laborar al INSTITUTO a partir del 1 de mayo de 2022, el Impuesto sobre la Renta, consecuencia de esta prestación, será cubierta por el Trabajador en términos de Ley.

Cláusula 71. Jubilaciones

Apartado Primero.

Cualquier trabajador podrá solicitar y obtener su jubilación por conducto del SUTERM, con el 100% de salario tabulado del puesto que sean titulares, siempre y cuando hayan cumplido 35 años de servicio ininterrumpido y 62 años de edad.

Los trabajadores que hayan sido contratados o que se les reconozca antigüedad con anterioridad al 1 de mayo de 2020, estarán sujetos al esquema y requisitos de jubilación que se tiene previsto en el “Plan de Prima de Antigüedad, Beneficios al Retiro y Jubilaciones del Instituto Nacional de Electricidad y Energías Limpias”.

El trámite para la jubilación y el pago de los beneficios establecidos en el presente contrato, por terminación de la relación laboral con el INEEL, iniciará cuando el trabajador presente su renuncia por jubilación, según lo establece la cláusula 53 inciso b) del presente Contrato Colectivo de Trabajo, siguiendo los pasos indicados en la “Guía para el trámite de jubilaciones del personal del INEEL”.

LAS PARTES acuerdan actualizar la “Guía para el trámite de jubilaciones del personal del INEEL”. en el término de 90 días.

El importe de las jubilaciones será revisado cada año, de acuerdo al 50% en que se modifique el salario base.

Derivado de la extinción del “Fideicomiso fondo de primas de antigüedad, beneficios al retiro y jubilaciones del Instituto de Investigaciones Eléctricas”, las PARTES acuerdan sustituirlo por el “Plan de Prima de Antigüedad, Beneficios al Retiro y Jubilaciones del Instituto Nacional de Electricidad y Energías Limpias”, obligándose el INEEL a dar cumplimiento al sistema de jubilaciones en los mismos términos y condiciones que se tenían pactados en la presente cláusula.

Apartado Segundo.

Aquellos trabajadores que ingresen a prestar sus servicios al Instituto o que se les reconozca una antigüedad con fecha posterior al 1° de mayo de 2020, les será aplicable el nuevo sistema de jubilaciones, con las aportaciones que se establecen en la presente cláusula, más los rendimientos netos, con lo que podrán ejercer su derecho para el retiro cuando cumplan 35 años de servicio ininterrumpido y 62 años de edad.

Por lo anterior queda expresamente establecido por ambas partes, que los trabajadores que ingresen a prestar sus servicios al INEEL, o que se les reconozca una antigüedad con fecha posterior al 1° de mayo de 2020, no participan en el “Plan de Prima de Antigüedad, Beneficios al Retiro y Jubilaciones del Instituto Nacional de Electricidad y Energías Limpias” del Apartado Primero.

El financiamiento del NUEVO SISTEMA DE JUBILACIONES del presente apartado se constituye de la siguiente forma:

1. El INEEL y los trabajadores realizarán las aportaciones que a cada uno le corresponda, de conformidad con el régimen obligatorio previsto por la Ley del Seguro Social.
2. En adición del importe que resulta de las aportaciones obligatorias y con el propósito de incrementar el monto de las pensiones e incentivar el ahorro de los trabajadores, el INEEL y los propios trabajadores realizarán aportaciones adicionales obligatorias equivalentes a un 12.5% del salario base de cotización, correspondiéndole al Instituto el 7.5% y al trabajador el 5%.

Para estos efectos se realizarán los descuentos catorcenales del pago del salario respectivo, del concepto de pago Fondo de Ahorro, complementándose su monto con aportación del INEEL.

3. De común acuerdo, las aportaciones se incrementarán en la misma proporción, hasta llegar a un total de 16.7% en un plazo de 10 años, correspondiéndole en su caso 10% al Instituto y 6.7% a los trabajadores.
4. Con estas aportaciones adicionales obligatorias se constituirá un fondo de jubilaciones con cuentas individuales para cada trabajador, cuyo régimen de operación y de inversión se realizará en los términos y modalidades que acuerden el INEEL y el SUTERM, conforme a las disposiciones que en su caso emita la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR).

LAS PARTES acuerdan emitir las reglas de operación del presente apartado en el término de 90 días.

5. El Fondo de Jubilaciones es un sistema de retiro creado y operado por el INEEL y el SUTERM, por lo que es independiente a la AFORE-IMSS. Los trabajadores sujetos al presente Convenio podrán obtener lo acumulado en la AFORE-IMSS que eligieron y las prestaciones de retiro dispuestas por la Ley del Seguro Social, independiente de su cuenta individual del Fondo de Jubilaciones.

6. El Instituto deberá incluir en su presupuesto anual, los recursos para efectuar la aportación adicional obligatoria convenida en los términos de este contrato. Los recursos aportados por el INEEL al Fondo de Jubilaciones serán propiedad de los trabajadores, estableciéndose la individualización de las cantidades que a cada uno correspondan, por lo que dichos recursos no podrán ser reintegrados al INEEL por razón de necesidad presupuestal, finanzas públicas o quiebra.

7. El Fondo de Jubilaciones estará integrado con los rendimientos que produzcan las inversiones y aportaciones a las cuentas individuales, a las que se refieren los numerales que anteceden.

8. El importe de las jubilaciones será revisado cada año, de acuerdo al 50% en que se modifique el salario base.

Para los efectos del retiro de los trabajadores contratados o que se les reconozca antigüedad a partir del 1 de mayo de 2020, les será aplicable lo dispuesto en el presente apartado y las disposiciones legales en lo que corresponda.

Cláusula 72. Ayuda de transporte

El Instituto pagará a los trabajadores a su servicio un 31.13% sobre su salario diario tabulado, por concepto de ayuda de transporte.

El importe correspondiente les será cubierto en sus pagos de salario.

Cláusula 73. Seguro de vida

El Instituto se obliga a contratar un seguro de los denominados "de grupo" para los trabajadores a su servicio, con el fin de que éstos queden asegurados por 40 meses de salario tabulado, en caso de muerte natural y con doble indemnización en caso de muerte accidental, a partir del 1° de enero de 2009.

- a) Cláusula de invalidez total y permanente. Si una enfermedad o un accidente no produjeran la muerte, pero sí una incapacidad total y permanente para desempeñar las labores propias de su ocupación, al comprobarse plenamente la incapacidad, el asegurado recibirá como indemnización la misma suma asegurada, amparada en el seguro de vida.
- b) Póliza vitalicia para el inválido. Mediante esta cláusula, independientemente de que el empleado reciba la indemnización por invalidez, tendrá derecho a quedar asegurado por el resto de su vida sin costo alguno, con una cantidad equivalente a la que tenía vigente en su seguro de vida en la fecha de su invalidez.
- c) En caso de pérdida de miembros, indemniza al asegurado de acuerdo con la siguiente tabla:

Por la pérdida de:	Porcentaje de la suma asegurada
Ambas manos, ambos pies, o la vista de ambos ojos	100%
Una mano y un pie	100%
Una mano o un pie y la vista de un ojo	100%
Una mano o un pie	50%
La vista de un ojo	30%
El pulgar de cualquier mano	25%
El índice de cualquier mano	10%
Por el medio, anular o meñique de cualquier mano	5%

El Instituto está facultado para contratar esta póliza con la compañía de seguros que elija. Los trabajadores deberán suscribir una carta por duplicado, en la que se hará la designación de beneficiarios que invariablemente deberá coincidir con las personas designadas en la póliza correspondiente. Los trabajadores están obligados a proporcionar todos los datos que se requieran y a firmar todos los documentos que correspondan.

Se les proporcionará igual prestación a los trabajadores temporales desde la fecha de su ingreso al Instituto.

Queda entendido que el pago de cualquiera de las cantidades mencionadas es independiente de lo pactado en la cláusula 53 (separaciones) de este contrato.

Cláusula 74. Reembolso de gastos médicos mayores y funerarios

El Instituto está de acuerdo en establecer para sus trabajadores activos un plan de previsión social por reembolso de gastos médicos, sin costo alguno para el trabajador, en cuyo texto se establecen las bases y condiciones para el pago de reembolsos. Asimismo, el trabajador podrá incorporar a dicho plan a su cónyuge y a sus hijos menores de 26 años, que dependan económicamente del titular.

El Instituto pagará al trabajador o a sus beneficiarios, una ayuda económica para cubrir los gastos de sepelio del titular, esposo (a) e hijos menores de 26 años que dependan económicamente del titular, hasta por un máximo de \$35,000.00 (treinta y cinco mil pesos 00/100 M. N.), previa comprobación de cualquiera de los gastos de servicios funerarios.

Cuando sea el trabajador quien fallece, el pago de ayuda para gastos funerarios será efectuado presentando la factura original de dichos gastos, debiendo ésta estar a nombre de la persona o familiar que realiza el trámite de reembolso, sin exceder el monto autorizado para este fin.

El Instituto pagará al trabajador o a sus beneficiarios, una ayuda económica para compra de anteojos o lentes de contacto graduados y aparatos auditivos, por la cantidad de \$1,500.00 (mil quinientos pesos 00/100 M.N.), una sola vez por año.

CAPÍTULO III Generalidades

Cláusula 75. Fomento al deporte

A fin de estimular el desarrollo del deporte entre los trabajadores, el Instituto está de acuerdo en realizar convenios para otorgar permisos cuando el SUTERM organice o participe en torneos a nivel seccional, regional o nacional. Además, cooperará con la cantidad anual que se entregará al SUTERM mediante el recibo correspondiente por concepto de:

* Apoyo para los gastos de los equipos del SUTERM en eventos externos: \$40,000.00 (cuarenta mil pesos 00/100 M. N.) anuales.

Adicionalmente, el Instituto hará entrega a los equipos representativos de la misma, el material y equipo deportivo de acuerdo con lo siguiente:

* Torneos externos: uniforme deportivo que corresponda a cada rama deportiva (cuatro equipos de fútbol y dos equipos de básquetbol o vóleibol), el cual consistirá en zapatos, playera, short y calcetas o su equivalente en costo por otra(s) prenda(s)

deportiva(s), así como uniformes de portero (sudadera, pants y guantes) y material deportivo, el cual consiste en balones y redes; o bien, el importe en efectivo del costo del material y equipo deportivo. Dicho importe será el que resulte de aplicar el Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC) al último monto pagado por el material y equipo deportivo, o en su caso, la cantidad entregada el año anterior.

* Torneos internos: considerando el programa anual de eventos deportivos del Instituto, se proporcionarán playeras al personal de cada rama deportiva (fútbol, básquetbol, vóleibol y tenis), así como material deportivo, el cual consiste en balones, pelotas y redes. De igual forma proporcionará medallas, mochilas y trofeos para los ganadores de los torneos.

Independientemente el Instituto, de acuerdo con la disponibilidad de recursos, podrá apoyar otro tipo de eventos deportivos.

Cláusula 76. Instalaciones sindicales

El Instituto proporcionará a la Representación Sindical para el desarrollo de sus actividades, los siguientes apoyos:

- 1) De acuerdo con la disponibilidad que tenga el Instituto, hasta dos vehículos del parque vehicular. Los gastos de combustibles, lubricantes y aditivos serán cubiertos por el Sindicato. Los gastos de mantenimiento serán cubiertos por el Instituto.
- 2) Servicio de vigilancia para sus instalaciones.
- 3) Mobiliario y equipo de oficina mediante la firma de convenios específicos, así como la firma de la documentación de resguardo de los bienes según los procedimientos vigentes.
- 4) El mantenimiento necesario del edificio sindical. En caso de incumplimiento del Instituto, el Sindicato podrá realizar los trabajos necesarios, previa autorización del presupuesto por parte del INEEL, y solicitará el reembolso correspondiente.
- 5) Previo acuerdo entre las partes, se podrán comisionar los trabajadores de apoyo que se requieran en las oficinas sindicales, de acuerdo a la disponibilidad de personal.
- 6) Para el pago del servicio telefónico, la cantidad de \$4,000.00 (cuatro mil pesos 00/100 M.N.) pesos mensuales, mediante la entrega del recibo correspondiente.
- 7) Material y papelería de oficina.
- 8) Asignar un área para atención al personal sindicalizado dentro de las instalaciones del INSTITUTO, la cual deberá contar con 1 computadora, 1 escritorio y 3 sillas, debiendo estar direccionada la computadora a un multifuncional para impresión.
- 9) Asignación de cajón para estacionamiento.

Cláusula 77. Fondo común de préstamo

Los trabajadores sindicalizados podrán obtener préstamos a corto plazo sobre su

salario, para lo cual el Instituto entregará a la Sección Sindical la cantidad de \$600.00 (seiscientos pesos 00/100 M.N.) por cada uno de los trabajadores sindicalizados de base, mediante el recibo correspondiente. La administración del fondo quedará a cargo de la Sección Sindical, la cual se compromete a reembolsar al Instituto el monto total del mismo a más tardar el 15 de diciembre de cada año. El Instituto, por su parte, se compromete a descontar por nómina a los trabajadores, los importes de recuperación de préstamos que la propia Representación Sindical le reporte por escrito, con el fin de que sean reintegrados al Fondo.

Cláusula 78. Difusión de asuntos de interés colectivo

El Instituto dispondrá en las partes más visibles de sus centros de trabajo, tableros apropiados para que el Sindicato fije comunicaciones de interés social o sindical.

El Instituto aportará la cantidad de \$30,000.00 (treinta mil pesos 00/100 M.N.) anuales, como apoyo a la difusión de asuntos sindicales de interés colectivo, mediante la entrega del recibo correspondiente.

El Instituto proporcionará el apoyo correspondiente al Sindicato, para el desarrollo y mantenimiento de la página *web*, quedando siempre la responsabilidad del seguimiento en el Sindicato.

Cláusula 79. Fomento a la cultura y las artes

Con el objeto de fomentar la cultura y desarrollar el talento artístico de los trabajadores sindicalizados, el Instituto aportará anualmente al sindicato la cantidad de \$40,000.00 (cuarenta mil pesos 00/100 M.N.), mediante la entrega del recibo correspondiente.

Adicionalmente y de acuerdo al programa institucional de cultura y artes, el INEEL incorporará actividades de interés del SUTERM.

Cláusula 80. Compensación representantes sindicales

El Instituto está de acuerdo en cubrir una compensación mensual a los representantes sindicales, como apoyo para el desempeño de las actividades propias de la sección.

La compensación se hará de la siguiente forma:

Secretario General:	\$4,000.00
Secretario de Trabajo:	\$3,200.00
Secretario de Finanzas:	\$2,500.00
Secretario de Previsión Social:	\$2,500.00

El incremento en esta cláusula será revisable cada dos años.

Cláusula 81. Teletrabajo

Cuando por las necesidades del servicio el INSTITUTO decida contratar a uno o más trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo, entendida ésta como una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades

remuneradas, en lugares distintos al Centro de Trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón, se observarán las disposiciones de los artículos 330-A a 330-K de la Ley Federal del Trabajo y en lo que apliquen las disposiciones de este Contrato Colectivo de Trabajo.

Los contratos individuales serán acordados y firmados entre LAS PARTES.

En ningún caso se considerará que el trabajador presta sus servicios bajo la modalidad de teletrabajo, cuando por cuestiones de emergencia o contingencia, se tenga que privilegiar el trabajo a distancia y que, en estos casos, el INSTITUTO brinde las facilidades necesarias para que sus trabajadores así lo realicen, sin que en estos supuestos se tengan que aplicar las normas inherentes a esta modalidad de trabajo.

CLÁUSULA 82.- IGUALDAD DE GÉNERO, NO DISCRIMINACIÓN Y ERRADICACIÓN DEL TRABAJO FORZOSO E INFANTIL.- En cumplimiento a la obligación contenida en el artículo 132 fracción XXXI de la LEY, las partes implementarán de manera conjunta, conforme a los máximos estándares internacionales y nacionales en la materia, los protocolos para prevenir la discriminación de cualquier tipo, atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual y laboral, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil; para lo cual, constituirán una comisión o grupo de trabajo bipartito que sesionará permanentemente, el cual determinará las facultades y obligaciones en términos de la normatividad aplicable, que deberán prevalecer para su debido cumplimiento en los centros de trabajo del INEEL.

Anexo

Convenio para el pago de Bono por Desempeño y Competencias Conductuales